È con estremo disappunto che raccontiamo dell'incontro del 6 ottobre appena trascorso, tenutosi, in presenza, presso la direzione generale BPB, tra la delegazione aziendale e quella sindacale per un confronto sullo stato di salute della Banca e la qualità del lavoro al suo interno, passando per le recentissime, discutibili, iniziative del management in materia di gestione del personale.

L'amministratore delegato ha esordito esprimendo contrarietà per i contenuti del nostro documento del 29 settembre dimostrando, così, che nel precedente volantino avevamo colto nel segno.

Le iniziative di premialità, riconosciute dall'azienda, ad un limitato numero di persone in questi giorni, sono state da noi duramente contestate: in un ambito in cui tutti i lavoratori e le lavoratrici si vedono decurtare lo stipendio, in presenza di dati economici non favorevoli, quelle che paiono vere e proprie liberalità alimentate dal risparmio sul costo del lavoro, quale sacrificio di tutte e tutti per salvare azienda e posti di lavoro, le giudichiamo immorali!

A poco sono valse le articolate spiegazioni del chief operating officer che, parlando di benchmark di sistema sulle retribuzioni e citando le politiche di remunerazione di Banca d'Italia, ha cercato di convincerci sulla bontà dell'operazione in quanto, a suo dire, ispirata a criteri meritocratici mai esistiti in questa banca.
Peccato che, al pari del passato, non abbiamo avuto nessuna contezza di quali siano stati i criteri per riconoscere il merito, lasciando inalterata tutta la nostra contrarietà.

Molto meglio sarebbe stato aprire un confronto sindacale sulla partita degli inquadramenti minimi per le nuove figure professionali e le vecchie non ancora normate, sulla scorta della nostra proposta a seguito della quale siamo in attesa di convocazione.

A quest'ultimo proposito, ricordiamo ancora all'azienda che, sulla definizione degli inquadramenti minimi, questa si era impegnata, con l'articolo 6 dell'accordo siglato lo scorso 7 aprile, ad aprire la discussione entro il 31 maggio scorso.

E ci sembra paradossale che l'azienda pensi di aver dato un segnale positivo al personale con queste premialità mentre, specialmente nella rete filiali, in un clima di isterismo diffuso e di parossistica violenza verbale per il raggiungimento dei risultati commerciali, si assiste a trasferimenti punitivi ammantati da risibili e raccogliticce motivazioni, si consegnino lettere di riduzione di ruolo che seguono, a distanza di pochi mesi, precedenti lettere di incarico superiore.

L'amministratore delegato ha invitato a segnalare, con lo strumento della soffiata anonima – **whistleblowing** –, per il tramite della casella di posta dedicata, chi si renda protagonista di eccessi, al fine di comminare severe sanzioni, accertati i fatti denunciati.

In realtà l'azienda già conosce sia gli accadimenti che i protagonisti per cui, se davvero lo volesse, avrebbe tutti gli

strumenti per intervenire.

Alla domanda se l'obiettivo della continuità della banca sia un obiettivo raggiunto, l'amministratore delegato ha risposto che la continuità non è in discussione, che il patrimonio di vigilanza è strettamente sotto controllo, che le perdite sono in linea con le attese (!), che per il credito non ci sono problemi – a proposito: quando avremo un nuovo responsabile del credito? La Banca non risponde – … e però, il fatto che le perdite della BPB facciano chiudere in negativo anche la capogruppo MCC, qualche perplessità ce la pone.

Ma se tutto va bene, qual è il motivo per cui non usciamo dalle secche? La risposta dell'azienda è semplice: si vende poco, non c'è voglia di proporre i prodotti ai clienti, non c'è voglia di proporsi ai clienti…la responsabilità, come al solito, è degli ultimi, i dipendenti della rete, di quelli che hanno davanti clienti diffidenti se non proprio ostili, di quelli che si sono giocati la faccia, che son stati trasferiti in massa, di quelli che operano con macchinari e procedure obsolete, di quelli che necessitano di formazione adeguata ai ruoli, di un'organizzazione del lavoro che non c'è, di un'innovazione e semplificazione dei processi, di quelli che patiscono una gestione del personale anarchica.

Abbiamo bisogno di un management responsabile che sappia risolvere i problemi e non crearne di nuovi!

Non ci stiamo a questo gioco al massacro e ci opporremo al divide et impera.

La BPB è andata a finire male per la responsabilità di chi l'ha governata e, oggi, i suoi dipendenti non possono essere sviliti e denigrati da chi, in un anno di guida non ha mostrato nulla di nuovo se non un forsennato, scriteriato rimescolamento e riassetto del personale che non sta certo migliorando l'efficienza della banca, tutt'altro!

Come se già tutto questo non bastasse, dopo gli annunci in radio, in spregio delle previste procedure sindacali di confronto, ci viene riportato che i mutui saranno esternalizzati – cosa minimizzata dall'amministratore delegato – e poi, con nonchalance, giungono, dal chief operating officer, le ulteriori sorprendenti, secche novità dell'accentramento della Information Technology e della Centrale Acquisti su MCC.

Ci chiediamo come il modello di banca, previsto dalle norme che hanno permesso il salvataggio della BPB, possa essere realizzato se persino i mutui non sono considerati core business e dunque si pensa di esternalizzarli, nonostante un'attenta lettura dell'accordo del giugno 2020 non consenta esternalizzazioni ed anche il vigente CCNL ponga limitazioni sul punto.

La politica degli annunci aumenta solo la confusione e i problemi.

Il quadro che è emerso agli occhi delle delegazioni sindacali alla fine dell'incontro è dunque quello di un'azienda che, con il volto dell'affabile "diamoci del tu", va come una schiacciasassi sul personale, ben attenta a far rispettare le regole ai suoi dipendenti, ma abile nel costruire pretesti per non rispettare gli obblighi rivenienti dagli accordi a proprio carico.

Non è così che funziona, non è così che può funzionare: i patti si rispettano, integralmente, nello stesso modo da tutti i sottoscrittori: se una delle parti non vi si attiene allora è l'intero patto che la condotta della parte mette in discussione.

Gli accordi devono valere anche nelle parti che impongono limitazioni all'azienda: ecco perché lo scorso volantino sindacale titolava "Basta ROL".

Ci aspettiamo un repentino ravvedimento operoso da parte aziendale su tutti i punti emersi nell'incontro qui succintamente riportati.

In caso contrario avvieremo tutte le iniziative necessarie per la mobilitazione dei lavoratori e delle lavoratrici di questa Banca.

Bari, li 11 ottobre 2021