



COME SI CAMBIA PER NON MORIRE,

COME SI CAMBIA PER RICOMINCIARE

In data 29 giugno u.s., in modalità telematica, si è tenuto un incontro tra Organizzazioni Sindacali e Azienda sul tema del finanziamento della formazione chiusosi con la sottoscrizione di un accordo per poter procedere alla richiesta di fondi erogati dall'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). ANPAL gestisce il Fondo nuove competenze, un fondo pubblico cofinanziato dal Fondo sociale europeo, nato per contrastare gli effetti economici dell'epidemia Covid-19 che permette alle imprese di adeguare le competenze dei lavoratori, destinando parte dell'orario di lavoro per la formazione. Il progetto formativo in questione si prefigge di *"...accompagnare e supportare, con un rafforzamento delle competenze chiave, il complesso processo di riorganizzazione in corso sull'assetto di business..."* riguarderà i temi della trasparenza con la clientela, lo sviluppo e la gestione dei collaboratori, la pianificazione commerciale per i segmenti di clientela, i nuovi modelli di *leadership* e interesserà, a vario titolo, le figure dei Gestori Famiglia, Gestori POE e *Small Business*, Gestori *Affluent*, Gestori Impresa, Gestori *Corporate*, Gestori *Private*, Referenti di Segmento, Responsabili e Vice-Responsabili di Filiale, Responsabili di Ufficio e Referenti dell'Ufficio di Coordinamento Segmenti Rete, per un totale complessivo di 1142 partecipazioni in aula, virtuale o in presenza, durante l'orario di lavoro.

Contribuire all'attivazione di corsi fa sempre bene e, in ogni caso, sono opportunità di arricchimento culturale per i partecipanti, ma sappiamo benissimo che quello di cui si abbisogna, in questa fase di riorganizzazione della Banca, è la formazione tecnica e operativa, sui crediti, sulla finanza, sull'antiriciclaggio e le varie normative, sui controlli, sulla gestione e il recupero del credito anomalo/deteriorato... per fornire strumenti e competenze tipiche dell'attività bancaria, da troppi trascurate, o lasciate alla buona volontà del singolo tramite formazione a distanza – *salvo sparute, occasionali circostanze vissute in altri momenti della Banca* -.

Consideriamo la firma su questo Accordo – *propedeutico alla proposizione della domanda di finanziamento, di cui il buon esito non è per niente scontato* -, quale l'avvio di un percorso, l'inizio di una nuova stagione, anche di relazioni industriali, che veda formazione, crescita professionale e merito come nuovo motore per il rilancio della BPB; l'avvio di un percorso che anche veda coinvolte le Organizzazioni Sindacali nella fase iniziale di costruzione dei progetti formativi, non solo nella parte conclusiva, a ridosso delle scadenze dei termini per ottenere i finanziamenti.

Con questi presupposti, non possiamo non legare questa circostanza all'incerto e del tutto insoddisfacente avvio della discussione sugli inquadramenti delle nuove figure professionali e di quelle già esistenti, ma non ancora normate, come previsto dall'Accordo dello scorso 7 aprile, accordo che la delegazione aziendale ha pensato di ignorare, fornendoci un risibile e laconico *file excel* con appena quattro figure individuate, per giunta al ribasso.

Su questo punto siamo ben determinati a contrapporre un ragionamento complessivo più ampio teso a dare prospettiva e stimolo ad un tessuto aziendale da troppo tempo mortificato e con il morale sotto le scarpe, in un sistema di reali e costruttive relazioni industriali, dove gli accordi sottoscritti, sono frutto di veri percorsi di dialogo, anche aspro, i cui contenuti valgano per tutti e non solo per la parte dei dipendenti.

Tanti sono i temi ancora da affrontare, a partire dalla valutazione del nuovo modello di *business* e, più genericamente, quello della gestione del personale che, contrariamente a quanto stabilito dall'Azienda stessa nel suo Regolamento, continua ad esplicarsi con le antiche, deprecabili, illegittime usanze.

Se questa nuova dirigenza vuol caratterizzarsi come antitetica a quella passata, è ora che cominci a dimostrarlo, concretamente.

Li, 2 luglio 2021

Segreterie Aziendali Sindacali

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

Banca Popolare di Bari