



FISAC CGIL BPB



REPORT

Foglio informativo aperiodico della FISAC/CGIL nel Gruppo bancario Banca Popolare di Bari
a cura della Segreteria dell'Organo di Coordinamento
- numero 1 - 25 novembre 2019 -

LA FISAC È QUI!

Una comunicazione agile, immediata e autenticamente CGIL con le lavoratrici e i lavoratori iscritti FISAC del Gruppo BPB, l'obiettivo di questa pubblicazione.

Nella fase più delicata e incerta della vita della Banca, la presenza un canale di informazione e di approfondimento, dal respiro più ampio di un volantino, è uno strumento necessario.

Alla vigilia di quello che con ogni probabilità sarà il negoziato più complesso e duro di sempre, con la nostra identità e nel pieno rispetto dell'unità sindacale, ora più che mai valore imprescindibile, LA FISAC È QUI!



QUANDO PENSI DI AVERE TUTTE
LE RISPOSTE. LA VITA TI
CAMBIA TUTTE LE DOMANDE..



DOMANDE

La BPB è, da diversi anni, sotto osservazione. Tra i primi dieci istituti di credito italiani, principale gruppo bancario con direzione generale al sud, è l'ultima banca di rilievo attraversata da vicende familiari che l'hanno portata al fragilissimo stato in cui oggi versa.

I legami familiari si sono spezzati e ora abbiamo una riedizione della vecchia *governance* che, con abiti rinnovati, propone una visione di banca innovativa, di una grande banca del Sud capace di aggregare e di fare *business* e di riuscire a fare credito per essere il volano del Mezzogiorno d'Italia.

L'anno che volge al termine è stato decisamente turbolento.

Passata la burrascosa Assemblea dei Soci del 21 luglio scorso, gli ultimi mesi sono stati caratterizzati da una ridda di preoccupanti dichiarazioni da parte dei vertici aziendali agli organi di informazione, delle quali nulla di ufficiale è stato comunicato alle organizzazioni sindacali e

ai dipendenti che, con estremo affanno, cercano di arginare, tra mille insostenibili pressioni e una persistente confusione organizzativa, un deficit di certo non originato da loro.

Su tutto questo sarebbe stato opportuno confrontarsi in assemblea ma, in presenza dell'imminente convocazione aziendale (*poi procrastinata per appuntamenti in Banca d'Italia degli alti dirigenti aziendali*), anche gli incontri con i lavoratori e le lavoratrici son stati rimandati.



Diciamo sin d'ora che il prossimo incontro, non potrà risolversi in una comunicazione di linee di principio senza che venga detta cosa concretamente l'azienda intenda fare, cosa debbano attendersi i dipendenti, quali sono le prospettive per un rilancio e, cosa ancora più urgente, si dovrà far capire **che tipo di futuro ha questa banca.**

Ma ciò non significa che si debba attendere il verbo aziendale senza porre delle questioni su cui si richiedono risposte chiare e definitive.

Ed ecco, in ordine sparso, le nostre domande al presidente Gianvito Giannelli ed allo amministratore delegato Vincenzo De Bustis:

1. Sulla stampa, negli ultimi giorni, si parla di un interessamento del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi circa la **ricapitalizzazione della BPB: cosa ci dite su questo?**
2. Sono in corso fusioni al fine di prendere i vantaggi fiscali dalla DTA? **Che dite dell'orientamento di DGComp?**
3. Ad agosto 2019 è data per certa la cessione di CRO per 65 milioni a SRI Group. Ad oggi i segnali sono quasi inesistenti e se ne parla pochissimo. **Cosa ci dite delle sorti di CRO? Non permetteremo salti nel buio.**

