

RIORGANIZZAZIONE BIBANCA:**Finora solo narrazioni di fantasia. Vi diciamo come stanno realmente le cose**

Per le Organizzazioni Sindacali, come per tutti noi, il 2020 non è stato affatto un anno semplice.

La situazione sanitaria ci ha cambiati e ha cambiato i temi tradizionali di trattativa sindacale: maggiormente in evidenza, la sicurezza nei luoghi di lavoro, con regole di prevenzione, sanificazioni, mascherine, smart working. Tutti termini ricorrenti negli incontri di questi ultimi mesi, rigorosamente in videoconferenza.

Ma gli incontri, a livello di capogruppo, hanno riguardato anche numerose altre tematiche: cessioni di sportelli, fusione delle banche piemontesi, ticket, banca del tempo solidale e da ultimo a fine anno la cessione del ramo d'azienda di Ubi in Bper.

Anche per la nostra Banca è stato un anno particolare: un nuovo Direttore Generale, un nuovo nome, la riorganizzazione di fine anno.

Il 2020 quindi un anno di grande attività quindi per le Organizzazioni Sindacali in Bibanca?

Purtroppo, no.

Il nuovo Direttore Generale si era preannunciato come persona di grandi abilità comunicative ma proprio la comunicazione, presunto cavallo di battaglia, è quasi totalmente mancata in questi mesi e le interazioni con i rappresentanti dei lavoratori, vissute visivamente quasi come una perdita di tempo e solo quando fossero obbligatorie per Legge.

Non ci si può limitare a rari proclami unilaterali con una totale autoreferenzialità senza ascoltare le segnalazioni di criticità proposte, le sensibilità dei Lavoratori e Lavoratrici, portate dai rappresentanti sindacali. Soprattutto quelle criticità che in alcuni ambiti dell'azienda sono riferibili a responsabili definiti pletoricamente "illuminati".

Gli incontri da noi richiesti quand'anche accordati, non sono avvenuti in genere in presenza del Direttore Generale, Responsabile delle Risorse.

Dopo il breve incontro, lo scorso settembre, per la firma dell'accordo che prevede il trasferimento del TFR pregresso nel fondo pensione e l'invio della procedura di Riorganizzazione della Banca, è iniziato finalmente il tanto atteso confronto.

In occasione della trattativa per la riorganizzazione abbiamo portato ripetutamente le nostre richieste, i dubbi per la mancanza di linee guida trasparenti, le preoccupazioni per i colleghi ed anche per il futuro della nostra banca con concrete proposte operative e collaborative. Sentirci dire che si perdeva tempo, che non capivamo (e non ci riferiamo solo ai termini inglesi, numerosi e che proprio conoscendoli riteniamo spesso inopportuni) ha reso sempre più evidente che l'obiettivo della direzione fosse quello semplicemente di smarcare una fastidiosa perdita di tempo, provando a far firmare alle organizzazioni sindacali un pezzo di carta sul quale non c'era scritto quasi nulla, una sorta di cambiale in bianco che avrebbe però permesso all'azienda di fare qualsiasi cosa

con un accordo sindacale di copertura.

Un vero peccato perché le decisioni unilaterali non portano bene all'azienda, al suo *business* (conosciamo anche noi i termini anglofoni.....).

Paradossalmente chi è ancorato al passato non è il Sindacato, ma certi dirigenti dall'atteggiamento largamente inadeguato alle sfide non solo del futuro ma anche del presente, nelle quali l'intesa con i rappresentanti dei Lavoratori dovrebbe costituire una delle chiavi di successo.

Anche l'essere ancorati alla nostra città, doveva e deve essere visto come una scommessa e un'opportunità di crescita e sviluppo di un territorio che soffre ma che ha grandi potenzialità.

Durante gli incontri per la riorganizzazione abbiamo chiuso anche l'accordo per il premio aziendale che verrà erogato a maggio del 2021.

Accordo chiuso alle stesse condizioni dello scorso anno, non con poca fatica da parte nostra e che, visto nel contesto delle trattative del gruppo, può essere definito nel suo complesso positivo.

