

BPER: il Capitale Umano

BPER ha pubblicato il “bilancio di sostenibilità”.

Non intendiamo commentarlo tutto (in esso ci sono voci positive ed iniziative finanziate di lodevole valore sociale), ma riteniamo necessario soffermarci sul capitolo relativo al **personale**, che inizia con l'enfatica affermazione *“le persone sono le risorse più preziose della banca”*.

Purtroppo, vi sono molte ombre che oscurano la luce abbacinante diffusa dallo storytelling aziendale, declinato per voci, sulle *“risorse più preziose della banca”*.

Vediamo alcune di queste voci.

Congruità degli organici: si valorizza il ricorso ai contratti di somministrazione come esempio di *“agilità e flessibilità nelle risposte”*.

Flessibilità però significa far fronte a necessità occasionali o a picchi di produzione, e questo appare in contraddizione con la prassi di utilizzare dei lavoratori in somministrazione fino a tre anni, per poi lasciarli a casa perchè *“è cambiata la legge”*.

Queste persone devono essere considerate parte dell'organico stabile, perchè l'azienda le ha utilizzate come tali.

Salute dei lavoratori: Lo stress lavoro-correlato è in vertiginoso aumento, e l'aumento è collegato all'aumento delle pressioni commerciali.

Altro che *“sportello di ascolto”*: l'azienda ha firmato un accordo che la impegna a denunciare e far cessare gli abusi.

Ad oggi, nonostante una prima Commissione paritetica si sia tenuta e numerosi casi siano stati riportati, l'azienda non ha ancora denunciato sul portale, né ancora agito con la dovuta

energia per far cessare le condotte inappropriate non ostante ne abbia assunto l'impegno firmando l'Accordo.

Politiche di remunerazione: il Gruppo parla di *"allineamento tra i compensi erogati e la creazione di valore per gli azionisti"*.

Non è proprio così: a fronte del miglior utile della sua storia, il dividendo erogato agli azionisti è sensibilmente aumentato, il **VAP** Premio Aziendale destinato al Personale (di BPER) è stato ritoccato leggermente, e l'**MBO** (il "sistema incentivante" interno non concordato coi sindacati) continua ad essere un oggetto misterioso, per la scarsa trasparenza dei meccanismi di erogazione.

Formazione: si parla di 54 ore medie erogate a dipendente.

Non si dice che la maggior parte sono on line, coi colleghi spesso costretti a farle tra un cliente e l'altro, senza potervi dedicare la concentrazione e l'attenzione necessaria, senza avere a disposizione luoghi e postazioni dedicate e correndo il rischio di non apprendere.

Formalmente, formazione erogata.

Di fatto, contenuto formativo assai modesto.

Inoltre, con l'ennesima fusione alle porte, vorremmo risparmiare a dipendenti e clienti quegli enormi disagi che già in passato abbiamo vissuto nelle precedenti fusioni e migrazioni di procedure, con persone allo sbaraglio senza nessuna formazione preventiva.

Crediamo che questa importante Azienda bancaria italiana, sotto questi profili, debba ancora fare molta strada per far coincidere la rappresentazione esteriore del suo volto "sociale" con la realtà delle cose.

FISAC CGIL BPER