



FISAC CGIL GRUPPO BANCO POPOLARE

BANCO POPOLARE: CHE FARE?

La crisi che investe, ormai da molti mesi, tutto il mondo non poteva che riflettersi in maniera pesante nel nostro Paese e nel settore.

Lo testimonia da ultimo l'intervento del Governatore della banca D'Italia che invita le Aziende di credito a liberarsi dei "titoli tossici", ma anche la grave situazione delle aziende che, in particolare in Regioni dove la presenza del Gruppo è capillare (Piemonte, Toscana, Veneto, ecc.), rischia di rendere ancora più difficile il governo della fase.

Non ci avventureremo in analisi particolari perché quello che ci preme è di evidenziare gli aspetti più preoccupanti di questa situazione per i lavoratori e per il nostro Gruppo a partire dalle dimissioni dell'amministratore delegato e dalla nomina del nuovo.

I primi atti della nuova Amministrazione hanno riguardato la cessione di partecipazioni considerate presumibilmente non strategiche. Ma anche una particolare attenzione al credito ed alla sua qualità.

Allo stesso tempo sono stati "congelati" i progetti di riorganizzazione degli sportelli e di alcune Aziende (Crema, Cremona e Pescara).

Manca ancora un progetto definito sulla strategia del gruppo e sulle scelte che dovranno essere assunte.

Questo determina uno stato di grande incertezza da parte dei colleghi rispetto ad un'assenza di indirizzo che li costringe quasi a vivere alla giornata: il budget 2009 non è ancora definito e le pressioni commerciali continuano a svilupparsi in maniera forte e disordinata.

In questa situazione si rincorrono le voci più disparate, sorrette sovente da notizie di stampa, non sempre correttamente informate, e tendenzialmente portate più al "gossip" che ad una analisi seria dei problemi. Ciò non fa altro che alimentare ulteriormente la confusione.

In attesa dei dati di bilancio che appaiono imminenti e di un quadro più chiaro del prossimo futuro riteniamo indispensabile fissare alcuni punti chiave che dovranno essere, per la nostra Organizzazione, la base di discussione all'inevitabile confronto sulle scelte che il gruppo dovrà operare nelle prossime settimane.

Ciò al fine esclusivo di favorire le soluzioni dei problemi e stabilire, nei fatti, un ordine di priorità dei temi oggetto del confronto.

- Le trattative in corso sul VAP per il triennio 2008/2010, sugli inquadramenti e sulla previdenza integrativa devono concludersi nei tempi stabiliti e raggiungere i risultati attesi dai colleghi. Vanno sciolti velocemente i nodi che ancora impediscono di entrare in una fase decisiva della trattativa con l'Azienda e che riguardano essenzialmente il meccanismo del premio per il 2009 e 2010 e come estendere gli inquadramenti al mondo ex BPI, le nuove figure professionali, la valorizzazione di alcune figure professionali il cui inquadramento e/o percorso di carriera risulta fortemente sottovalutato rispetto alle

esigenze, la coerenza complessiva dell'intero impianto "calato" su tutto il Gruppo, ed infine quale contribuzione aziendale garantire ai più giovani;

- Nessuno si nasconde le difficoltà che potrebbero generarsi dalle mutate condizioni economiche complessive, ma appare indispensabile partire da alcuni punti fermi che vedano una distribuzione equilibrata degli sforzi che ciascuna componente aziendale deve fare;
- In quest'ottica, e solo a titolo esemplificativo, la scelta di confermare nei fatti un sistema incentivante simile ai precedenti, senza alcuna considerazione delle mutate condizioni economiche complessive e senza valutare la necessità di favorire processi di redistribuzione salariale, seppure sperimentali, è apparsa scelta miope e negativa innanzi tutto per i colleghi della rete che con il loro lavoro permettono di resistere alla violenza della crisi economica generale. Per quanto riguarda i lavoratori delle Direzioni Generali, continuare con sistemi totalmente discrezionali ci sembra completamente fuori tempo e totalmente negativo, soprattutto quando si enunciano principi legati allo sforzo e alla collaborazione di tutti;
- In ogni caso interventi sui costi e sull'organizzazione del lavoro non possono prescindere da una contemporanea, attenta, valutazione dell'uso delle risorse economiche disponibili, a cominciare dalla gestione dei beni immobili, le ristrutturazioni degli stessi, il governo del patrimonio immobiliare in uso e di proprietà, analizzando inoltre l'adeguatezza e la conformità dei Sistemi Informativi;
- va sviluppata inoltre una verifica puntuale sui road show che sono certo un importante momento di coinvolgimento dei colleghi ma sono tenuti anche con modalità molto impegnative economicamente. Vanno analizzati in concreto costi e benefici, anche immaginando l'uso di più moderni sistemi di comunicazione;
- la razionalizzazione della rete, temporaneamente sospesa, andrebbe riconsiderata alla luce di un modello organizzativo più efficiente che coniughi politiche commerciali efficaci "ritagliate" sui territori e sui bisogni delle clientela con una semplificazione (invero già avviata ma non completata) delle strutture dirigenti e delle stesse società;
- Servono cinque aziende bancarie diverse, spesso in competizione e concorrenza tra loro, a presidio di aree territoriali che potrebbero più semplicemente essere presidiate da robuste strutture commerciali? Ed in questa logica qual'è la strategia che il Gruppo si propone per rafforzare la sua presenza sul territorio nelle Regioni del paese a minore presenza di sportelli? Allo stesso tempo è utile conoscere le strategie dell'Amministrazione rispetto alla presenza del gruppo all'estero;
- Una rivisitazione attenta della rete potrebbe produrre un altro elemento di semplificazione che permetta di ridurre i costi e rendere più capillare la presenza sul territorio del Gruppo, favorendo la politica di maggiore attenzione alla Banca "tradizionale" che il Gruppo dichiara di voler perseguire distinguendo zone di raccolta da quelle di impieghi. Può, un'ipotesi del genere, contribuire a dare attuazione a quell'obiettivo di "un solo marchio per provincia" già anticipatoci nello scorso anno?

