

Bper Centro Est. FOL, ovvero come sguarnire i territori e vivere infelici

Nei giorni scorsi numerosi colleghi sono stati chiamati per notificargli il trasferimento nelle nascenti Filiali On Line (FOL) **dell'Aquila**, di Ancona e nella già esistente Filiale di **Chieti**.

Sono molteplici i motivi di preoccupazione legati a quest'operazione.

I trasferimenti sono stati disposti senza tener conto delle preferenze, delle esperienze, delle esigenze familiari e personali delle persone coinvolte.

Perché non è stato aperto un job posting?

E' forte la sensazione di una totale discrezionalità degli Area Manager, i quali notoriamente non hanno tra le priorità quella di ascoltare e motivare i lavoratori.

Nonostante proprio in questi giorni stia avvenendo la chiusura di diversi sportelli, si è deciso di sguarnire le filiali che restano, suscitando non pochi dubbi sull'affidabilità della Bper quando sciorina i suoi dati. Fino al 31/12/22 gli organici (da noi ritenuti quantomeno risicati) venivano considerati adeguati dagli infallibili algoritmi aziendali. Oggi scopriamo che avanzavano decine di persone...

Cos'è cambiato in questi tre mesi?

Conseguenza immediata di questo svuotamento al quale – possiamo scommetterci – non seguirà un ridimensionamento degli obiettivi commerciali delle filiali sguarnite, sarà un netto peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro di chi dovrà sopperire ai tagli, e che si troverà a subire pressioni anche maggiori da parte di chi, posto di fronte alle accresciute difficoltà, non troverà niente di meglio che

rispondere: *“Non voglio sentire scuse.”*

Conseguenza differita sarà, prevedibilmente, un'ulteriore serie di chiusure di filiali nelle nostre Regioni. Sono eclatanti i casi dell'**Abruzzo** e del **Molise** nelle quali, è bene ricordarlo, a fronte di una cinquantina di colleghi usciti dal lavoro per effetto del piano industriale ancora in corso, si contano sulle dita di una sola mano gli assunti che effettivamente operano nei territori che si stanno svuotando.

Non possiamo sottovalutare il fenomeno a cui stiamo assistendo: in diversi casi, i colleghi individuati per popolare le FOL sembrerebbero quelli considerati, a torto o a ragione, come meno performanti dal punto di vista commerciale. **Questo ha fatto sì che, per molti di loro, il trasferimento sia stato vissuto in modo estremamente negativo**, con buona pace di quanto previsto dall'accordo nazionale sulle politiche commerciali: *“il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non costituisce motivazione per l'assegnazione a ruoli differenti o trasferimenti”*.

Ogni lavoro ha una sua dignità e merita il massimo rispetto; appare tuttavia innegabile che lavorare all'interno di un contact center, se da un lato consentirà di acquisire nuove competenze, per i colleghi interessati significherà comunque disperdere il patrimonio di conoscenze ed esperienza accumulato in tanti anni di filiale.

Ricapitolando: si riduce drasticamente la presenza della Bper in Abruzzo, Marche e Molise, e nel frattempo si dequalifica il lavoro di chi resta, affidandogli mansioni meno stimolanti o gratificanti.

Si dirà che questo è il futuro del lavoro di bancario, ma non possiamo fare a meno di notare che è un futuro basato solo sul desiderio di accrescere a dismisura il guadagno del management aziendale e degli azionisti – che nel 2023 vedranno **raddoppiare** il loro dividendo – senza riconoscere nulla alle persone che quei guadagni li hanno prodotti, che anzi vengono sminuite, e magari vendute al miglior offerente (come la banca

sembra intenzionata a fare per i colleghi di BCM e del Credito Anomalo).

Possiamo assicurare ai colleghi che faremo fino in fondo il nostro dovere, chiedendo con forza quanto segue:

- Rispetto degli accordi in materia di part-time per i colleghi trasferiti nelle FOL e nelle filiali con organici ridimensionati. Gli accordi individuali dovranno essere rinnovati alla scadenza e i turni di lavoro predisposti nel pieno rispetto delle esigenze personali e familiari degli interessati.
- Possibilità, per coloro che ne faranno richiesta, di accedere allo smart working, che dovrà essere svolto nel rispetto di tutte le previsioni del CCNL.
- Rispetto tassativo delle normative in materia di controllo a distanza e di pressioni commerciali, sia nelle FOL che nelle filiali tradizionali.

Ai colleghi interessati diciamo: coinvolgeteci! Ragioneremo insieme sulle esigenze personali e professionali, vi assisteremo nel percorso formativo, vi accompagneremo nel nuovo lavoro che ha vantaggi e svantaggi, fino all'eventuale richiesta di uscire dalle FOL.

Dalla Bper gradiremmo un minimo di coerenza: viste le logiche che animano le scelte aziendali, sarebbe il caso che i suoi rappresentanti nelle nostre Regioni evitassero di parlare di banca vicina al territorio.

Se davvero Bper è una banca vicina al territorio, lo è per territori diversi dai nostri.

22 marzo 2023

Le RSA della Fisac CGIL del Comitato Territoriale Centro Est