

Dopo la prima sintetica lettura contenuta nel comunicato unitario dei Coordinamenti di Gruppo, riteniamo utile ed opportuno soffermare la nostra attenzione su alcune questioni ed alcuni aspetti del Piano Industriale 2015-2017 recentemente approvato e reso pubblico dal Gruppo BPER.

Sottolineiamo innanzitutto che – vista la complessità del documento in questione – quelle che seguono non possono essere valutazioni definitive, che ci riserviamo di fornire dopo uno studio più approfondito e più attento, nel quale sarà ovviamente impegnato unitariamente tutto il Sindacato del Gruppo.

Evidenziamo in primo luogo che il P.I sembra delineare strategie non compiutamente definite, quasi a rappresentare un ponte verso qualcosa di là da venire (soprattutto in tema di assetti strategici e societari); probabilmente ciò è determinato dalla incertezza del quadro normativo relativo alle Banche Popolari, come conferma una delle premesse al documento, là dove si afferma che “... il Piano è stato sviluppato nel quadro istituzionale attuale il cui cambiamento potrebbe incidere in modo rilevante.”

Ciò detto, appare evidente e preoccupante che – a fronte di un posizionamento sulle masse amministrate che (almeno ad una prima lettura) appare difensivo – si evidenzia una decisa volontà di ulteriore contenimento dei costi del Personale.

Quanto sopra, valutato in relazione all’ulteriore scelta di fare pesare maggiormente la parte di retribuzione legata al raggiungimento di obiettivi individuali (sistema MBO), conferma la strategia, (già evidenziata da parte di ABI nella contro-piattaforma presentata alle OO. SS. in sede di trattativa del rinnovo del CCNL) ormai dominante all’interno delle politiche retributive del sistema bancario, di privilegiare la parte variabile della retribuzione.

Ciò è ulteriormente confermato dall’affermazione contenuta nel P.I. relativa all’obiettivo di contenere il “costo medio del personale” che per la FISAC evidenzia un’altra delle caratteristiche che si stanno sviluppando complessivamente da parte delle aziende sempre più orientate a privilegiare la parte discrezionale delle retribuzioni restringendo gli spazi contrattuali.

Il sistema MBO connesso – come sopra evidenziato – allo stretto legame tra obiettivi individuali e retribuzione, (al di là delle considerazioni in ordine alla negativa influenza che questo sistema è potenzialmente in grado di determinare sulla eticità dell’approccio commerciale) ci preoccupa gravemente per l’evidente e concreto rischio che si traduca in un ulteriore esponenziale aumento delle pressioni commerciali, all’origine – come costantemente denunciato – del peggioramento dello stato di salute psicologico dei colleghi.

Così come fonte di ulteriore stress sarà l’ennesima ristrutturazione prevista per l’organizzazione della rete (hub & spoke o meglio, in italiano, Modello capogruppo-agenzie), che coinvolgerà i lavoratori ancora alle prese con le difficoltà connesse al passaggio dal modello precedente a quello “divisionale”, peraltro in gran parte rimasto nelle previsioni formali senza trasformarsi in concreta pratica quotidiana.

L’obiettivo di riduzione dei costi del Personale è perseguito sia mediante l’ulteriore riduzione del numero degli addetti (a fine piano: 580 addetti in meno), sia attraverso l’eliminazione di unità organizzative intermedie, con conseguente scomparsa di ruoli di responsabilità, (via tutte le 220 sezioni e riduzione complessiva di altre 160

unità tra Direzioni, Servizi e Uffici, per un totale di 380 ruoli in meno).

Di contro si paventa la possibilità concreta e preoccupante di “esternalizzazione” di una serie di attività attualmente svolte dentro le aziende del Gruppo, rappresentata da un lato dalla individuazione di “... reti di terzi per canalizzare i prodotti commerciali” e, dall’altro, dall’affidamento del recupero crediti a società specializzate; iniziative queste che – come già precedentemente espresso alla delegazione di BPER – da un lato sono foriere di ulteriore riduzione del Personale e, dall’altro, indeboliscono il CCNL riducendone il perimetro di applicazione.

Nell’ambito della razionalizzazione del processo produttivo e del contenimento dei costi può essere inquadrata la chiusura di altre 130 filiali che si sommerebbero a quelle già realizzate nel corso del Piano Industriale 2012-2014.

