



COMUNICATO

L'ormai decennale "abitudine" aziendale di considerare i propri dipendenti gli ultimi stakeholder continua ancora adesso, in un momento pieno di criticità, vanificando tutti gli sforzi attuali e passati sostenuti dalle Lavoratrici e dai Lavoratori delle aziende del Gruppo Banca Popolare di Bari.

Il quotidiano ricevere informazioni sull'andamento del Gruppo attraverso scarni e sbalorditivi comunicati stampa o peggio, raccogliere le numerose ipotesi operative descritte in ben informati articoli giornalistici, esaspera la comprensibile preoccupazione dei lavoratori e delle lavoratrici per il futuro del proprio posto di lavoro. Assurde le "spettacolarizzazioni" dei soliti noti dirigenti che continuano a inveire, offendere, umiliare i propri COLLABORATORI (da loro chiamati sottoposti), convinti che l'uso del turpiloquio, della quotidiana persecuzione, ... , siano la soluzione ai problemi che affliggono l'azienda.

Problemi che ci si porta dietro ormai da un bel po' di anni, tant'è che nella relazione accompagnatoria del bilancio semestrale giugno 2018 del Gruppo BPB, documento ufficiale e pubblico, gli amministratori aziendali dichiaravano:

"... vi è la consapevolezza che l'eventuale mancata realizzazione della trasformazione in S.p.A. cui è naturalmente collegata l'operazione di rafforzamento patrimoniale, potrebbe comportare impatti sul mantenimento del presupposto della continuità aziendale ...".

Affermazione di inaudita gravità perché è la banca stessa ad ammettere che in caso di non adeguata ripatrimonializzazione, potrebbe non essere in grado di continuare la propria attività.

A distanza di un anno, durante il quale i dipendenti del Gruppo hanno pagato per il tentativo di contribuire al risanamento della Banca con la riduzione del costo del lavoro di 20 milioni di euro, chiediamo, a TUTTO il management aziendale: "Che ne avete fatto di quei soldi? Che cosa state facendo ora?"

Dovendoci basare sulle notizie giornalistiche, giacché quelle scarse comunicazioni della direzione aziendale alle rappresentanze sindacali interne sono state piene di intenti non meglio strutturati e di ipotesi da verificare, è evidente che i ricavi sono lontani da poter tranquillizzare le circa 3.000 famiglie dei dipendenti, le decine di migliaia di soci e le centinaia di migliaia di clienti che alla "salute" di queste Banche tengono.

Non è possibile pensare che non ci sia un'assunzione di responsabilità da parte di chi in questi anni ha amministrato il Gruppo raggiungendo questi risultati.

Non è credibile che la responsabilità sia da attribuire ai dipendenti che "in filiale non sorridono". Sarebbe strano che i colleghi allo sportello sorridessero in faccia ai soci inviperiti od ai clienti insoddisfatti. Sembrerebbe più una presa in giro che un gesto di accoglienza. Ed anche la tanto gettonata accusa di dipendenti "fannulloni", sarebbe da verificare sociologicamente. Perché se un vice direttore, oppure un capo area, o altro dirigente raccoglie la propria opera lavorativa in una continua e costante azione di "fustigazione" e minacce a tutti i

dipendenti, con richieste ad horas di report personalizzati, sarebbe interessante capire dove e chi è nulla facente.

E' dimostrato, invece, che i dipendenti del Gruppo hanno personalmente contribuito al risanamento della Banca con la riduzione del costo del lavoro di 20 milioni di euro (Accordo agosto 2017), fagocitati dal bilancio 2018.

NON POSSIAMO ACCETTARE IL PERPETRARSÌ DI ANTICHI COMPORTAMENTI DI QUESTA BANCA

Sempre dai comunicati stampa aziendali e da articoli di testate giornalistiche, leggiamo che "è stato approvato il piano di rilancio industriale 2019-2023 del Gruppo BPB dove si prevede la revisione del modello di business ... , la reingegnerizzazione del modello di business ... , il riposizionamento delle strutture della Direzione Generale", ma, ad oggi, nulla è stato comunicato alle rappresentanze sindacali dei lavoratori. Così come previsto dal CCNL.

Ridicola poi la giustificazione boriosamente addotta, nel tentativo di farci passare per sprovveduti: "... *le informazioni di mercato vanno gestite secondo procedure obbligatorie ...*".

Infatti quello che da diversi anni si richiede, è quello di avere corrette relazioni industriali.

Il Top Management è certamente responsabile dell' amministrazione aziendale, ma nelle responsabilità di governo si aggiunge il Middle Management.

L'appello della Commissione Ue avverso la sentenza della Corte di Giustizia Ue che a marzo ha dato ragione all'Italia sull'utilizzo del Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi (Fitd) nella vicenda Tercas, pone ulteriori perplessità e dilazioni temporali al preteso, ma tutto da conquistare, risarcimento miliardario invocato dalla Banca.

Anche la cessione della controllata CariOrvieto, passa attraverso la comunicazione con i mass- media. Operazione, però, che comporta una serie di adempimenti da parte delle aziende ben definiti in CCNL, ma elusi completamente, se risponde a verità la notizia giornalistica.

La rinviata assemblea dei soci incombe e le continue voci di corridoio, inquinate ed inquinanti, anche alimentate dalla stampa, raccontano di cambi ai massimi vertici con fuoriuscite eccellenti e ritorni altrettanto eccellenti: chi sarà sul palco?

Di certo lo sconvolgimento al vertice o nell' organismo amministrativo e di governo, senza un piano compiuto e condiviso, non ha molto significato per i Lavoratori e le Lavoratrici che, stanchi del modo di vivere in azienda degli ultimi anni, auspicano una revisione tale da garantire i posti di lavoro e lo spontaneo "sorriso di benvenuto" che gli è stato tolto.

Occorrono soluzioni rapide ed efficaci, non improvvisazioni commerciali dal corto respiro, usuali da anni, ma alle quali mai ci abitueremo.

È indispensabile un autentico e rispettoso confronto con le Organizzazioni Sindacali, sia formale che sostanziale.



Popolare di Bari: indispensabile un autentico e rispettoso confronto con le Organizzazioni Sindacali

Chi ha fallito lo riconosca, chi ha idee e, soprattutto, risorse per il salvataggio dell'Azienda, lo dimostri. Pronti a confrontarci sulla concretezza, a tutela dei posti di lavoro, della qualità di vita e del futuro dell'Azienda.

Bari, il 17 giugno 2019

**Segreterie di Coordinamento
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN
Gruppo Banca Popolare di Bari**