4. In tutti i discorsi non si parla mai del personale. E quando lo si fa è per inviare messaggi rassicuranti. La realtà è molto più scura: si parla, di fatto, nella vostra lettera del 16 ottobre 2019, di 800 esuberanti (anche se voi li chiamate risorse da riconvertire o da formare). Bene, cosa, in concreto, devono attendersi i colleghi? **E perché prima si diceva nessun licenziamento ed ora sul tema si dichiara "nei limiti del possibile"? Ci opporremo a qualsiasi forma di uscita non volontaria.**
5. Nel mentre avete illustrato ai giornali ma non ai lavoratori e alle lavoratrici **progetti di riorganizzazione** spacciati per piano industriale, sapete che pezzi di esso vengono anticipati dal *middle management*, che quindi ne è a conoscenza e pezzi di esso vengono realizzati **senza che le organizzazioni sindacali siano informate** e, soprattutto, **senza che si sappia quali saranno le ricadute sul personale?**
6. Parlate, nelle vostre interviste, di grandi sistemi: *green economy*, banca per clienti *Private* e *Affluent*, banca delle PMI ma **siete sicuri che il middle-management BPB sia capace di traslare le strategie aziendali ai livelli operativi in perfetta coerenza col dettato aziendale, con le regole, le norme aziendali e gli accordi sottoscritti?** Siete consci che ci sono ancora dirigenti e loro accoliti che intendono il luogo di lavoro come ambito di autonomo potere personale?
7. Negli ultimi mesi l'azienda e le OO.SS. hanno sottoscritto accordi, in massima parte disattesi (*Smart Working, Politiche Commerciali...*). È una prassi stantia e non più accettabile: dalla discussione su alcuni punti dell'accordo di fusione per incorporazione di Tercas/Caripe del 2016 alle difficoltà poste ai colleghi che chiedono un *part time* o una aspettativa non retribuita. **E che dite del continuo pubblico dileggio a danno di chi non raggiunge i budget?**

Il tutto in dispregio di quanto da voi affermato, nella lettera citata del 16 ottobre scorso, riguardo alla correttezza dei rapporti!

* * *

ACCENTRAMENTO DEL CREDITO

Le perplessità della Fisac

Come è noto, dopo aver avviato una procedura negoziale con l'azienda sul tema dell'accentramento del credito, decorsi i termini previsti dall'articolo 17 del CCNL ABI, la procedura si è "estinta" senza alcun accordo con le organizzazioni sindacali. Pur non essendo, in linea di principio, contrari a forme di razionalizzazione del lavoro che alleggeriscano il gravoso lavoro nelle filiali, il motivo di fondo che ci ha bloccati dalla condivisione del progetto sono state le perplessità circa l'inserimento di questa riorganizzazione nel più ampio quadro del piano industriale.

La delegazione trattante, infatti nel quantificare il rapporto addetto/lavorazione pratica ha fornito il dato che fatto "1" il ciclo lavorativo necessario per effettuare una pratica creditizia completa in ogni suo aspetto formale, il tempo sottratto al lavoro per singolo operatore vale circa 0,3/0,4. Tale sgravio di incombenze, di per sé positivo, cela un'insidia: se si prendono in considerazione le filiali con molte unità e ragionando in termini della totalità della rete, quel fattore porta fatalmente al risultato che ogni tre addetti c'è un quarto che è di troppo in relazione al tempo/lavoro. Capirete come in assenza del disegno complessivo ed estremizzato il ragionamento, la possibilità che questo meccanismo possa portare alla costruzione di esuberi è alta.

Per questo abbiamo espresso riserve sul progetto.

A questo aggiungiamo le considerazioni che seguono:

a) Siamo di fronte ad una vera e propria ridefinizione delle attività di filiale con potenziali ripercussioni sulla professionalità e sui percorsi di carriera rispetto ai quali si espunge un'attività qualificante. Si elimina, inoltre, dal bagaglio culturale/professionale dei gestori occupati nelle filiali, il concetto di "governo e controllo del rischio", valore fondante del patto sottoscritto dalla professione bancaria con il sistema economico finanziario del Paese.

Tale ristrutturazione, così come proposta, si configura come vero e proprio capitolo indipendente di un nuovo Piano Industriale al

momento sconosciuto negli ulteriori dettagli. Si tratta inoltre di un vero ridimensionamento professionale dei colleghi impegnati sulla rete, gestore e reggente filiale (mera raccolta di documenti, semplice prenotazione della PEF con breve relazione di presentazione e *flag* del reggente a convalidare la puntuale raccolta dei documenti da inviare alla struttura centrale). Di fatto, come tra l'altro riportato a pag. 2 al secondo punto della presentazione del progetto, obiettivo progettuale è "*liberare tempo delle risorse di Filiale, così da poter incrementare le attività di sviluppo e vendita*".