Tali cessazioni, unite al programmato sviluppo della multicanalità, inducono a ritenere che il Gruppo abbia individuato un target di clientela capace di utilizzare i moderni strumenti messi a disposizione dalla tecnologia finendo per penalizzare, invece, un settore ancora non maturo per tali strumenti, come quello rappresentato, per esempio, dagli anziani, dai pensionati, dalle piccole imprese e dagli artigiani che – soprattutto nel meridione – rappresenta una larga parte della clientela del Gruppo. Si scommette, in altri termini, sull’acquisizione di clientela nuova e diversa (ma solo potenziale) e si abbandona a se stessa (con il concreto rischio di regalarla ad altri operatori del settore) quella oggi concretamente esistente, per la quale sarebbe socialmente corretto ed economicamente interessante studiare, individuare e realizzare una gamma di servizi rispondenti alle esigenze dalla stessa rappresentate.

L’esito di questa scommessa, oltre che rappresentare – contrariamente a quanto si afferma – un evidente disinteresse per le esigenze del territorio dove il Gruppo opera, rischia di essere negativamente condizionato dalla inefficienza del sistema informatico, per l’adeguamento del quale potrebbe rivelarsi non sufficiente il preventivato impegno di soli 140 mln. di Euro.

Per altro verso, a nostro parere, andrebbe ponderato con molta attenzione e prudenza il previsto progetto di unificazione della rete sportelli della Banca di Sassari con quella del Banco; viene da chiedersi, in altri termini, se sia stato sufficientemente stimato il grado di “portabilità” verso il secondo dei rapporti intrattenuti dalla clientela con la prima, convinti come siamo che – tra i motivi che inducono (o hanno storicamente indotto) a scegliere l’uno o l’altro Istituto – ve ne siano alcuni che vanno al di là delle condizioni praticate.

Al di là di queste prime e non esaustive considerazioni (per questioni di brevità e per la necessità di ulteriori approfondimenti non siamo entrati nello specifico di un’altra serie di previsioni del Piano Industriale), occorre sottolineare che – per le condizioni dei lavoratori del Gruppo – saranno rilevanti le modalità di attuazione delle scelte strategiche ed organizzative contenute – per il momento solo sulla carta – nel Piano Industriale.

Al riguardo sottolineiamo che – per avere successo e perseguire la soddisfazione di tutti i soggetti interessati, ivi compresi i lavoratori – deve aumentare – rispetto a quanto avvenuto nel triennio 2012-2014 – il grado di corrispondenza tra quanto previsto nei progetti di riorganizzazione e quanto concretamente realizzato sul campo.

E' assolutamente necessario, insomma, come la Fisac di Gruppo ha già evidenziato nel proprio Comitato Direttivo del 3 febbraio (cfr. relativo comunicato) – che si concretizzi in maniera più celere e apprezzabile il processo di miglioramento organizzativo e di efficienza dei processi, che erano alla base del Piano Industriale precedente e che sono rimasti in gran parte un obiettivo non raggiunto.

Il Sindacato di Gruppo, e la FISAC in primo luogo, saranno chiamati a approfondire nei prossimi mesi un altro straordinario impegno di confronto con la controparte nelle procedure di realizzazione del PI; lo faremo confermando la volontà di tutelare i diritti dei lavoratori e perseguendone costantemente gli interessi, con lo spirito critico e insieme costruttivo che ci ha sempre caratterizzato.

Resta inteso, però, che, qualora il PI si rivelasse nel concreto una pura e semplice manovra sul Personale (riduzione degli addetti, riduzione dei costi, inasprimento delle condizioni di lavoro ed aumento dei carichi, aumento della discrezionalità aziendale etc), la FISAC – come ovvio – sarebbe impegnata con determinazione (unitamente a tutto il Sindacato del Gruppo) a contrastarne l'attuazione ed a cambiarne il segno.

Sottolineiamo, infine, che l'efficacia del lavoro che – come Sindacato di Gruppo – saremo chiamati a svolgere, sarà in larga misura determinata, oltre che dalle capacità di elaborazione che sapremo esprimere, anche dalla conclusione della difficile vertenza per il rinnovo del CCNL e dall'esito definitivo dell'iter legislativo del c. d. jobs act.

Per questi motivi sarà fondamentale che anche i lavoratori del Gruppo osservino con attenzione queste dinamiche di carattere generale e confermino il loro contributo e la loro adesione alle relative vertenze.

Vi terremo informati.

FISAC / CGIL

CCORDINAMENTO GRUPPO BPER

Modena, 24 febbraio 2015

[comunicato](#)