Questi interventi ovviamente non dovranno avere alcun effetto traumatico o coercitivo sui colleghi o impatti negativi sui livelli occupazionali che andranno, al contrario, monitorati con attenzione e, all'occorrenza adeguati, data la situazione in cui versano molte aree territoriali delle banche del gruppo.

Va, semmai, recuperata la ormai consolidata tradizione del Gruppo di favorire uscite concordate e condivise nelle quali la volontà dei colleghi sia decisiva. Siamo quindi contrari a qualunque ipotesi di obbligatorietà che prescindenda da una piena e convinta adesione dei singoli.

Tema altrettanto rilevante è quello della formazione. E' indubbio che il "ritorno" alla banca tradizionale comporta un massiccio processo di riconversione di professionalità fino ad ora tese prevalentemente ad attività commerciali. Vanno recuperate le competenze necessarie al "nuovo" modo di fare banca offrendo a tutti i colleghi interessati gli strumenti conoscitivi adeguati, attivando percorsi formativi che consentano di valorizzare e di far crescere le professionalità all'interno del gruppo, arginando, nel contempo, il ricorso a consulenze onerose o ad assunzioni specialistiche.

Sul piano societario è bene fare chiarezza sulle intenzioni del management circa la distribuzione o meno del dividendo. Sembra scontato riflettere sul fatto che una scelta, in un senso o nell'altro, non sarà neutrale rispetto a quelle che il Sindacato dovrà fare. Non si può pensare di "dare valore" solo agli azionisti e poi di chiedere ai colleghi di fare sacrifici, così come andrebbe dato un forte segnale circa il ridimensionamento dei compensi e benefits a manager ed amministratori.

A ciò si aggiunge la necessità di definire in tempo utile quale sia la posizione dell'azienda sulla possibilità di permettere, in modo volontario, ai colleghi di trasformare una parte del premio aziendale in azioni. Tale possibilità comporta preliminarmente la possibilità di ciascun collega che lo richieda di essere socio del gruppo con pieno diritto di voto. Un mantenimento di tale anacronistica discriminazione minerebbe seriamente ogni confronto.

Questi sono solo alcuni esempi di un confronto che non può più essere rinviato. Alcune scelte, com'è intuitivo, sono propedeutiche e funzionali alla soluzione dei problemi più prettamente sindacali.

Le interazioni del premio aziendale con i risultati di bilancio, la riorganizzazione col tema degli inquadramenti, il contenimento dei costi con il riequilibrio degli effetti di questa politica, le possibili ristrutturazioni aziendali con la salvaguardia dei livelli occupazionali, a cominciare dalla conferma delle assunzioni a tempo determinato, **formano un insieme di questioni la cui soluzione deve risultare coordinata e coerente.**

Restano i problemi quotidiani: il lavoro nelle filiali, le pressioni commerciali, i comportamenti periferici irrazionali, che impediscono nei fatti di potersi concentrare su temi di maggiore rilevanza. A tale proposito vanno rafforzate le relazioni sindacali periferiche per gestire seriamente sia le ricadute di quanto deciso a livello di Gruppo che i comportamenti "anomali" dettati da interpretazioni alquanto dubbie delle norme. Va poi continuato con impegno e determinazione il lavoro delle Commissioni Paritetiche, a partire da quella sulle Politiche Commerciali, alla quale è utile far confluire da tutte le aziende le segnalazioni circa comportamenti scorretti o vessatori da rimuovere.

Deve essere innanzi tutto interesse aziendale governare questi eccessi per consentire di affrontare con la necessaria pacatezza le questioni importanti che abbiamo di fronte.

I prossimi mesi appaiono decisivi per permettere il rilancio del Gruppo che tutti auspicano: molto dipende dalle scelte che farà l'Amministrazione.

Il Sindacato, come sempre, farà la sua parte. La FISAC CGIL contribuirà con le sue idee a cominciare da quelle avanzate in questo documento.

Verona, febbraio 2009

**FISAC CGIL
GRUPPO BANCO POPOLARE**