



Ieri si è avuto un incontro con l'azienda, richiesto dalle OO.SS. aziendali per definire alcuni aspetti applicativi relativi all'articolo 10.1 (riduzione orario di lavoro) dell'accordo del 10 giugno 2020.

L'incontro è stato aperto dal Direttore Generale, che ha condiviso alcune considerazioni. Secondo il dott. Bergami il business plan, dovrà obbligatoriamente essere rivisto, sia sui numeri che sul taglio lineare delle filiali: per ora, infatti, dovrebbero chiudere una trentina di filiali, mentre per le rimanenti è necessario un supplemento di riflessione. A suo giudizio, inoltre, Banca Popolare di Bari ha una mission aggregante (come ribadito dal Ministro dell'Economia e dall'AD di Medio Credito Centrale), il che impone una seria riflessione anche sull'opportunità strategica di vendere CRO.

La parte che più ha colpito del discorso del dott. Bergami ha riguardato la sua preoccupazione palesata a più riprese per il clima aziendale e lo stato d'animo fortemente deteriorato che ha percepito nel corso dei colloqui intrattenuti con alcuni colleghi di rete e di direzione, con ben evidenti tratti di scarsa autostima professionale e personale. Il DG, infine, ha accennato ai tre punti cardine su cui poggerà il rilancio di Banca Popolare di Bari: ritorno sul mercato (con una struttura commerciale all'altezza), nuova governance e gestione del credito, sistema dei controlli interni efficace ("non più fonte di apprensione per i dipendenti, ma vantaggio competitivo della banca sul mercato").

***Ora attendiamo che dalle parole si passi ai fatti.***

La seconda parte dell'incontro, nel pomeriggio, è stata gestita esclusivamente dalla consueta delegazione aziendale; immediatamente è emersa una forte discrasia tra le parole del DG e la prassi ormai consolidata di gestione delle relazioni industriali. Oggetto dell'incontro era la definizione di alcuni passaggi tecnici poco chiari sui criteri e le modalità di fruizione della R.O.L.: l'azienda si è arroccata su una interpretazione di parte dell'accordo, quasi reclamando una sorta di (inesistente quanto inaccettabile) diritto di "interpretazione autentica" dell'Accordo.

Nello specifico, la delegazione aziendale pretenderebbe di riconoscere, per quanto concerne esclusivamente la R.O.L. fruita a giorni, solo mezz'ora per ogni giornata di presenza effettiva sul posto di lavoro escludendo, pertanto, dal calcolo le giornate di malattia, ferie, permessi di ogni altra natura. Effetto perverso di tale impostazione è che il/la collega, che abbia optato per la fruizione a giornate della R.O.L., dovrà pagare due volte per il salvataggio della Banca ovvero si vedrà riconosciute meno giornate rispetto al sacrificio comunque richiesto in busta paga.

Come se non bastasse tale interpretazione fortemente penalizzante per i lavoratori tutti, l'azienda ha proposto addirittura che i colleghi turnisti (6 x 6, sei ore per sei giorni) siano obbligati al recupero in forma giornaliera non riuscendo l'azienda stessa a gestire la fruizione della R.O.L. in modalità di riduzione su base oraria giornaliera.

Non sono state sufficienti tre ore abbondanti di confronto per giungere ad una posizione condivisa.

La prossima settimana, nell'incontro previsto dall'Accordo entro il 15 ottobre, avremo la prima occasione di verificare se la dichiarata svolta nelle relazioni industriali annunciata nella mattinata dal Direttore Generale avrà ragione dei soliti



BpB: Bergami "il business plan, dovrà obbligatoriamente essere rivisto"

rituali. La discontinuità con il regime che ha tracollato la Banca sarà nei fatti o solo nelle belle parole?

Bari, 9 ottobre 2020

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN Gruppo Banca Popolare di Bari