



COMUNICATO SINDACALE

Giovedì 22 febbraio u.s. si è tenuto il rituale incontro andamentale avente ad oggetto l'esame dei dati di bilancio per l'anno 2017.

I principali elementi sono già noti attraverso il comunicato stampa della Banca, ripreso da numerose testate giornalistiche. In sintesi, tutti i numeri del conto economico sono in miglioramento sia dal lato dei ricavi che dal lato dei costi. Questi i punti salienti:

- crescita degli impieghi del 3,6%;
- crescita del margine di intermediazione primario (4,1%), in particolare per effetto della crescita delle commissioni nette (9%), frutto dell'intensa attività dei Lavoratori della Banca;
- crescita del margine di intermediazione del 2,4%;
- calo del portafoglio dei crediti deteriorati di due punti percentuali sullo stock degli impieghi lordi;
- miglioramento ulteriore dei livelli di copertura dei crediti deteriorati;
- risultato della gestione operativa pari a 20 milioni, che ha consentito di spendere rilevanti oneri di sistema straordinari (6 milioni per la svalutazione della partecipazione ad Atlante e 3 milioni al Fondo di Tutela dei Depositi per il salvataggio delle Casse di Risparmio di Rimini, Cesena e San Miniato), cui si aggiungono altri oneri di sistema per 3,3 milioni ed il costo degli esodi (9,5 milioni);
- riduzione dei costi operativi (-1,7%), in particolare del costo del personale (-2,2%);
- utile netto di 2,7 milioni;
- proposta di distribuzione di un dividendo di 3 centesimi per azione;
- mantenimento di buoni coefficienti patrimoniali (Tier1 pari al 13% rispetto ad un requisito minimo del 9,9%).

Come Organizzazioni Sindacali abbiamo rimarcato il fondamentale ruolo che per il raggiungimento di questo risultato positivo hanno avuto le Lavoratrici e i Lavoratori della BPPB, i cui sacrifici in termini di rinunce alle conquiste del recente passato sono noti a tutti e sui quali ormai non si possono più esprimere dubbi o formulare valutazioni inadeguate in termini di impegno, professionalità e dedizione.

E proprio quello della valutazione è da sempre uno degli elementi critici del rapporto di lavoro con l'Azienda, perché non sempre correttamente gestita. Giusto nelle ultime settimane si è completato il percorso dei **ricorsi avverso la valutazione professionale per l'anno 2016** con la notifica dell'esito degli stessi ai colleghi interessati e alle OO.SS. che li hanno assistiti.

Gli esiti dei ricorsi sono a nostro parere complessivamente poco soddisfacenti: infatti solo il 23% degli stessi è stato accolto, in molti casi parzialmente con il ripristino di un solo livello di giudizio rispetto all'iniziale riduzione di due o più livelli.

Un passo in avanti rispetto al recente passato, in cui i ricorsi formalizzati dai colleghi non avevano ricevuto di fatto alcuna considerazione, ma ancora troppo piccolo. A riguardo dobbiamo, infatti, stigmatizzare l'operato aziendale per l'incapacità di gestire l'intero processo valutativo e di rispettarne forma e sostanza. Dalla nostra analisi sui casi che ci sono stati sottoposti dai colleghi emerge che il giudizio professionale è uno strumento spesso utilizzato in maniera distorta, e per di più senza il rispetto delle procedure previste dal CCNL e dalle norme aziendali che regolano la materia. Queste prevedono una verifica intermedia



(spesso omessa) ed un confronto fra valutatore e valutato attraverso colloqui che fra i casi esaminati risultavano quasi sempre completamente omessi o, comunque, effettuati in maniera sbrigativa. Il mancato rispetto finanche delle forme non ci sorprende affatto considerato che una percentuale considerevole dei responsabili si interfaccia con i propri collaboratori prevalentemente attraverso lo strumento delle email.

Di tale uso distorto vi era ampia traccia nelle schede da noi esaminate dove, ad esempio, in alcuni casi il compilatore aveva indicato la conoscenza di lingue straniere non conosciute dagli interessati e, in altri, la non conoscenza di lingue straniere conosciute.

Di questi elementi, indicativi di un'evidente superficialità nella compilazione delle schede quando non di voluto travisamento ed erronea valutazione dei fatti, non sempre l'Azienda ha tenuto adeguatamente conto.

Da due anni a questa parte l'Azienda ci propone di condividere alcuni elementi di novità nelle note di qualifica: noi abbiamo espresso le nostre riserve sulla necessità di tali innovazioni perché per noi il punto essenziale non è il cambiamento fine a sé stesso, ma che ci sia una chiara volontà aziendale di voltare pagina, con l'impegno ad abbandonare il malcostume del passato e a fare le cose in maniera seria e costruttiva. Occorre, cioè, un forte impegno per impedire che le note di qualifica, da strumento di indirizzo virtuoso dell'attività dei collaboratori, si trasformino in elemento di forte demotivazione o che possano, addirittura, diventare strumento per perpetrare vendette e regolamenti di conti.

Ritornando ai temi affrontati nel corso della riunione, abbiamo, ovviamente, sottolineato che dovrà essere ripreso un cammino virtuoso di relazioni sindacali, che deve avere come obiettivo il superamento della fase emergenziale ed il graduale **ripristino degli istituti della contrattazione integrativa**. Questo processo, che immaginiamo non possa che essere strutturato in diversi step, passerà attraverso momenti di confronto e di verifica con l'Azienda, a partire da quelli già previsti dagli accordi dell'8 novembre u.s. presumibilmente a ridosso dell'Assemblea dei Soci, e riteniamo debba proseguire con l'istituzione di commissioni in tema di welfare, inquadramenti ed organizzazione del lavoro /politiche commerciali per l'individuazione di soluzioni condivise su questi temi nevralgici.

A margine della riunione abbiamo, poi, chiesto alla Direzione Risorse di monitorare ed intervenire sulle Aree e sulle Filiali Capogruppo per **impedire l'utilizzo di gestori small business nell'attività di sportello**, nel rispetto di una regola che la banca stessa si è data.

Infine, su sollecitazione delle OO.SS., l'azienda ha confermato che nel caso di **gestori privati privi dei requisiti MIFID II** le regole aziendali prevedono che sia il tutor ad effettuare l'operazione e questo anche nel caso in cui il tutor sia il preposto della filiale.

Altamura, 26 febbraio 2017

Organi di Coordinamento
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL
Banca Popolare di Puglia e Basilicata