



COMUNICATO

Venerdì scorso, 12 marzo 2021, si è tenuto il primo incontro a seguito dell'avvio della procedura ex artt. 17 e 20 del CCNL, incontro incentrato sulla riorganizzazione del modello di business di BPB e CRO, come da informativa inviata alle OO.SS. il 24 febbraio scorso.

L'azienda, presente con i suoi dirigenti apicali, ha illustrato in "maniera asettica" la nuova segmentazione della clientela e il nuovo organigramma della Direzione Business BPB e del Servizio Commerciale CRO, evidenziando l'eliminazione dei Comparti e dei Distretti, effettuando esclusivamente una illustrazione di quanto indicato nelle slide allegate all'informativa.

Le OO.SS. hanno immediatamente fatto presente che, per poter proseguire il confronto, sono necessarie tutte le ulteriori informazioni utili a valutare le certe ricadute sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, anche a seguito della chiusura delle filiali, delle attivazioni di nuove figure professionali, della paventata trasformazione in filiali leggere di oltre due terzi del totale delle filiali rimanenti post chiusure annunciate, e ciò al fine di trovare e attivare tutte le tutele necessarie. Hanno chiesto, inoltre, quale investimento la Banca voglia fare in termini di infrastrutture tecnologiche, certamente obsolete e inadeguate per una Banca di oggi e proiettata nel futuro.

Per le OO.SS. risulta fondamentale affrontare le questioni di mobilità territoriale, funzionale e delle nuove figure professionali derivanti dalla riorganizzazione, esigenza sentita anche per le figure professionali già da tempo istituite nella Banca.

Ma, prima ancora, per le OO.SS. è necessario conoscere come si potrà declinare la futura *Smart Bank* (da declinare, guardando le slide e ascoltando le asettiche spiegazioni, come banca leggera, nel senso di minore presenza territoriale) con la tanto decantata vicinanza alle famiglie. Sembra quasi una banca diversa, quella futura, più legata agli investimenti industriali, legati più alla missione storica di MCC e al futuro del Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza (PNRR).

E le necessarie nuove figure professionali, la comunicazione *en passant* dei controlli di primo livello in carico al gestore della relazione, le nuove conoscenze da acquisire per la gestione dei fondi del PNRR impongono una formazione precisa, lunga e adeguata che non potrà essere declinata con la Formazione a Distanza. Anche in presenza della pandemia è possibile prefigurare nuove modalità di formazione (i.e. come la DAD...).

Alla luce delle notizie pervenute poco prima dell'incontro circa la formazione (retroattiva al 15 ottobre 2020) del nuovo gruppo bancario MCC, le OO.SS. hanno richiesto quale premessa fondamentale per l'inizio della trattativa, chiarimenti sull'ambito di confronto: confronto di Gruppo (nuovo Gruppo MCC) o confronto tra aziende? Come si colloca in questa riorganizzazione CRO? È stato considerato che nelle Direzioni BPB vengono effettuate lavorazioni per CRO?



Le OO.SS. hanno fatto presente che si è in attesa della chiusura del bilancio della fase commissariale, gli ultimi dati ufficiali risalgono al 31/12/2018. E' necessario comprendere quale sia la chiara e dettagliata base di partenza per la riorganizzazione illustrata, per l'auspicato raggiungimento nel 2023 dell'utile, ma soprattutto, per avere riferimenti di certezza propedeutici alla trattativa con l'Azienda.

Le OO.SS. hanno stigmatizzato l'Azienda sulla richiesta formulata ai colleghi, di preferenza geografica dei poli territoriali necessari a ridurre la mobilità dei lavoratori derivante dalla chiusura delle filiali nelle regioni del Nord, e che non è stata preventivamente comunicata alle OO.SS., in linea con la dichiarata rinnovata disponibilità ad una proficua, costruttiva e corretta ripresa delle relazioni industriali.

A tal proposito le OO.SS. hanno evidenziato ai nuovi vertici aziendali che la Direzione Risorse Umane è purtroppo sempre stata "ingessata" nelle relazioni a causa del passato *management*. Si aspettano che i nuovi *manager* si facciano garanti delle reiterate richieste delle OO.SS. di rispetto dei diritti dei colleghi, della parità di genere, della corretta valutazione delle competenze, del recupero delle professionalità.

Altra tematica urgente da affrontare con le OO.SS riguarda quella dello *smart working*, anche alla luce della comunicazione di venerdì 12 u.s. a tutti i dipendenti. Bisogna attrezzare tutti i colleghi della DG e della Rete, delle necessarie dotazioni tecnologiche, ed è diventato urgente che l'azienda e le OO.SS. si incontrino per ridefinire lo *smart working* e il *telelavoro*. E' necessario far chiarezza una volta per tutte che i costi dello *smart working* non possono ricadere integralmente sulle spalle dei lavoratori che già stanno subendo pesanti ripercussioni sul loro salario a seguito della ROL.

Riteniamo che non si possa pensare che la motivazione dei colleghi di una Banca, che con una caduta di stile è stata definita "*la Banca del pane e salame*", possa essere demandata a situazioni come la radio o le *convention*.

Le OO.SS. hanno ricordato all'Azienda che sono ancora presenti questioni pregresse che non possono continuare ad essere tralasciate. Giusto per fare un esempio, la restituzione ai colleghi, che attendono da ben due anni, dei buoni pasto inutilizzati a causa del fallimento della società di ticket.

Da ultimo le OO.SS. hanno evidenziato all'Azienda che la gestione dell'emergenza pandemica, effettuata da alcune strutture Organizzative, appare non adeguata e tale situazione non è più tollerabile alla luce del diffondersi di casi da Covid 19 in maniera esponenziale, dovuti a contagi esterni e interni alla Banca. A tale proposito attendono risposte chiare ed esaustive.

Il confronto è stato aggiornato nella corrente settimana.

Vi terremo costantemente informati.

Bari, li 15 marzo 2021

**Segreteria di Coordinamento
Gruppo Banca Popolare di Bari
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**