



CONTINUITA' E DISCONTINUITA'

Sin dal loro insediamento i Commissari Straordinari hanno usato spesso, nei loro discorsi negli incontri con i Responsabili a tutti i livelli econ le OO.SS., la parola "continuità".

Il concetto che sembrano esprimere con questa parola è chiaro: fare in modo che l'azienda possa continuare a "lavorare" per poter uscire dall'attuale condizione e proseguire il suo percorso di stabilizzazione e futuro sviluppo.

Per chi, tramite il lavoro in questa banca, sostiene la propria famiglia, più che un concetto, assolutamente ed ovviamente condivisibile, è di certo, una fortissima speranza.

In entrambi gli incontri avuti dal Sindacato con i Commissari, a voci diverse ma unitariamente, è stata rimarcata la necessità assoluta ed urgente di una svolta, di una discontinuità nella organizzazione della gestione delle risorse umane o, meglio, del cambiamento radicale di una cultura aziendali che passasse dall'anarchia del passato ad un **rispetto delle norme, degli accordi, delle regole: questa sì una vera rivoluzione!**

È ormai un acclarato fatto storico che in questa banca, **specialmente nella rete**, la gestione del personale ha assunto carattere ed aspetti da "pre-rivoluzione industriale" da quando è stata interamente affidata alla Direzione Business scippandola, nei fatti e nelle norme, dal regolamento interno.

L'Area Personale manteneva e mantiene tutt'ora, un marginale ed ingrato ruolo di silente ratificatore di decisioni spesso al limite delle norme e delle leggi e piegato alle sole logiche del business.

La gestione delle risorse umane, organizzata sul consenso di più livelli di responsabilità (filiale, distretto, area, direzione) è diventata "terra di nessuno" dove si intrecciano logiche di budget, di relazioni interpersonali, di appartenenze, di familiarità, a discapito di quei Lavoratori e Lavoratrici che responsabilmente e coscientemente portano avanti la banca. Sono quelli che onestamente, professionalmente e coscienziosamente hanno reso possibile tanti risultati di quest'azienda nella convinzione di mantenere saldo il proprio posto di lavoro, il proprio salario, il proprio futuro professionale.

È variato il modello organizzativo ma non sono cambiati i metodi: a tutt'oggi assistiamo ad iniziative che, per quanto si basino su dichiarate necessità, hanno tutta l'aria di essere frutto di arbitraria improvvisazione slegata da qualsivoglia progetto organico.

Dopo aver espresso riserve sull'accentramento del credito ci troviamo al cospetto di altri riassetto organizzativi che tendono a deregolamentare in maniera assoluta il rapporto di lavoro in BPB.

Ci riferiamo:

1 - **all'insano progetto** massivo di fungibilità verso il basso della 3 area professionale (gestori di rete, anche consolidati da più lustri nel ruolo, chiamati, dopo un brevissimo affiancamento, a svolgere mansioni di cassa);

2 - **al reclutamento forzoso** di personale da rete e uffici destinato, anche qui dopo brevissimo addestramento, per un

periodo di circa otto settimane, all'Area Canali Diretti per sostenere la migrazione totale del servizio di Internet Banking da un applicativo ad un altro;

3 - alla richiesta, di far spendere decine di ore di Formazione a Distanza per effettuare corsi su prodotti finanziari mai collocati o non più da anni collocati.

Quanto al punto 1: oltre che ad essere una decisione (di chi?) che va molto oltre le previsioni del CCNL, statuendo una ordinarietà dell'adibizione alla cassa dei numerosi gestori coinvolti, stravolge i criteri degli inquadramenti contrattuali, mortifica professionalità consolidate, blocca di fatto la crescita degli attuali addetti famiglia, aumenta i costi del personale (ci saranno molte più indennità di cassa da riconoscere, svilupperà maggior mobilità funzionale da rimborsare), avrà effetti collaterali sulle ferie (le ferie si organizzano per punti operativi, non per distretto!), aumenterà la dispersione dell'attività lavorativa con persone chiamate di continuo a lasciare il proprio portafoglio per andare in cassa, esporrà a maggiori rischi operativi soprattutto nei casi di colleghe e colleghi che da anni non svolgono più quei compiti... Ecco perché definiamo insana questa decisione e chiediamo un immediato passo indietro e, soprattutto, visto che l'origine di questa improvvisa necessità riviene dalla mancata stabilizzazione dei tanti ragazzi e ragazze da anni precari nonostante la loro opera sia indispensabile, viste le soluzioni che si vogliono adottare, chiediamo con forza che vengano richiamati e/o confermati con contratti a tempo indeterminato.