L'Azienda sta apparecchiando un pezzo significativo del piano industriale, ribadiamo, non ancora ufficialmente presentato. Si creano in questo modo dei *micro-customer center* con esclusivamente operazioni di vendita esasperata. Si allunga altresì la distanza filiale/cliente, termina la relazione banca/cliente/territorio, venendo così a minarsi definitivamente il concetto di fiducia su cui si regge l'intera struttura bancaria, cuore strategico anche delle future *banche online* che si vogliono costituire. Decade inoltre il concetto di banca del territorio, banca "glocale", banca di quartiere, fisiologicamente vicina al cliente anche nei tempi di accoglimento delle richieste operative (cd filiera corta);

b) non ci è per niente piaciuta l'improvvida affermazione di un membro della delegazione aziendale nell'individuare, quale unica motivazione della recrudescenza in punto deterioramento del credito, l'incapacità degli addetti di filiale nella valutazione del merito creditizio. Considerata la media relativa agli inquadramenti dei responsabili di filiale, le delibere dagli stessi assunte sono poche (*i "semafori" presenti nel processo PEF in gran numero producono il salto deliberativo al superiore organo*). Ne deriva che la discutibile capacità deliberativa è da cercare altrove, Quale investimento nella formazione ante e durante l'operatività in filiale? I gravissimi problemi di sistema riscontrati in questi anni dovrebbero spingere le banche a dotarsi di una nuova cultura del credito, abbandonando le vecchie politiche di carriera esasperata appannaggio esclusivo dei bravi venditori, spesso con scarsa propensione al governo del rischio. Si ha in tal modo una spersonalizzazione della tematica creditizia, con tutte le conseguenze - muovendo dall'aspetto relazionale e di conoscenza diretta del cliente - facilmente immaginabili. A tal proposito si evidenzia come, a titolo di esempio, con tale nuovo modello le eventuali valutazioni ai sensi della

normativa antiriciclaggio risulterebbero decontestualizzate dalla relazione e quindi dai profili di rischio (*in sostanza due figure professionali diverse si occupano chi di istruttoria e valutazione di merito creditizio, chi di valutazione di profilo di rischio con incombente l'obbligo eventuale di segnalazione di operazione sospetta, impossibile da valutare stante la filiera "spezzata": a chi la responsabilità amministrativa ed eventualmente, non auspicabilmente, penale?*);

c) il tempo, vero fattore produttivo, guadagnato dai colleghi delle Filiali sollevati dall'istruttoria deve essere valorizzato anche in punto gestione e recupero del credito deteriorato. Se, come sarebbe auspicabile, l'attività di recupero non si sostanzia esclusivamente con la telefonata di convocazione/sollecito e/o inoltra comunicazioni sollecito di rito, possono essere gli stessi colleghi impegnati in filiale a trovare le misure idonee al recupero del credito deteriorato? Per recuperare bisogna essere consapevoli della complessità del credito. Qualcosa non quadra nella misura in cui per un verso non si riconosce la professionalità ai colleghi della rete (istruttoria e delibera) per l'altro magicamente la si riconosce in un ambito ancor più delicato;

d) del progetto accentrato del credito si salutano con favore tutti i punti/obiettivi elencati alla pagina 4 (*- Predisposizione in accentrato dei contratti - Apposizione a cura della filiale della data certa - Caricamento in accentrato dei collateral - Controlli di back-office sui contratti e le garanzie ex ante all'erogazione*) della presentazione del progetto. Si consideri che dallo scorso mese di giugno è già operativa l'automazione dei contratti;

e) si rammenta che negli anni 1999/2000 la BPB ha già utilizzato l'accentrato del credito con esiti non felici considerato che l'esperienza si interruppe. I colleghi abruzzesi ci riferiscono di medesima nefasta esperienza vissuta anche in Tercas ed in Caripe (*cd. mutuiificio 2010/2012 - in tal caso, ad esempio si lasciava la fase istruttoria in capo alle filiali, considerando aprioristicamente fallimentare una soluzione diversa, anche alla luce di passate esperienze nel gruppo Banco Popolare*);

f) l'iniziale discutibile scelta di dedicare al progetto 24 colleghi tutti provenienti da un unico territorio, da ultima comunicazione ridotti a 20 ed ai quali aggiungere altri 12 colleghi (5 individuati su Milano e 7 da Pescara) con un possibile

reclutamento non quantificato da Potenza ed esclusione di tutta l'area pugliese perché la rete risulta sottodimensionata, rappresentano in modo palese che il progetto risponde sempre più all'urgenza aziendale di trovare una parziale soluzione al plausibilmente insorgente problema esuberi. Considerando la media mensile di 200 richieste di finanziamenti ipotecari, chirografi e facilitazione a breve oltre le revisioni, il numero degli addetti, ruolo per ruolo individuato, è del tutto esiguo.



