



COMUNICATO

Quelli dal 20 al 24 giugno scorsi, sono stati giorni di ragionamenti e incontri con l'Azienda concernenti il progetto di fusione di Tercas/Caripe in BPBari e l'abbinato – *anche se non dichiarato nella lettera di avvio della procedura contrattuale* – Piano Industriale 2016-2020 di tutto il Gruppo BPB.

Un lavoro intenso culminato con l'incontro con l'Amministratore Delegato e la conseguente consegna dalla Banca di una ipotesi di accordo che appare – *lo diciamo subito, irricevibile nel suo impianto logico* – ed alla quale, dopo attenta analisi dei contenuti, abbiamo replicato con una nostra controproposta, ora in esame da parte aziendale, in attesa della ripresa del confronto programmata per il 7 luglio prossimo.

Siamo a conoscenza della ridda di voci circolanti nei corridoi, assolutamente infondate, strumentali e spesso in malafede e, pertanto, riteniamo opportuno fare chiarezza considerato che alla data odierna non è stato sottoscritto alcun accordo.

Il documento della Banca si presenta suddiviso per argomenti, riguardanti in primo luogo il *trasferimento d'azienda*, le *tensioni occupazionali*, le *riduzioni dei costi* e le *disposizioni varie*.

Per quanto attiene il *trasferimento d'azienda*, registriamo il soddisfacimento di una prima istanza sindacale ossia il mantenimento delle condizioni ai dipendenti delle banche interessate sino al 31/12/2016, al fine di avviare un sereno processo di armonizzazione con la Capogruppo.

Sulla prevista mobilità, territoriale e funzionale e sulla ridefinizione delle attuali Direzioni Generali non si è pervenuto, allo stato, ad alcuna decisione nonostante siano state avanzate proposte volte a tutelare, anche con indennità e formazione, il disagio, la professionalità, le specificità territoriali dei colleghi e delle colleghe coinvolte.

Abbiamo nuovamente stigmatizzato le attività di ricollocazione del personale in funzione del Piano Industriale, in costanza di procedura negoziale. Su questo abbiamo recepito dichiarazione aziendale di posticipo delle decorrenze dei trasferimenti.

Il capitolo delle *tensioni occupazionali* è quello che desta le maggiori preoccupazioni e il punto di massimo contrasto con l'Azienda.

Dopo aver “smontato” la costruzione aziendale dei dichiarati 300 esuberanti proprio analizzando la documentazione fornitaci dalla banca stessa, ci ha fortemente sorpreso, in negativo, l'acrimonia e il sadismo aziendale nei confronti di chi maturerà il diritto alla pensione entro il 2020 espresso in una teoria di penalizzazioni economiche che culminerebbero con l'uscita forzata e anticipata, sino a 24 mesi – *rispetto alla data di maturazione del diritto all'assegno di pensione* –, in regime di NASPI (indennità di disoccupazione).

Va da sé che quest'ipotesi aziendale è stata da noi dichiarata irricevibile e rispedita al mittente senza mezzi termini e abbiamo rilanciato chiedendo, con forza, di stabilizzare gli attuali dipendenti con contratti a Tempo Determinato e/o Apprendistato Professionalizzante. Al proposito di licenziare opponiamo la volontà di consolidare l'apporto dei colleghi e delle colleghe ormai del tutto integrati ed essenziali alla vita della Banca.

A proposito di *riduzione dei costi* ed in particolare della c.d. “solidarietà”, qui intesa come giornate di assenza forzata dal lavoro e non retribuite, diciamo subito che risulta essere una misura di risparmio del tutto fuori luogo in un'Azienda in espansione, si pensi anche alla nota volontà di acquisizione di altre banche.

Abbiamo individuato diversi capitoli di spesa e/o accantonamento sui quali poter intervenire per realizzare gli attesi risparmi strutturali, in costanza della durata del Piano Industriale, e non vediamo i motivi per agire su una leva così dolorosa sui dipendenti, già sfiancati dalle vicende di mercato e chiamati a prossimi impegni in uno scenario generale incerto.

Questi sono i fatti.

Bari, lì 27 giugno 2016

Segreteria OdC
Fabi – First/Cisl – Fisac/CGIL – Uilca – Unisin
Gruppo Banca Popolare di Bari