Quanto al punto 2: anche qui trattasi dell'ennesimo "armiamoci e partite", giocato sulla pelle delle persone che in quattro e quattr'otto vengono strappate dalle loro attività e senza tener conto delle storie lavorative e personali di ciascuno, adibite a compiti dichiarati temporanei perché non si è mai stati capaci di pianificare nulla in quest'azienda se non il costante inseguimento dell'emergenza.

Si badi bene, quello di cui parliamo lo abbiamo appreso dal passaparola dei colleghi perché nessuno (!) ha ritenuto di informare e confrontarsi con le organizzazioni sindacali: condotta questa anche sanzionabile da un tribunale.

Altro che "con i commissari si rispetteranno le regole".

A proposito di costoro ci permettiamo un suggerimento: la banca ha bisogno di ripartire e di farlo con una immagine che dovrà essere cristallina per riconquistare la fiducia dei risparmiatori. Che le scelte siano efficaci e adamantine.

Quanto infine al punto 3: la cosa si commenta semplicemente con l'eterna lotta del ragionevole buon senso contro l'ottusa burocrazia.

Hanno ancora senso le Aree Territoriali, ora Direzioni come **centri di potere (trasferimenti, benefit, etc.)** e non come centri di supporto alla rete?

E se si intende persistere con questo modello organizzativo della rete chiediamo che nelle aree territoriali vengano istituiti presidi dedicati alla gestione delle relazioni sindacali.

Le cose non vanno decisamente meglio nelle strutture della Direzione Generale. Decine di email che girano tra i colleghi, a mo' di catena di Sant'Antonio, con il solo testo "PC (per conoscenza)". Uno scarico di responsabilità impressionante, dovuto alla totale inadeguatezza anche qui dei Dirigenti in primis, troppo impegnati a fare cosa?

Uffici e Comparti da potenziare privi di risorse da anni.

Tutto è crollato nel giro di pochi anni, per i motivi che solo adesso riusciamo a capire, grazie al lavoro di indagine della Magistratura.

Occorre urgentemente apportare il necessario risanamento.

La discontinuità non può realizzarsi sostituendo qualche dirigente, che ha dimostrato nei decenni scorsi tutti i suoi limiti ed è responsabile dell'attuale disastro, con qualcuno della seconda fila della stessa "cordata o scuola"!

Esistono nel nostro organico colleghi che hanno dimostrato oltre alla propria professionalità, anche la dignità di dire "il re è nudo" e per questo sono stati emarginati, trasferiti, puniti. Proviamo a fare valutazioni (assessment - per gli estero-fili) di questi colleghi e di quelli attualmente "responsabili", adesso e con presupposti chiari e trasparenti.

Le ottime valutazioni fatte nel passato, forse vanno riviste nell'ottica di un nuovo modello di banca.

A proposito, qualcuno lo conosce? Quello che sta avvenendo sono forse anticipazioni del nuovo piano industriale? E se no, che senso ha destabilizzare ulteriormente la struttura aziendale?

Siamo tutti stanchi di ricevere "fango" dalla stampa, dai clienti, dai soci e dai Responsabili old style, per vicende che ci vedono estranei o colpe chiaramente di altri.

Non potremo più tollerare vessazioni, emarginazioni, processi sommari, sfavillanti carriere di incompetenti presi da fuori, spese per consulenze sempre crescenti ed inutili, improponibili benefit, costosi status symbol, ...

Non ci convince l'affidare la stesura del Piano Industriale a chi non ha nemmeno idea di cosa e come sia il lavoro bancario, in particolare di sportello (vero o telematico), nonché risentire nomi di società ormai "di casa" già nei decenni scorsi.

Non possiamo più attendere e perciò in assenza di segnali accettabili e significativi di una rapida e radicale "discontinuità" nei metodi, strutture, norme, comportamenti, saremo conseguenziali con quanto già dichiarato nei mesi scorsi e procederemo all'attivazione di tutte le iniziative sindacali, interne e pubbliche, a tutela dei Lavoratori e delle Lavoratrici della Banca Popolare di Bari.

Fidiamo nell'adesione convinta e solidale alle iniziative che andremo a prendere, perché non c'è alternativa alcuna. Ci auguriamo che anche coloro i quali hanno applaudito in passato nelle riunioni convocate dalla "direzione", possano continuarlo a fare in piena soddisfazione, ma per un progetto condiviso e concreto di legittima tutela collettiva in un reale ed indispensabile rinnovamento.

Alla prossima.

Bari, li 2 marzo 2020

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