g) la non conoscenza dei territori soprattutto in presenza di posizioni riconducibili ai soli privati rappresenta un vero inciampo. L'effetto *boomerang* tra documentazione ed informazioni, tipico dell'accentrato, è dietro l'angolo. Nel processo creditizio in particolare dei privati il momento dell'intervista, del guardare direttamente il potenziale cliente è fondamentale.

L'opinione a distanza figlia di un processo industriale non è scelta qualitativa. Con l'accentrato dell'istruttoria, si effettua una spersonalizzazione del cliente, di cui si conosceranno solo reddito e scopo della richiesta. Tutto il retroterra (culturale, politico, sociale) diventerà un qualcosa di macro (abita in un certo quartiere; lavora in una certa azienda) che farà dei colleghi delegati all'istruttoria dei "bot" umani.

h) appare poco logico e contraddittorio, a fronte di un ridimensionamento dei poteri deliberativi in capo ai Responsabili di Filiale nell'ambito Privati, lasciar loro invariati gli attuali poteri deliberativi per le richieste avanzate ad esempio dai POC.

La prevenzione sul rischio credito si supera con l'educazione e la formazione.

I lavoratori e le lavoratrici vanno valorizzati e valorizzate dal punto di vista della competenza.



ACCORDI E QUESTIONI APERTE

Nel corso del 2019 le delegazioni sindacali presenti in BPB, mentre l'azienda si avvitava in una spirale senza fine, ad oggi ancora non superata, sono riuscite a portare avanti e concludere diverse trattative importanti ed anche innovative a livello nazionale, come ad esempio le previsioni sui controlli a distanza previste nell'accordo sul *Customer Center* e quello sullo *Smart Working*, oppure la normativa stringente sulle Politiche Commerciali che sembra abbia contribuito a svenire il clima che il *middle management* stava facendo diventare parossistico.

Certo, per tutti gli accordi sottoscritti nel 2019 (*ma anche per quelli precedenti vi sono punti di confronto con l'azienda*), c'è ancora molto da fare (*insediamento delle commissioni, ad esempio*) e qualche capetto fatica ancora ad adeguarsi alle previsioni dell'Accordo sulle Politiche Commerciali, ma questi ultimi stiamo cercando di farli conformare allo spirito e alle norme dell'Accordo, grazie ad una azione di *moral suasion* che, sembra, sta avendo buoni risultati.

La **FISAC/CGIL**, ha portato avanti anche piccole trattative che riguardano diritti individuali violati ma che, se lasciati perdere, comportano una violazione costante dei diritti collettivi: ci riferiamo in particolare a:

- riduzione delle giornate di ferie spettanti ai colleghi che avevano usufruito di un numero di giorni di solidarietà nel 2018 superiore a 30 giorni;
- sostituzione buoni pasto Qui Ticket non consumati prima del fallimento della società emittente;

- consegna di buoni pasto ai colleghi che hanno usufruito della solidarietà in modo frazionato.

Per tutti i tre argomenti, la Fisac CGIL ha inviato formali lettere di contestazione all'azienda la quale, in un primo momento, ha risposto con argomentazioni a dir poco imbarazzanti.

A latere delle trattative più importanti, la Fisac ha continuato a portare avanti le rivendicazioni, perché imbarcarsi in una istanza legale al Tribunale del Lavoro comporterebbe tempi purtroppo indefinibili.

Per quanto riguarda l'ultimo punto, i buoni pasto per chi ha usufruito della giornata di solidarietà in modalità frazionata, l'azienda ha accettato il dettato sindacale consegnandoli nel mese di gennaio/febbraio 2019.

