



## COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCO POPOLARE

# AGGREGAZIONE, UN ANNO DOPO: QUALE BILANCIO PER I LAVORATORI ?

### **Alla vigilia dell'anniversario della fusione, cosa resta del piano industriale che ne era alla base ?**

E' vero che le riduzioni di organico si sono attuate con modalità non traumatiche, così come le ripartizioni di attività fra i vari poli di back office non hanno comportato per il momento particolari mobilità di personale (tutti scenari, in effetti, previsti e contrattati nell'accordo del 30 giugno 2007), ma è altrettanto vero che l'occupazione stabile e diffusa nelle aziende del gruppo tarda a consolidarsi e che ora vengono al pettine i nodi che il sindacato, già allora, in sede di trattativa, aveva posto come problemi da affrontare:

- **la razionalizzazione della rete di sportelli:** anziché gestirla complessivamente si è preferito cedere a terzi soggetti una parte significativa di sportelli "storici" della BpV in Toscana, con una scelta che mai aveva interessato prima alcuno dei due ex gruppi Bpvn e Bpi; lo scenario che si apre per i colleghi interessati - e che, nonostante le dichiarazioni aziendali tendenti a negarlo, potrebbe replicarsi in futuro anche per altre realtà di fronte a situazioni analoghe a quelle che hanno determinato queste cessioni - è di grande incertezza, soprattutto perché il Gruppo cedente non vuole tradurre in atti concreti l'obbligo - morale/giuridico - di garantire anche nel futuro il livello salariale raggiunto, mentre come sindacato crediamo che il confronto su questo tema non possa essere ulteriormente dilazionato;
- **il ruolo, nel gruppo, delle attività non prettamente bancarie:** si è partiti col cedere la maggioranza di Ducato (credito al consumo), è in pista Efibanca (merchant banking) e tutto il comparto del risparmio gestito verrà coinvolto dal più generale processo di riorganizzazione del settore. Anche in questo caso è necessario attivare in fretta un confronto affinché, in un quadro che non riservi "sorprese" in continuazione, l'uscita dal gruppo non abbia riflessi negativi sui livelli di tutela e sul quadro normativo e contrattuale applicabile.

**In ogni caso queste scelte non sembrano coerenti col piano industriale** che era stato presentato al mercato e alle OO.SS nel gennaio del 2007 e soprattutto con la natura di banca popolare che sempre viene richiamata, che dovrebbe includere, non espellere. Siamo di fronte, al di là delle dichiarazioni, ad una profonda trasformazione delle strategie del Gruppo, cui il Sindacato risponde con la richiesta di punti certi di approdo - tempo per tempo - sul versante dell'occupazione e della professionalità.

Nel frattempo si è realizzata l'unificazione informatica, sulla quale il gruppo dirigente ha posto sempre grande enfasi, forse eccessiva, dimenticando che il valore aggiunto dei tempi rapidi si perde se poi la struttura organizzativa e informatica si mostra inadeguata a reggere le nuove dimensioni e l'accresciuta complessità del gruppo: occorre mettere mano al sistema informativo, effettuare gli investimenti necessari, utilizzando quel patrimonio di competenze che, per fortuna, ancora è presente nel personale interno.

Anche nei rapporti esterni e interni, con la clientela e il personale, non registriamo quello stile diverso, “alternativo” al modello dei grandi gruppi, che si dichiarava di adottare :

- le pressioni commerciali si sono, se possibile, ancor più esasperate, sull'onda delle necessità di recuperare margini dopo l'andamento non brillante del bilancio 2007, andamento non certo dovuto al disimpegno dei dipendenti, quanto piuttosto a errori gestionali e di valutazione del top management; la dichiarata volontà di fare banca in modo tradizionale comporta, invece, l'accettazione implicita di livelli di redditività magari non esplosivi, ma sicuramente più stabili: questo vuol dire sviluppo ambientalmente e socialmente sostenibile. Purtroppo in pratica avviene l'esatto contrario!
- l'applicazione di norme di tutela, come la Mifid, vede disposizioni ambigue e tendenti a scaricare sul lavoratore, anello debole della catena, le contraddizioni del sistema (la scadenza del 30.6 è vicina: quanti clienti ancora da “profilare” rimangono ? a chi saranno attribuite le responsabilità ?); occorre invece fare il punto della situazione, insistere e denunciare affinché le norme vengano applicate, non aggirate.
- il sistema incentivante su base individuale costituisce una inaccettabile minaccia alla coesione fra il personale di una stessa unità operativa, orientando i comportamenti verso l'opportunismo individualista piuttosto che alla cooperazione necessaria per fronteggiare l'allarmante situazione della qualità del servizio. Inoltre il sistema incentivante è l'unico strumento per riconoscere meriti professionali, più o meno effettivi, vista la mancanza di formazione, un sistema di valutazione opaco e mortificante ed un metro di giudizio complessivo basato solo sulla vendita; bisogna invece far decollare i confronti sugli inquadramenti, sul premio aziendale, sulla formazione e sulle condizioni di lavoro dei colleghi tutti.
- Lo stesso sistema di “governance” realizzato con il “vecchio” P.I. potrebbe “fare fatica” ad adeguarsi alla necessità di rispondere ai nuovi obiettivi produttivi stabiliti. Rivolgersi alle piccole e medie imprese rischia di “tagliare fuori” alcune zone del Paese che, al contrario, il Gruppo dichiara strategiche. Si assiste inoltre ad una vera e propria “competizione” tra i vari segmenti commerciali del Gruppo. Competizione che coinvolge spesso anche i colleghi e che punta ad affermare un “protagonismo” delle aziende ed una vera e propria gara tra i diversi A.D. su chi è “la locomotiva” o la “banca più brillante” o quella con performance migliori, ecc.
- Ciò evidentemente nuoce alla possibilità di praticare politiche coerenti a cominciare da quelle del personale. Sembra che l'unico elemento unificante sia la compressione dei costi e la razionalizzazione senza obiettivi.

Il sindacato aveva concesso “un'apertura di credito” a questa azienda: dai riscontri che stiamo operando – e forse già dal sentire dei tanti colleghi preoccupati – il rischio di “declassamento “ non è affatto escluso, anche se le motivazioni non sarebbero quelle economiche che vengono adottate dal mercato ma, ancor più preoccupante, scaturirebbero dalla deriva del clima interno e dal rapporto che, al di là delle cifre presentate per il 1° trimestre del 2008, si va perdendo col patrimonio vero di una banca: i dipendenti e i clienti.

Vogliamo provare a convincere l'azienda che è necessario intervenire per invertire la rotta anche per meritare il credito che le è stato dato.

Diversamente dovremo conquistarcela con l'apporto concreto da parte dei lavoratori di tutte le aziende del gruppo.

## **INTERSINDACALE DI GRUPPO BANCO POPOLARE**

Verona, 6.6.2008