Ci giungono voci che il responsabile Risorse Umane in una riunione di area abbia comunicato che in Banca Apulia non ci sono buone relazioni sindacali, fornendo ai partecipanti giustificazioni di parte aziendale sulla mancata sottoscrizione della polizza sanitaria per i lavoratori di Banca Apulia, adducendo considerazioni che sarebbero state più indicate ad un tavolo sindacale. Evidentemente l'Azienda ha poca voglia di relazionarsi con il Sindacato, che certo non si è mai sottratto ad un confronto positivo e propositivo sulle varie tematiche tuttora sospese.

L'Azienda ha intrapreso una strada impraticabile in quanto fornisce solo le sue parziali verità sulle varie questioni. Ai lavoratori è stato riferito di un "rifiuto" di parte sindacale a sottoscrivere l'accordo per la formazione finanziata da FBA per un importo di euro 150.000,00 omettendo volutamente che si trattava di un accordo per finanziare solo lo studio da parte di una società esterna sulla popolazione di Banca Apulia con età superiore ai 55 anni.

Nello stesso incontro è stato inoltre citato un fantomatico "tesoretto": di che si tratta? A disposizione di chi? E gestito da chi?

Quello che noi sappiamo è che, nonostante l'impegno inizialmente assunto ovvero il rinnovo della polizza sanitaria alle medesime condizioni dell'anno precedente, l'Azienda non ha più la disponibilità di intervenire con la modica cifra di 70.000,00 euro per poterla confermare, mentre nelle altre aziende del gruppo non ci sono problemi.

Non è ammissibile cambiare le carte in tavola e tagliare i costi del personale partendo dalla polizza sanitaria, che rappresenta la salvaguardia del diritto inalienabile alla salute dei lavoratori di Banca Apulia e delle loro famiglie.

Ci viene riferito inoltre che nello stesso incontro è stato ribadito che le prestazioni di lavoro straordinarie laddove effettuate devono essere registrate e remunerate. Perché il modus operandi finora adottato in Azienda era forse difforme dalle previsioni di legge e di contratto? Dobbiamo forse desumere che gli organi preposti non controllavano?

Ormai le relazioni sindacali si tengono in varie riunioni, alle quali le OO.SS. non sono presenti, ed in cui si annunciano chiusure di sportelli "sotto gli 800 rapporti di c/c", modifica degli orari di sportello, introduzione di nuovi strumenti di controllo a distanza (cruscotto gestore) che si affiancano alle segnalazioni manuali già impropriamente adottate in alcuni uffici.

Tutto ciò a nostra insaputa!!!

I lavoratori di Banca Apulia hanno, già fin troppo contribuito alla tenuta dell'Azienda, in quanto 20 colleghi hanno aderito all'accordo del 26 ottobre 2012 al fine di favorire la stabilizzazione di giovani lavoratori precari.

Ci sembra che nella nostra banca, al contrario, i più anziani se ne vadano in esodo ma i contratti di lavoro dei giovani continuino a non venire confermati con una conseguente mobilità di personale che viene mandato da una Filiale all'altra anche a centinaia di chilometri di distanza, per non parlare delle nuove assunzioni dall'esterno.

Vogliamo poi parlare delle condizioni igienico-sanitarie negli ambienti di lavoro dell'intero istituto? Raccogliamo e verifichiamo tutti i giorni le lamentele in merito alla pulizia degli ambienti: risparmiamo anche su questo a discapito dei lavoratori?

Nonostante tutti i nostri sforzi, sono molte la domande a cui non riusciamo a dare una risposta:

– Cosa ci nasconde l'Azienda e qual è la vera strategia sottostante la mancata fusione di Banca Apulia in Veneto Banca?

– Perché non vengono ammesse le reali responsabilità di chi, con la due-diligence, aveva il compito di curare la fusione delle due banche?

– Quali sono i reali processi di ristrutturazione in atto finora mai presentati alle OO.SS.?

– Perché i lavoratori di Banca Apulia devono subire le conseguenze di errori e strategie sbagliate e di breve periodo con organici ridotti e con il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario, spesso non retribuito?

– Perché persistono le smisurate pressioni commerciali con il rischio di veder disapplicate delle regole per raggiungere gli obiettivi?

– Perché persistono i comportamenti intimidatori ai danni dei lavoratori?

Gi interrogativi evidenziati nascono perché in troppi tavoli sindacali ci vengono presentati scenari apocalittici per giustificare il taglio drastico dei costi operativi e del personale, quasi mai accompagnati da soluzioni che prevedano la riduzione dei **lauti compensi e benefits al management** e regole più chiare e trasparenti sui principi di equità sociale.

Alla luce di questi scenari, quale modello di relazioni sindacali l'Azienda intende perseguire?

Ci auguriamo che l'Azienda decida di fare chiarezza presto aprendo una stagione di proficui incontri con le Organizzazioni Sindacali, unici soggetti legittimati ad esercitare il mandato di rappresentanza conferitogli dai lavoratori.

A tutte le lavoratrici e lavoratori di Banca Apulia assicuriamo il nostro continuo e massimo impegno preannunciando l'utilizzo di tutti gli strumenti disponibili per tutelare i loro interessi e la loro dignità contro ogni forma di discriminazione e contro ogni indebita pressione sui luoghi di lavoro.

Il vostro sostegno, per il futuro, sarà indispensabile e vi terremo adeguatamente informati.

Bari, 18/02/2013 **Le Organizzazioni Sindacali di Banca Apulia**

FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL UILCA