



Siamo consapevoli del momento che la nostra Banca sta attraversando, in attesa di un matrimonio che non arriva mai, ma vivere quotidianamente nello stato di emergenza è insostenibile. Nelle filiali di ogni area sono sempre maggiori i problemi legati a organici ridotti, che creano situazioni di difficoltà estrema, a cui spesso si devono trovare soluzioni altrettanto estreme.

Non possiamo più rimanere impassibili di fronte al susseguirsi di lamentele e sfoghi che ci arrivano dalle filiali (e non solo), “vittime” di una continua e strutturale carenza di personale. E’ ora che la Direzione di questo Istituto e del Gruppo si assuma le proprie responsabilità innanzi a questa evidente ed oggettiva situazione di difficoltà, predisponendo interventi organizzativi straordinari ed il potenziamento degli organici.

Fatta eccezione per l’applicazione del contratto del terziario ai colleghi “ceduti” a UnipolRec, applicazione che tradisce la natura dell’attività svolta e viola a nostro parere le norme contrattuali, abbiamo più volte espresso formale apprezzamento per i notevoli sforzi profusi dal Gruppo al fine di alleggerire la Banca dal gravoso e insopportabile fardello degli NPL; l’opera di renderla più competitiva e presentabile in futuri processi di aggregazione, però, non può prescindere da una seria e solida “terapia intensiva” proprio come quando occorre assicurare ossigeno e cure mirate ad un corpo a cui è stato da poco asportato un cancro.

Oggi la sensazione che si vive è assimilabile ad un post-intervento di alta chirurgia, ma con le emergenze lasciate soltanto all’irriducibile senso di responsabilità dei colleghi. E’ innegabile che tale stato di criticità persistente, che si sta elevando sempre più a sistema, diventa di per sé fiero distress, stanchezza, demotivazione, errore: tutti fattori che vanno a minare l’immagine della Banca. Così non si può più andare avanti!

La situazione non è molto diversa in alcuni uffici di direzione: per garantire ai colleghi della rete la possibilità di concentrarsi sempre più sull’attività di vendita, molte incombenze sono state demandate a uffici di direzione i quali, nel tempo, hanno visto un incremento delle attività ad essi assegnate ed una contestuale diminuzione del numero di addetti, anche a fronte dell’uscita degli esodati che non sono stati rimpiazzati.

L’ex Special Credit è stata trasferita nella UnipolRec con la conseguenza che, in realtà, alcune sue attività sono state “ribaltate” sommariamente su altri uffici.

La Direzione Generale, peraltro, ha conosciuto un incremento delle proprie attività con continui “rimascolamenti” di risorse (sia responsabili che addetti) che molto spesso hanno messo in difficoltà i colleghi.

E’ certamente apprezzabile l’inserimento di alcune “nuove leve” all’interno delle varie unità produttive, ma purtroppo in numero insufficiente.

Come se non bastasse, innanzi a tali difficoltà, si moltiplicano i rimproveri gratuiti e forse poco utili dei responsabili di direzione, taluni anche con ruoli duplicati, che hanno come unico fine il sollecitare una maggiore redditività ma, nei fatti, opprimono letteralmente decine di colleghi che già hanno dimostrato la loro valenza professionale ed il loro impegno sul piano commerciale.

Pertanto, chiediamo all'azienda un incontro urgente in cui poterci confrontare su questi temi e suggerire azioni condivisibili, che vadano verso una maggiore efficacia organizzativa senza che ciò impatti negativamente sul benessere dei lavoratori.

Bologna, 22 giugno 2018