Per gli altri l'azienda prima non voleva cedere, celandosi dietro a interpretazioni fantasiose del dettato di accordi o del CCNL, poi, nel giugno scorso, a margine di un incontro, presente l'allora Direttore Generale Monachino, si è mostrata possibilista fino ad accettare il nostro punto di vista senza che, però, ad oggi, se ne vedano le dirette conseguenze: il ristoro dei giorni di ferie in procedura e la consegna dei nuovi buoni pasto per chi è rimasto con il cerino in mano.

* * *

L'argomentazione aziendale riguardo le ferie è su una interpretazione fuorviante per cui il mese intero di assenza di cui all'art.55 del CCNL è da intendersi come sommatoria di più periodi di assenza che superino i 30 giorni. La pretestuosità di questa posizione è stata smontata dalla FISAC con diverse note ma, legalmente, ne basta una: molti dei colleghi hanno usufruito della solidarietà in modo frazionato, cioè sono stati presenti al mattino al lavoro e il pomeriggio erano in solidarietà: ebbene anche a questi l'azienda ha tagliato le ferie quando dal punto di vista legale il collega è presente al lavoro (*estensivamente, il ragionamento aziendale, sarebbe opponibile anche a chi, dovendo recuperare 250 ore di Banca delle Ore decidesse di usufruirne per 30 giorni, lavorando solo il mattino...*); ma la stranezza della posizione aziendale (*e la sua pretestuosità*) si intende anche considerando che il calcolo aziendale riguarda 30 giorni di lavoro, non trenta giorni di calendario come il riferimento al mese intero del CCNL intende...

Per quanto riguarda il problema dei buoni pasto è semplice: il buono pasto è parte della retribuzione, l'azienda invece di dare la mensa consegna il ticket che ogni collega spende dove e come vuole.

La mancata riscossione del buono per sopravvenuto fallimento dell'azienda emittente, non può essere scaricato sul lavoratore ma fa parte del rischio d'impresa aziendale, tant'è che l'Agenzia delle Entrate, che aveva come gestore dei buoni il nostro stesso Qui Ticket, ha provveduto a rimborsare tutti i dipendenti che erano rimasti con i tagliandi non utilizzati.

* * *

Tra le questioni aperte, annose, ci sono le discussioni su quanto previsto dall'art.2 dell'accordo di fusione per incorporazione di Caripe e Tercas in BPB del 2016, le vicende:

- del premio di anzianità: per il "venticinquennale": nel bilancio Tercas erano accantonate le somme in un apposito fondo;

- della "doppia tredicesima" in Caripe.

Anche per ciò incalziamo l'azienda in maniera, non urlata ma costante, per trovare una soluzione che ricalchi almeno quello che è accaduto in altre fusioni (BPER per tutte).

* * *

Perché tutto questo? **Perché la FISAC/CGIL si impegna in battaglie anche, apparentemente, marginali?**

Le ragioni per cui la Fisac CGIL si imbarca, a latere delle trattative più importanti, in piccole trattative e discussioni che non vengono pubblicizzate, perché è costume del sindacato controllare che i diritti collettivi non vengano stravolti da interpretazioni pretestuose e contrarie allo spirito e alla lettera degli accordi sottoscritti dalle aziende: diritti che vengono calpestati in modo subdolo in casi singoli o che coinvolgono poche persone (come ad esempio le mancate autorizzazioni per le richieste di lavoro *part-time*).

È vero, le questioni delle ferie e dei buoni pasto sono problemi di poche persone e, in considerazione dei grossi problemi in cui la nostra azienda si dibatte sembrano solo battaglie da legulei e non da sindacalisti. In realtà **combattere**

per i diritti di pochi - o di uno solo - è combattere per i diritti di tutti, significa evitare che gli accordi firmati, i Contratti Nazionali o Integrativi, vengano svuotati di contenuti e, nel momento in cui si cede su alcuni diritti individuali, questo avrà conseguenze immediate sui diritti di tutti!

Il sindacato è presente anche quando non si sente, quando a volte sembra assente: ma senza il controllo anche da parte dagli iscritti e le segnalazioni ai delegati sindacali (*responsabile della RSA o ai sindacati territoriali o ai componenti le delegazioni trattanti o ai componenti i direttivi aziendali*) non tutte le violazioni dei diritti, possono sanate.

Occorre dunque un costante dialogo tra rappresentati e rappresentanti: la forza di questi dipende dal sostegno e dalla coesione di quelli.

CGIL



Non ti lasciamo solo

