

Banca Popolare di Bari: prossime iniziative di lotta

Colleghi e Colleghe

ci siamo lasciati il 30 luglio scorso con un comunicato in cui vi annunciavamo la riunificazione del tavolo sindacale, come prima forte risposta alla protervia aziendale, ai trasferimenti conseguenti alla chiusura delle filiali disposte dal 6 luglio, poi, complice il periodo feriale, si sperava in una pausa. Ma così non è stato!

Durante il periodo estivo l'azienda ha provveduto a "mensilizzare" il budget trimestrale per poi, a macchia di leopardo, farlo diventare settimanale! Di quanto avevamo denunciato nel documento del 30 luglio possiamo solo dire che il mese di ferie ha solo peggiorato la situazione o, al massimo, l'ha congelata in barba al calore estivo.

Ma iniziamo con ordine e partiamo dall'ultimo documento ufficiale dell'azienda.

La semestrale al 30-6-2018 risulta essere una delle peggiori mai registrate, caratterizza il risultato di un' "infelice" gestione manageriale, non certo ascrivibile ai colleghi ed alle colleghe su cui, invece, questi "super manager" cercano di far ricadere le colpe dei pessimi risultati.

Ma noi non siamo i manager, noi viviamo di modesti stipendi. Se veniamo rottamati con un esodo incentivato o accediamo al fondo esuberi, non "rischiamo" di essere richiamati in servizio come accade spesso ai manager, che escono dall'azienda, con bonus "significativi", e successivamente rientrano in BPB in beffa ai numerosi accordi sindacali sottoscritti dal 2012 al 2017.

E che dire dell'uso scellerato delle risorse – alcune decine di milioni di euro – che, attraverso gli accordi del 2016 e

del 2017, i colleghi stanno “mettendo a disposizione” di un’azienda in grosse difficoltà?

Vengono sperperati in ennesime ed eterne consulenze, in richiami in servizio di persone oramai fuori dai contesti aziendali, ininterrotte assunzioni di “esperti” – per fortuna, altrimenti chissà quale semestrale sarebbe venuta fuori -. Ma vengono buttati, anche, nel calderone dei crediti erogati ad aziende che non hanno futuro: ricordiamo a tutti che la maggior parte dei crediti “ammalorati” sono di delibera dei massimi organi statutari.

Simbolicamente la cessione della Credit Management racchiude gli elementi base dell’agire manageriale.

Per incamerare il contributo economico, è stata irresponsabilmente ceduta la professionalità dei colleghi e delle colleghe, tant’è che per il servizio, ormai allo sbando, oggi si cercano estrosi palliativi. A quant’ammonta il valore del credito ceduto ?

E grande risulta essere la confusione gestionale che ha preso vita in Credit Management. Anche di questo sarebbero responsabili i lavoratori e le lavoratrici e non le decisioni manageriali ? Una catastrofe !!!

Pervicace l’affezione manageriale al Customer Center, concentrato di contraddizioni, di inadeguata gestione delle risorse umane, di aleatoria produzione di concreti risultati, nella sospetta volontà di non regolarizzare e strutturare il servizio così da non dare dignità ai lavoratori ed alle lavoratrici che sempre più numerosi vengono “avviati” a quell’ufficio, portando con se un importante bagaglio professionale che viene puntualmente vanificato, perduto, sprecato. Ma a cui vengono assegnati sempre maggiori incombenze senza uno straccio di giustificazione normativa interna, con straordinari festivi (volontariamente obbligatori) che vanno solo ad aumentare i costi.

E che dire delle piccole angherie quotidiane a cui, purtroppo, siamo sempre più soggetti e che ci sdegnano ancor di più per

la loro bassezza e meschineria: straordinari non riconosciuti, filiali in emergenza a cui non vengono date sostituzioni, obbligo di fare ferie, ex festività e giorni di solidarietà, ma che diventano una nostra COLPA e non un aiuto che il personale sta dando all'azienda.

Questo management ha difficoltà a “gestire” l'azienda in funzione degli accordi sindacali che cerca e che sottoscrive, ma poi non rispetta e non fa rispettare.

Una domanda viene spontanea, se non si riesce a gestire la solidarietà, i lavoratori e le lavoratrici che sono stati obbligati a “rinviare” la solidarietà, ed hanno accumulato anche 20 giorni, quando la potranno fare – magari a dicembre – la “pagheranno” per l'intero mese ?

E che dire delle contestazioni disciplinari sempre più cavillose ed eccessive rispetto ai “ritmi” sinora dettati dai “capi”? E dei colloqui intimidatori e i trasferimenti fatti in dispregio di ogni regola – il giorno prima, Lg.104/92 – oltre che di ogni buon senso.

E la recentissima ri-pubblicazione del “Codice Disciplinare”, ha significati “allusivi” ?

Respingiamo con fermezza i sempre più violenti e continui tentativi dei vertici aziendali di scaricare le responsabilità della situazione di difficoltà sui lavoratori e sulle lavoratrici con le continue vessazioni commerciali e il massiccio ricorso a contestazioni disciplinari.

Le scriventi OO.SS.

– **stigmatizzano** la deriva autoritaria e la sempre più evidente difficoltà gestionale aziendale;

– **ritengono** che i comportamenti aziendali abbiano svuotato di valore il modello sindacale propositivo ed alle volte

partecipativo, sin qui assunto, da tutte le sigle sindacali presenti in azienda, il cui senso di responsabilità viene così “calpestato”;

– **avvieranno** una intensa fase di confronto con i lavoratori e le lavoratrici per condividere le future iniziative di lotta, ormai ineludibili.

Bari, li 24.9.2018

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

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banca-popolare-bari/pop-bari-una-nuova-fase-sindacale-una-nuova-stagione-unitaria.html>