



Il 26 settembre scorso l'azienda ha comunicato alle OOSS che nel mese di ottobre saranno effettuati dei test per sondare le **conoscenze in materia di credito al consumo, mutui, bilancio, bilancio avanzato, ecc...** Tale sondaggio sarebbe propedeutico a successivi momenti formativi.

1. **Chi è coinvolto**

Sono complessivamente 200 le persone coinvolte, poco più di una decina di direttori di filiale e colleghi in carico agli uffici della Direzione Crediti per ciascuna Direzione Territoriale. Il campione selezionato è rappresentativo delle diverse provenienze (Bper o altre aziende acquisite);

2. **Tempistiche**

Entro la prima metà di ottobre saranno contattati i colleghi individuati; il test si svolgerà indicativamente entro i primi di novembre;

3. **Ulteriori dettagli**

L'attività sarà svolta da una società esterna; il test, dalla durata di un'ora, sarà nominativo, ma **non sarà utile ai fini della valutazione** del/della collega.

Da qui derivano le nostre perplessità in merito all'iniziativa. Perché riteniamo che un questionario **nominativo** su aspetti caratteristici dell'attività professionale all'interno di un'azienda di credito **difficilmente possa essere considerato neutro** da lavoratrici e lavoratori coinvolti.

Inoltre, **quale sarebbe la finalità di conoscere il nominativo rispetto allo scopo dichiarato dell'indagine?**

Non capiamo perché non vengano utilizzate le informazioni già in possesso dell'azienda tramite la procedura di *autorilevazione delle competenze* che lavoratrici e lavoratori provvedono ad aggiornare (oltretutto senza ulteriore aggravio di spese).

L'individuazione generica, poi, della figura di *direttore di filiale* non tiene conto della diversificazione dello stesso in funzione della filiale in cui lavora. Dirigere una filiale hub, una spoke o un'autonoma, oltre alle problematiche legate alla dimensione stessa dello sportello, richiede competenze differenti (es. lo spoke manager è un personal).

In alcuni casi le attività da svolgere possono non contemplare più le competenze creditizie acquisite nel corso della vita lavorativa degli interessati, come d'altronde il modello stesso di filiale richiede da oltre sei anni.

Per anni colleghe e colleghi si sono sentiti dire che la **banca non aveva più necessità di quelle competenze** che oggi, invece, pare ritornino utili e di cui ora l'azienda chiede conto.

Rammentiamo che è stata annunciata (sin dal 2022) la cessione a inizio 2024 ad un'azienda esterna (partecipata al 30%) di una parte dei/lle lavoratori/rici e di una parte del lavoro da loro svolto relativamente al

credito anomalo, alle sofferenze e agli UTP, **privandoci così di importanti figure specialistiche** (oltretutto in un momento storico in cui altri istituti di credito stanno tornando sui propri passi rispetto a tale modalità di gestione).

Non comprendiamo la scelta aziendale di svilire le competenze, lavoratori e lavoratrici.

È difficile poi che si sia così motivati!

Fisac/Cgil Bper Banca