

Venerdì 25 ottobre scorso abbiamo ufficialmente appreso dal Responsabile della Direzione Risorse che il CdA della BPPB ha definitivamente abbandonato l'ipotesi aggregativa con la BPB. Le ragioni che stanno a monte della decisione assunta dal CdA non ci sono note; così come non ci sono note le valutazioni che il CdA dovrebbe aver compiuto su eventuali soluzioni alternative.

Abbiamo più volte manifestato pubblicamente forti preoccupazioni e perplessità su quell'aggregazione, le cui tante problematiche e conseguenti tensioni occupazionali (evidentissime e facilmente ipotizzabili anche senza un dettagliato progetto), non hanno impedito al CdA di perdere ulteriormente del tempo, sprecando ingenti risorse economiche per le consulenze richieste in casi del genere.

In attesa di un necessario confronto con il Direttore Generale, già richiesto, sul futuro della Banca (e dunque di Lavoratrici/ori), CdA e top management hanno la traccia del lavoro da svolgere, a loro nota già dal 9 luglio u.s. perché contenuta in quel verbale ispettivo che tanti delicati e complessi compiti ha assegnato ai nostri vertici aziendali. Li rammentiamo:

1. operare un ampio ricambio dei componenti del CdA con l'inserimento di esponenti dotati di professionalità adeguate a garantire il riassetto e il rilancio della banca;
2. rafforzare l'Esecutivo con l'individuazione di idonei profili professionali per l'attribuzione delle funzioni vicarie in grado di offrire al Direttore Generale qualificati contributi, in particolare sui profili organizzativi;
3. razionalizzare gli assetti operativi e distributivi aziendali;
4. implementare rigorose procedure di selezione e gestione del credito;
5. potenziare il sistema dei controlli interni e dei presidi sulle filiali e sulla rete dei promotori;
6. riattivare la capacità reddituale;
7. operare un rafforzamento dei mezzi patrimoniali.

Su tutti questi punti la Banca è in ritardo. Infatti:

1. il ricambio è stato solo parziale quanto al numero e, quanto alla sostanza, poi, l'attuale CdA è una diretta emanazione del vecchio establishment; ma, soprattutto, è necessario che facciano ingresso quelle "professionalità adeguate" che anche a giudizio della Banca d'Italia sono necessarie per il difficile compito di rilanciare la BPPB; detto diversamente, nella situazione in cui si trova la BPPB è necessario che nel CdA siedano persone che siano in grado di dare un reale contributo di esperienza, professionalità e relazioni (e non certo per ragioni di prestigio o, peggio, di gestione del potere locale);
2. come più volte denunciato da anni dalle OO.SS., le carenze organizzative e commerciali della Banca non sono addebitabili ai Lavoratrici/ori, ma alla mancanza di "contributi qualificati" da parte di chi è stato preposto a dirigerle. È del tutto evidente che il rilancio della Banca passa anche attraverso l'individuazione delle risorse (principalmente interne) in grado di apportare quei contributi e quindi attraverso una seria valutazione/selezione, meglio se curata dall'esterno perché non riproponga le distorsioni che hanno sempre caratterizzato, anche in epoca recentissima, l'assegnazione di incarichi in BPPB;
3. la riorganizzazione varata dalla Banca è stata condotta in modo unilaterale, arrogante ed approssimativo, senza tener in considerazione alcuna le pur ragionevoli osservazioni delle OO.SS., in assoluto spregio agli impegni assunti in sede di trattativa dal Direttore Generale sia sul piano delle mansioni sia sul piano della mobilità (da ragionevole e contenuta divenuta selvaggia e punitiva) sia sul piano delle necessarie valutazioni d'impatto. In Banca regna sovrano il caos organizzativo, caratterizzato da sovraccarichi di lavoro per taluni, mentre per altri scompare il ruolo senza che ne venga assegnato un altro, e per altri ancora vengono inventati ruoli di coordinamento non normati; mancano parametri comuni per il ridisegno dei

portafogli; la formazione avviene sulle procedure senza le necessarie preliminari nozioni tecnico-teoriche; manca ancora il ridisegno della rete che consentirebbe una maggiore efficienza degli sportelli più lontani dal nucleo storico di insediamento (da sempre alle prese con carenze strutturali di organico), e l'auspicabile riavvicinamento di colleghe/i il cui luogo di lavoro dista anche centinaia di chilometri dal proprio luogo di residenza/origine;

4. il nuovo modello del credito è ancora a metà del guado, ma già si evidenziano alcune evidenti criticità, determinate dall'organizzazione ad imbuto dei poli, dal mancato alleggerimento burocratico/istruttorio dei gestori, dal mancato adeguamento delle normative al nuovo modello;

5. nessun intervento è stato effettuato sui controlli, né su quelli dal centro alla periferia né su quelli decentrati;

6. la riattivazione della capacità reddituale è il capitolo più doloroso per Lavoratrici/ori della Banca, oggetto dell'Accordo del 2 agosto u.s. con gli esodi che ridurranno il numero dei lavoratori (aggravando i carichi di lavoro per chi resta) e con la sospensione quasi integrale del C.I.A.; non abbiamo però notizie su quanto la Banca si era impegnata a fare sul fronte dei risparmi di costo (alcuni dei quali si sono risolti in un peggioramento delle condizioni di lavoro); ma, senza trascurare gli effetti della campagna mediatica orchestrata ai danni della Banca, sulla capacità reddituale incide negativamente e pesantemente lo stato di abbandono in cui versa la rete, nella persistente assenza di strategie commerciali (a meno che non si spaccino per tali la vendita delle "polizette" che puntualmente ricade sul capo dei colleghi): la banca è ferma e va avanti solo per inerzia;

7. aumento di capitale e raggiungimento dell'obiettivo di TIER1 (7,50%) rappresentano il capitolo su cui ci si sarebbe dovuti concentrare fin dall'inizio per le pericolose implicazioni che potrebbe avere; per conseguire l'obiettivo di TIER1 la banca sta dando input tardivi nonché contraddittori, dalla riduzione degli utilizzi dei fidi a clienti primari con cui si giocano i numeri significativi proprio nel periodo di fine anno in cui gli utilizzi raggiungono notoriamente il picco più alto, al ritorno ai mutui tanto criticati dal DG, ed infine assegnando budget di obbligazioni difficilmente vendibili, con livello di rischio quasi pari alle azioni. Insomma tutto tranne quell'aumento di capitale che il vertice in prima responsabilità avrebbe dovuto già ricercare.

Il compito è ampio, impegnativo e complesso ed è necessario che CdA e Direzione (ri)comincino senza ulteriori indugi a lavorare su tutti i capitoli, abbandonando definitivamente manie di grandezza e beghe sulle poltrone: in un contesto di tal genere il mercato ed i suoi regolatori non perdoneranno nessuna ulteriore esitazione.

In questa situazione è, infine, importante dare all'azienda un segnale di forza ed unità

PARTECIPANDO TUTTI COMPATTAMENTE ALLO SCIOPERO DEL 31 OTTOBRE
PER IL FUTURO DELLA NOSTRA CATEGORIA E DELLA NOSTRA BANCA.

Altamura, 28 ottobre 2013

ORGANI DI COORDINAMENTO DIRCREDITO FABI FIBA/CISL FISAC/CGIL

BANCA POPOLARE DI PUGLIA E BASILICATA

[Scarica comunicato](#)