Il Comitato Direttivo della FISAC/CGIL del Gruppo BPER, riunitosi in data odierna, ha svolto una lunga, articolata e partecipata discussione in merito, soprattutto, – alla trattativa in corso da mesi su Footprint e pendolarismo; – al progetto MBO; – alle pressioni commerciali.

“La” trattativa.
Da oltre un anno in Capogruppo e da mesi nelle altre banche, BPER NON applica alcune parti dei contratti integrativi aziendali. La nostra forte opposizione ha finalmente determinato:

- la conferma dell’applicazione dei contratti: BPER ha infatti dichiarato che “con lo stipendio del mese di maggio verranno riconosciuti inquadramenti maturati, indennità e relativi arretrati”;
- la presentazione da parte di BPER di una proposta sugli inquadramenti per i ruoli derivanti dal nuovo modello distributivo (Footprint).

Purtroppo però tale proposta contiene la riduzione generalizzata degli inquadramenti previsti nei contratti integrativi in essere delle diverse banche e in taluni casi, addirittura, rispetto al contratto nazionale. Con la scusa dell’armonizzazione fra tutte le banche del gruppo, la vera volontà di BPER pare essere quella di penalizzare tutti i lavoratori, mortificandone impegno, professionalità, aspettative.

Anche sulla necessità di adottare un regolamento sul “pendolarismo”, cioè una serie di norme per coloro che, per scelta aziendale, lavorano lontano da casa, la discussione fatica a decollare soprattutto per la scarsa disponibilità economica di BPER (che, per il “popolo” offre 2 centesimi al km e intende, però, mantenere discrezionalità per continuare a pagare quanto vuole a chi vuole): la disponibilità aziendale per norme trasparenti, che riguardano tutti e non creino discriminazioni è pertanto, al momento, solo a parole. BPER, inoltre, propone di “recuperare” questa minima spesa riducendo quanto attualmente pagato per l’indennità di cassa saltuaria senza tenere conto che, spesso, il “rischio” non è direttamente proporzionale alle giornate di adibizione: anche in questo caso siamo davanti alla volontà di un’”armonizzazione” a perdere … per i colleghi.

Nel frattempo BPER ha individuato una nuova modalità con cui “impiegare” i risparmi derivanti dalle operazione di ristrutturazione della rete (Footprint) e delle sedi centrali, direzioni e aree territoriali (Delayering). Si tratta di MBO (Management by objectiv), nome “moderno” per definire il cosiddetto sistema incentivante. In seguito all’illustrazione del progetto, abbiamo tentato di dare il nostro contributo con l’obiettivo di non trasformalo in uno strumento con un nome ancora più antico: il “cottimo” (un tanto al pezzo).

Abbiamo infatti evidenziato che il sistema incentivante predisposto da BPER:

- in violazione del contratto nazionale, esclude quasi il 40% dei colleghi del Gruppo, cioè tantissimi persone che per le quali viene, di fatto, decretato che NON “forniscono contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi”;
- nella dichiarata volontà di favorire il “lavoro di gruppo” non tiene conto che, molto spesso, i modelli di servizio sono riferiti ad una sola persona per filiale e trasforma, di fatto, gli obiettivi formalmente di squadra, in obiettivi individuali;
- individua quali “obiettivi di qualità” (indispensabili secondo il contratto nazionale) il risultato del sistema di gestione della performance, che contiene, di nuovo, chiari obiettivi quantitativi;
- inserisce, fra i “correttivi di conformità” che possono diminuire il pagamento del bonus, elementi quali la partecipazione ai corsi di formazione obbligatoria e il rispetto del piano ferie che, come noto a tutti i lavoratori, non sono nella disponibilità dei colleghi;
- non definisce chiaramente quanto potrà essere pagato ai colleghi.

Alle nostre considerazioni e alla volontà di coinvolgimento su questo importante tema delle Segreterie sindacali nazionali, BPER:

- non ha nemmeno predisposto una bozza di accordo;
- si è appellata a “scadenze tecniche”;
- ha, quindi, “inondato” Blink del progetto e iniziato le riunioni informative con i colleghi.

La volontà di BPER di non voler condividere alcunché sull’argomento e, pertanto, di “tirare dritto” rischia, fra l’altro, di determinare un sistema:

- con forti diseguaglianze (con un rapporto anche di 1 a 10 fra premio ai collaboratori e ai responsabili);
- spinto all’estrema individualizzazione del lavoro (con le ovvie distorsioni);
- che accentui le pressioni commerciali con continue, esasperanti e NON conformi richieste di dati e report di vendita e produzione da parte di responsabili e strutture sia commerciali che territoriali;
- che, non prevedendo certezza nell’erogazione, rischia di vedere tutti i colleghi correre dietro una carota per scoprire l’anno successivo che il risultato ammonta a poche decine di euro.

Alla luce di questa situazione, il Comitato Direttivo della FISAC/CGIL del Gruppo BPER, conscio della necessità dell’azione sindacale unitaria, ma non più disponibile a ritardi, richiede, alla banca, anziché di “stringere la borsa” sulle indennità di cassa, un adeguato stanziamento economico per un accordo che:

- relativamente a Fooprint, valorizzi le conoscenze tecniche, l’esperienza maturata, l’impegno e le prospettive di crescita professionale delle colleghe e dei colleghi;
- relativamente al “pendolarismo” ordinario:

1. preveda un sostegno economico VERO per i colleghi che vivono nella condizione di pendolare;
2. abbia caratteristiche di tutela generale;
3. rappresenti un deterrente contro i trasferimenti selvaggi e senza motivazione produttiva, nonché uno stimolo per le Aziende ad accogliere le richieste di riavvicinamento finalizzate a migliorare la qualità della vita, elemento – questo – indispensabile anche per migliorare la produttività.

Il Comitato Direttivo richiede inoltre che “trovi dimora” anche nel Gruppo BPER il recente “Accordo sulle politiche commerciali e sull’organizzazione del lavoro” a partire dalla rapida istituzione della commissione, per la quale BPER ha già dato parere positivo, che avrà il compito, fra l’altro, di analizzare le segnalazioni provenienti dai lavoratori tramite il Sindacato al fine di rimuovere, tramite intervento aziendale, i comportamenti difformi o anomali.

Il Gruppo BPER:

- fa parte del Comitato esecutivo di ABI;
- partecipa alle trattative sugli accordi sindacali nazionali;
- riconosce le organizzazioni sindacali come espressione e rappresentanza delle esigenze dei lavoratori e ha l’obiettivo di instaurare con queste ultime un rapporto partecipativo e collaborativo, in un contesto di sistema in cui i processi di cambiamento dell’azienda sono sempre più serrati, rapidi e pervasivi, che impongono un confronto sistematico e complesso.

Che alle parole seguano i fatti!!!

Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER

Roma, 21 aprile 2017

– scarica il documento allegato