



Ieri, 6 maggio 2020, si è tenuto in videoconferenza il secondo incontro relativo al piano di riorganizzazione della Banca Popolare di Bari, alla presenza della delegazione sindacale di gruppo, delle segreterie nazionali di FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA, UNISIN e della controparte aziendale.

L'azienda non ha consegnato, nei giorni precedenti (come invece richiesto dalle OO.SS.), i dati necessari ad un confronto tra le parti, limitandosi a leggere la documentazione che ci è stata inviata solo al termine dell'incontro.

La presentazione del Piano di Riduzione del Personale" solo in minima parte è stata più approfondita, ma per quel che è stato letto, è bastato per definirla cinica, contraddittoria e inaccettabile. Nello specifico, è stato illustrato uno schema di razionalizzazione dei costi relativi a forniture e consulenze, insieme ad una minima rimodulazione dell'offerta di servizi bancari. Secondo la rimodulazione proposta, in linea enunciativa, il volano del rilancio dovrebbe essere rappresentato dalla valorizzazione delle competenze e professionalità del personale ma, dalla lettura dei documenti, è proprio su questo aspetto che quanto illustrato dall'azienda risulta lacunoso e brutale, privo di una visione prospettica.

Gli esponenti aziendali hanno ribadito la necessità di riduzione del personale, chiusure di filiali e mobilità funzionale e territoriale (tutto sotto la voce "costo del personale", senza tener conto della vita delle persone) sciordinando pagine con i numeri sconsiderati che vi riportiamo:

1. Creazione di n.6 Aree Territoriali con, a tendere, chiusura di tutti i Distretti (ritorno al passato);
2. Ridefinizione delle figure professionali presenti; trasformazione dell'Addetto Famiglia e Gestore Famiglia/Affluent in due nuove figure: Gestore di Relazione e Specialista Protezione (Consulente Assicurativo); una terza figura sarà lo Specialista Investimenti che verrà scelto tra le figure attualmente presenti come Gestori Affluent e Wealth Management/Finanza;
3. Crescita dei Gestori POE e decremento dei Gestori Corporate;
4. Rinnovato format delle Filiali: Filiali Centriche (grandi Dimensioni); Filiali Specialistiche (investimenti/Imprese); Filiali di presidio (Filiali Light).

Senza indicare quali sono le filiali che intenderebbero chiudere, fornendo il seguente elenco secondo le regioni:

- Emilia-Romagna e Veneto 5 su 5;
- Lombardia 4 su 5;
- Calabria 6 su 7;
- Lazio 2 su 5;
- Marche 9 su 17;
- Abruzzo 39 su 97;
- Campania 10 su 43;
- Basilicata 7 su 33;
- Puglia 12 su 76;
- Molise 0 su 3.

C'è da chiedersi come intendano rispettare i territori e le persone con tagli lineari così dissennati. Ancora nulla è stato detto delle 300 persone dichiarate come esuberanti nelle direzioni generali e delle 600 della rete.

E cosa dire delle dichiarazioni, sempre da parte aziendale: "...ripartiamo offrendo nuovi prodotti alla clientela...il credito

agrario...”?

Nella prosecuzione dell’incontro le organizzazioni sindacali hanno richiesto che l’azienda rispondesse almeno ad alcune delle domande fatte a profusione dalle stesse nel primo incontro, ma le uniche risposte sono state

- a. la discontinuità la si vede dal booklet (come se la discontinuità non significhi diverso approccio ma fuoriuscite di personale);
- b. Su CRO riferiscono di una trattativa in corso (la stessa da Agosto 2019, ricordiamo) per cui riaffermano la sua esclusione da questa procedura;
- c. che ci sarà una cessione di NPL quasi totale e a prezzi di mercato.

Le OO.SS., unitariamente, hanno più volte invitato l’azienda alla ricerca di un equilibrio operativo gestionale ed economico che garantisca le lavoratrici e i lavoratori, in termini di lungimiranza occupazionale e di coerenza con l’obiettivo di preservare la totale integrazione dell’Istituto nel sistema bancario del Paese, in un’ottica di valorizzazione della persona come prima ed imprescindibile base di rilancio.

Per il prosieguo della trattativa si rende indispensabile comprendere prima e declinare poi, come ripensare il modello di banca illustrato, non cadendo nella tentazione, certamente più facile per il management aziendale, di risolvere la questione attraverso un’emorragia di personale.

Se quelle indicate dalla delegazione aziendale sono le basi su cui negoziare diciamo con forza che non dovranno essere le lavoratrici e i lavoratori a pagare le conseguenze di atti e fatti di cui altri risponderanno alla Magistratura.

Bari, 7 maggio 2020

I coordinamenti del Gruppo BPB