

Il Comitato Direttivo della FISAC/CGIL del Gruppo BPER, riunitosi in data odierna, ha svolto una lunga, articolata e partecipata discussione in merito al deterioramento progressivo delle condizioni di lavoro, al peggioramento della qualità dei servizi offerti alla clientela, allo stato delle relazioni industriali nel Gruppo.

Le assemblee sin qui tenute in tutto il Gruppo stanno confermando, sia nella rete, sia nelle strutture centrali di tutte le Aziende del Gruppo, che le riorganizzazioni e le ristrutturazioni sin ora realizzate non hanno sortito i benefici attesi o (verrebbe da dire) millantati.

Per il momento, le uniche “certezze” sono altre: la riduzione del personale per effetto del piano di pensionamenti e prepensionamenti concordato ad agosto 2015, l’aumento della confusione e dei carichi di lavoro, l’attribuzione di ruoli senza la necessaria formazione e/o senza tener conto dei precedenti professionali, l’aumento della mobilità territoriale di cui spesso sono incomprensibili le motivazioni organizzative, la resistenza a rispettare gli accordi sottoscritti, il costante incremento delle pressioni commerciali.

I vertici del Gruppo e le funzioni responsabili dei progetti di ristrutturazione e riorganizzazione fingono di non vedere la realtà e, restando abbarbicati a modelli teorici mai seriamente testati, continuano a negare l’esistenza dei problemi.

In sintesi: la situazione è diventata insostenibile.

Il Comitato Direttivo, nel ribadire la necessità di una trattativa serrata che porti al miglioramento della situazione, ritiene indispensabile che BPER:

- Riconsideri la decisione di NON applicare i contratti integrativi nella riorganizzazione della rete e manifesti la concreta volontà di iniziare un confronto per individuare le nuove figure professionali, introdotte con le ristrutturazioni realizzate in questi anni, e definire in tempi certi un accordo sui relativi inquadramenti;
- Si renda “veramente” disponibile a una trattativa sul “pendolarismo” ordinario: è necessario in tempi rapidi un accordo che preveda un sostegno economico per i colleghi che vivono nella condizione di pendolare e che abbia caratteristiche di tutela generale;
- Adotti urgentemente interventi straordinari finalizzati a superare le difficoltà quotidiane più volte rappresentate e sinora assolutamente e irresponsabilmente sottovalutate; tali interventi non potranno trascurare il fatto che le riorganizzazioni in corso non hanno ancora generato gli auspicati effetti positivi relativi al miglioramento dei servizi e alla riduzione dei carichi di lavoro e dovranno, pertanto, prevedere anche immissione di nuovo personale.

Sarà questa la modalità con cui il Gruppo Bper “darà sostanza” a quanto dichiarato nelle “Linee Guida di Gruppo per la gestione delle Risorse Umane”: “il Gruppo Bper riconosce le organizzazioni sindacali come espressione e rappresentanza delle esigenze dei lavoratori e ha l’obiettivo di instaurare con queste ultime un rapporto partecipativo e collaborativo, in un contesto di sistema in cui i processi di cambiamento dell’azienda sono sempre più serrati, rapidi e pervasivi, che impongono un confronto sistematico e complesso”.

Riteniamo, invece, che non si ispirino a questi principi gli atteggiamenti recentemente assunti da BPER:

informare il sindacato sulle riorganizzazioni previste in modo non tempestivo rispetto alle previsioni di contratto e incompleto rispetto alle reali conseguenze sui lavoratori e limitarne la circolazione delle idee e delle comunicazione verso i colleghi si traducono, in definitiva, nel ricercare un “filo diretto” con i lavoratori nel tentativo di esautorare dal proprio ruolo un sindacato colpevole di non dire solo e sempre di sì.

Per perseguire gli obiettivi suindicati, il Comitato Direttivo della FISAC/CGIL del Gruppo BPER, con il sostegno della Segreteria Nazionale, ritiene necessario rilanciare una vertenza unitaria che coinvolga tutti i lavoratori del Gruppo.

Segreteria di Coordinamento Sindacale FISAC/CGIL del Gruppo BPER

Roma, 18 novembre 2016

- [scarica il documento allegato](#)