



Il Contratto Nazionale riconosce alla **formazione del personale del credito** un ruolo fondamentale. Oltre ad essere definita “strategica” per la realizzazione delle trasformazioni del sistema bancario e per la valutazione del personale, ad essere strumento essenziale per tutelare l’occupazione e lo sviluppo di carriera, le viene attribuito addirittura un carattere “selettivo”, in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

La formazione è quindi fondamentale, a maggior ragione in una fase come quella attuale, caratterizzata da cambiamenti continui, che rendono la necessità di adattamento un elemento strutturale e non congiunturale. Siamo per questa ragione molto preoccupati per l’incombere dell’operazione che vedrà il Gruppo Bper incorporare più di 500 filiali ex UBI. Lo siamo a ragion veduta: il passato delle operazioni di fusione, ben meno impattanti di questa in termini di volumi, è lastricato di proclami aziendali prima rassicuranti, poi canzonatori (zero problemi!), a fronte di una realtà operativa drammaticamente caratterizzata da inadeguatezze e disservizi tamponati a stento, e solo a prezzo dell’abnegazione personale dei colleghi, non sorretta però da un’adeguata organizzazione né formazione.



L’ultimo eclatante esempio di carenza di formazione è ancora più preoccupante, perché non si è verificato in concomitanza di una fusione, ma di un evento grave come l’epidemia da Covid-19. In particolare, i finanziamenti Covid assistiti da garanzia Medio Credito Centrale, SACE e più in generale i crediti “emergenziali” sono stati lavorati scegliendo a supporto personale che, in buona misura, era completamente a digiuno delle nozioni basiche sul credito, ed a maggior ragione delle norme, talora molto specialistiche, che regolano i rapporti con gli

enti di garanzia. In sostanza i lavoratori sono stati “informati” della normativa e delle procedure da adottare mediante l’inoltro di una valanga di allegati spediti loro dall’azienda il weekend precedente la loro adibizione alla nuova attività.

Informare, in questo modo peraltro precipitoso e privo di qualunque programmazione, non significa “formare”. Abbiamo cercato, in sede di relazioni industriali, di circondare questa operatività delle garanzie massime possibili per i lavoratori, come ottenuto con l’Accordo di Gruppo del 11/5/2020 all’art. 3, intitolato “periodo emergenziale e circostanze di fatto”. Siamo ben consci che l’azienda non può sottoscrivere un accordo sindacale “ammettendo” un deficit di formazione. Tuttavia questo deficit c’è stato, e le conseguenze di tale deficit non possono essere scaricate sui lavoratori; perlomeno, non in termini di responsabilità diretta per fatti o atti (o anche omissioni) che producano la non esigibilità delle garanzie a presidio. Lo diciamo prima: non accetteremo contestazioni ai lavoratori direttamente o indirettamente imputabili ad un (innegabile) difetto di formazione. Possiamo comprendere, entro certi limiti, le difficoltà aziendali nel dover applicare norme e istituti nuovi, imprevisti e necessitati dalla situazione di pandemia. Quello che non tollereremo è che certe carenze vengano scaricate sui lavoratori in termini disciplinari e/o economici, o peggio ancora di responsabilità extracontrattuale. Questo deve valere anche come stimolo per programmare l’immediato futuro, gravido di enormi trasformazioni, con una capacità di organizzazione all’altezza di un Gruppo che aspira ad acquisire una posizione di assoluta preminenza nel panorama italiano.

Ferrara, 4 settembre 2020

Coordinamento Fisac CGIL Gruppo BPER