

COSI' NON VA

La rete filiali è lacerata, stremata, confusa, con organici insufficienti, sempre più ingolfata da incombenze amministrative e assillata dalle immancabili pressioni commerciali.

E neanche gli uffici centrali se la passano tanto bene: tra loro disorganici e dall'incerto futuro, oscillante tra possibili annessioni alla capogruppo MCC e compressioni logistiche, di competenze, operative.

A poco più di due anni dall'inizio del commissariamento, in un contesto di pesanti sacrifici economici, sarebbe stato apprezzabile intravedere qualche nuova idea, sarebbe stato auspicabile aver già intrapreso i primi passi di un nuovo percorso capace di dare nuove energie ai dipendenti e nuova fiducia alla clientela.

E invece no.

Cambiano i vertici, ma le cose non migliorano, anzi.

Si badi, qui non interessa esaminare l'operato e le capacità di questo o di quella, a qualsiasi livello, non appassiona avventurarsi in letture più o meno verosimili dei nuovi e mutevoli filoni di potere, non tocca additare quelli che consideriamo gli effetti, quel che importa è analizzare le cause, valutare le scelte sinora fatte dalla Proprietà e di come queste riverberano sulla quotidianità lavorativa della Banca Popolare di Bari.

In ventisette mesi circa, si è assistito all'avvicendamento di tre amministratori delegati e già questo è un primo indice di una incertezza gestionale, con una costante, però: l'ultimo dei tre, sin dall'inizio del nuovo corso, ha avuto, di fatto, in mano il governo della rete.

Una rete che oltre alla significativa riduzione delle filiali, ha visto ridurre il numero degli addetti a fronte di un aumento delle incombenze amministrative, in assenza di innovazione di procedure e di processi (quest'ultimo fattore chiave anche per comprendere le criticità che attanagliano i servizi centrali e del conseguente, ancor più problematico che in passato, rapporto con le strutture di business).

Nel corso degli ultimi dodici mesi abbiamo sentito dichiarare in consessi formali e pubblici, dai massimi vertici aziendali e della Capogruppo di come, in questa Banca non ci fosse cultura della legalità, di come per dieci anni si fosse allontanata dal mercato, di come si debba ricostruire una cultura del lavoro.

Un disastro insomma imputabile, secondo queste discutibili, indiscriminate e ingenerose affermazioni, al personale tutto della Banca che, disprezzato in tal modo, in un contesto di sacrifici economici e di continua confusione tattica, dovrebbe riconquistare la, compromessa, fiducia della clientela e persino ritrovare il sorriso!

Già, la clientela, da ri-conquistare, ma come?

Su questo punto, ancora oggi non è chiaro, al di là delle dichiarazioni formali in ossequio al mandato ricevuto dal legislatore sulle finalità di questa nuova Banca, qual è davvero il nostro mercato di riferimento (famiglie e PMI del Mezzogiorno): a tutt'oggi non si registra un'iniziativa una, commerciale o foss'anche comunicativa, tesa ad agganciare questi segmenti di mercato.

Si assiste piuttosto alla continua spinta su servizi e i prodotti finanziari di terzi, per minimizzare i rischi e guadagnare sulle commissioni.

Una tattica di corto respiro che spinge ancor di più a stressare la rete e che non potrà essere sufficiente per migliorare lo spaventoso rapporto costi e ricavi attuale, ma, bene che vada, servirà solo a far dire all'amministratore delegato di turno di aver fatto meglio degli altri.

Che non si venga poi ancora a bussare a denari ai dipendenti della BPB, già spremuti nel portafoglio da troppi anni: si metta mano all'organizzazione del lavoro, all'efficientamento dei processi e dei programmi operativi, si liberi tempo per il lavoro produttivo, si rinforzino le filiali, si rafforzi il presidio del credito, si faccia formazione, quella vera, si diano strumenti e mezzi alla rete a, non legate ai continui cambi ai quali ci si affida, sperando (e questo è l'auspicio di tutti) che l'ultimo sia quello più seducente per la clientela, altrimenti via questi, avanti altri...

E che la si smetta di avere una pletora di entità che non fa altro che chiedere rapporti su rapporti, quotidianamente: non ci si rende conto che non fanno altro che far perdere tempo in filiale? È come sui cantieri stradali, qualcuno scava, tanti guardano.

Quanto poi alle relazioni sindacali siamo ad un livello qualitativo bassissimo.

Dal versante manageriale, si ascoltano dichiarazioni pubbliche di indifferenza verso il sindacato, si assiste a reazioni di insofferenza alla dialettica in sede negoziale, si registra rigore formale e interpretativo di norme e contratti, ma quando è l'Azienda a dover applicare o rispettare leggi, regole e scadenze contrattuali o impegni formalmente sottoscritti, allora si entra nel regno dell'imponderabile, il tempo si dilata, le eccezioni diventano consuetudini.

In questa situazione paludosa il dialogo per provare a condividere percorsi di rilancio, nel rispetto dei ruoli e delle prerogative di ciascuno, si impantana e si registrano persino palesi discriminazioni come epurazioni improvvise e demansionamenti pretestuosi.

Non va, così decisamente non va occorre un deciso cambio di rotta, o meglio, vorremmo avere un approdo e una rotta da condividere per raggiungerlo, in caso contrario non ci resterà che attrezzarci per un antagonismo ostinato e continuato, contraltare della protervia aziendale.

FORMAZIONE IN STALLO

Il nuovo anno non sembra aprirsi con i migliori auspici nell'ambito della formazione.