Lo scorso dicembre una procedura di gruppo che prevedeva la proroga per la maggior parte dei distacchi tra banche (oltre 450), ha visto come unica eccezione quella di 8 colleghi che avevano un distacco da o verso Bibanca, per i quali si è proceduto alla cessione dei contratti, senza il confronto con le Organizzazioni Sindacali, così come previsto dalla procedura. Confronto che avrebbe portato alla giusta valutazione delle differenze contrattuali tra aziende.

Brutto precedente nel Gruppo ed ennesima dimostrazione di noncuranza nei confronti delle organizzazioni sindacali, da sempre disponibili a qualsiasi confronto e alla trattativa.

Altra nota dolente la mancata erogazione dei buoni natalizi, che da sempre i nostri figli, prima con un regalo vero e proprio e successivamente con buoni, hanno ricevuto. Questa tradizione, se pur non normata, non era mai venuta meno. Lo scorso anno, invece, forse prima iniziativa unilaterale del nuovo Direttore, in contemporanea alla mancata proroga dei part time, si è deciso di non donare i Buoni ai bambini, ma di dare un importo uguale a tutti i Dipendenti.

Lo scorso dicembre il Direttore ha deciso che evidentemente anche quell'importo era troppo per noi e i ticket natalizi non sono stati consegnati. Ancora una volta la tanto decantata comunicazione è venuta a mancare con noi ma soprattutto con tutti i dipendenti, e ci auguriamo che l'importo totale sia veramente andato in beneficenza come voci di corridoio riferiscono.

Se pur non si sia firmato l'accordo sulla riorganizzazione, a distanza di tre mesi dalla sua partenza si possono comunque fare delle valutazioni sulla sua messa a terra: ancora molti fogli bianchi da scrivere, caselle da riempire di persone, attività e opportunità (anche di cambiamento) al momento inesistenti e che vorremmo fossero per TUTTI, carichi di lavoro insostenibili, straordinari che non sappiano se vengano sempre segnalati, uffici con carenza cronica di personale la cui attività è a rilento con conseguenti disservizi e rischi operativi.

Molte le domande che ci poniamo:

Dove sono le assunzioni previste tanto pubblicizzate che ancora non vediamo nonostante le numerose uscite di questi mesi e l'avvicinarsi dello tsunami del progetto gemini?

Come si vogliono affrontare i problemi relativi all'organizzazione del lavoro, la formazione e i percorsi professionali? Dopo tante belle parole e proclami sono necessarie indicazioni trasparenti e pari opportunità per tutti i colleghi. Pari opportunità non solo rispetto al genere, ma anche all'età, alle esperienze e alle richieste di cambiamento.

E le attività e soprattutto i costi elevati che l'azienda ha affrontato e affronta in consulenze (survey e assessment ad esempio) e le esternalizzazioni di attività?

E' di questi giorni la presentazione, in trattativa di Gruppo, molto originale e poco ufficiale di come l'azienda intende affrontare l'organizzazione del lavoro esternalizzando parti di lavorazioni bancarie e non accessorie, relative soprattutto all'area Crediti, a società esterne. Non è il modo che riteniamo sia corretto per affrontare croniche disorganizzazioni da noi più volte denunciate. Con i costi sostenuti per dare lavoro a società esterne, guarda caso del Nord, si potrebbero fare nuove assunzioni. Ne gioverebbe il nostro territorio e soprattutto la qualità del lavoro che rimarrebbe all'interno della nostra azienda.

Una siffatta gestione della nostra azienda ci sconcerta e preoccupa non poco. Cambiare nome e fare un nuovo organigramma ci ha dimostrato che questo non basta, se non mettiamo in campo contenuti, prospettive, fatti e opportunità chiare e trasparenti.

Noi continueremo a fare quanto possibile, per il bene e il futuro della Nostra Banca.

E' di oggi l'invio alle Relazioni Sindacali di Gruppo di una lettera aperta nella quale si denunciano le problematiche presenti in Bibanca e si auspica un urgente e necessario confronto.

Vi terremo aggiornati. 