Questo a dispetto dell'intenso e continuo lavoro sindacale, non solo in Commissione Formazione, per spingere l'Azienda ad un deciso cambio di passo su tale tema, nonostante la firma di due accordi (**Accordo sulla formazione FNC/ANPAL** del 29/06/2021 e **Accordo sulla formazione FBA** del 22/11/2021), e la sottoscrizione congiunta di Principi Guida per la Formazione con il verbale d'incontro del 27-10-2021.

Solo in un recente incontro la Banca ci informa che il piano FBA deve ancora essere presentato ed approvato

poiché è stata concessa una proroga fino al 24/02/2022.

Forse alla Funzione Risorse Umane attendono che il piano sia validato dal nuovo management?

C'è, effettivamente, in pancia, un nuovo modello distributivo, che rimette in discussione tutto il progetto formativo?

Di certo c'è che dai primi giorni di gennaio i colleghi sono stati nuovamente pressati da mail per la fruizione di corsi in FAD asincrona, quando si è più volte evidenziato l'inefficacia di tale modalità se non si garantiscono tempi congrui (giustificativo FAD) e luoghi idonei (ambiente separato).

Nei giorni scorsi si è discusso animatamente col responsabile della Direzione Risorse Umane e coi colleghi dell'Ufficio Formazione per come è stato gestito il sollecito per il completamento del Percorso Professionalizzante Investimenti.

La fruizione del modulo formativo (FAD asincrona) e il superamento dei test in esso contenuti sono necessari per la partecipazione ad una sessione di esame finale che consente di ottenere l'idoneità per la somministrazione dei servizi d'investimento alla clientela.

Molti dei colleghi coinvolti in questo Percorso erano rimasti fuori dalla partecipazione all'esame finale in quanto non erano riusciti a terminare il lungo e impegnativo percorso formativo.

Dopo una chiusura iniziale dell'Azienda, grazie all'intervento della Commissione Formazione, di concerto coi segretari sindacali coordinatori, si è riusciti ad ottenere, nel rispetto della normativa vigente, che ai colleghi, che avevano iniziato il percorso, venisse data:

- la possibilità di completare il modulo formativo e di partecipare all'esame finale;
- la possibilità di svolgere i corsi in tempi dedicati ed anche da casa.

* * *

Ci preoccupa molto il fatto che i portatili inviati alle filiali per la formazione, all'atto pratico, abbiano portato nuovamente alla luce le carenze infrastrutturali della rete dati della Banca (vedasi la problematica sopra esposta) che non regge in contemporanea un collegamento webinar o la fruizione dei corsi in FAD con le altre procedure banca (FEU, PEF, ecc.).

La nostra richiesta continua ad essere la possibilità di consentire, a chi lo voglia, di poter fruire la formazione anche da casa.

L'azienda respinge le nostre istanze, per un immotivato timore di caos organizzativo, di fatto già in essere quando più colleghi, in tempo di pandemia, ricordiamolo, si trovano a dover seguire fianco a fianco un webinar sullo stesso tablet.

Registriamo in ultimo che la casella di posta della Commissione Formazione ad oggi ha raccolto solo poche richieste formative da parte dei colleghi.

Certo può essere segno di paura ad esporsi, un'iniziale diffidenza, ma può anche essere la riprova di come al momento la Formazione sia in stallo, così come sembra esserlo tutta la Banca.

APPUNTI SULLA GESTIONE DEL CREDITO

È necessaria una maggiore attenzione da parte della Banca alla gestione del credito performing, tenendo ben conto di quanto sia fondamentale, ai fini dei risultati attesi, la valutazione in profondità della stabilizzazione del costo del credito post - pandemia, nonché della bolla energetica.

Segnali tangibili sono le evidenze a partire dallo scorso gennaio che hanno evidenziato le difficoltà in particolare del settore delle PMI.

Strategico è evitare in modo proattivo la degenerazione della qualità del credito nell'ottica di prevenzione dei cosiddetti andamenti anomali.

Per quanto ovvio, si deve prevenire l'incendio e non spegnerlo dopo, perché il successivo intervento su ciò che immancabilmente si è deteriorato risulta storicamente insoddisfacente.

Emerge chiaramente quanto tale carenza di operatività incida significativamente anche nello sviluppo del rapporto cost-income.

Appare quasi superfluo rammentare quanto la perdita su crediti e l'incremento delle sofferenze sono stati elementi che hanno inciso, pesantemente, sul dissesto della BPB.

Le recenti scelte aziendali, nell'ambito del credito, evidenziano chiaramente quanto la Banca sia orientata solo ai ricavi ponendo minor attenzione sulla gestione del credito performing, prima che questo si deteriori generando solo costi.

Il recente depotenziamento della struttura centralizzata del credito cd. performing, determina una non efficiente gestione della qualità del credito stesso e la conseguente impossibilità di anticipare il suo deterioramento.

Occorre investire sulle competenze, già presenti e che vanno, ulteriormente, rafforzate e ampliate, in aggiunta ad un incremento degli addetti.

In caso contrario, a pagar dazio sarà sempre di più la rete già oberata da tante incombenze e che sempre di più richiede un supporto in materia.

Una dovuta riflessione si impone, circa le recenti scelte aziendali di avvicinare in ruoli strategici figure professionali, dimenticando di valutarne la loro pregressa storia aziendale (ruoli, incarichi) dando l'impressione di voler innanzitutto difendere un feudo.

La consistente perdita prevista per l'esercizio 2021 (130mln?), un cost-income previsto dall'Azienda al 31.12.2021 pari al 177% ed una trimestrale 2022 figlia della crisi post-Covid19 certamente negativa, sono segnali tangibili di una situazione molto grave. Quali i progetti di MCC e soprattutto del Mef per il futuro?

L'esercizio 2022 è decisivo per il futuro della BPB.

