



VOLTARE PAGINA

Abbiamo visto ed ascoltato con grande interesse l'intervista che l'AD, Fabrizio Viola, ha rilasciato ai microfoni di Class CNBC. In questa conversazione la vita di BMPS viene scissa distintamente in due tempi: "Passato e Futuro".

Il passato, grazie alla gestione del precedente management (il cui "faro guida" non era certo il pieno rispetto delle regole), ha prodotto un risultato a dir poco disastroso con circa 9 miliardi di perdite in due anni, con la conseguenza che, ancora oggi, è a rischio la sopravvivenza stessa, per come la conosciamo, di BMPS. Ma il passato è, per definizione, passato, e quindi ci interessa solo da un punto di vista "di testimonianza storica", pur se restiamo in attesa del pronunciamento dei giudici rispetto alle eventuali responsabilità civili e penali degli amministratori in ordine ai vari "affari" del passato.

Il futuro, ha - come pietra angolare - l'accordo del 19 dicembre 2012. Nell'intervento dell'AD, infatti, viene citato il piano industriale 2012-2015 "i cui principali step sono già in atto". Tra le priorità, una razionalizzazione ragionata dei costi operativi (anche con la chiusura di 400 filiali) e del Personale (entro maggio usciranno dall'Azienda circa 1660 Collaboratori) utilizzando il Fondo di solidarietà finanziato, per grande parte, da sacrifici delle Lavoratrici e dei Lavoratori che dimostrano così di partecipare fattivamente al rilancio dell'Istituto.

Il futuro, appunto, è quello che oggi ci interessa. FABI, FIBA, UILCA e UGL hanno accettato di farsi carico dei problemi dell'Azienda che sono, in definitiva, anche i problemi di chi in Azienda ci lavora. Lo hanno fatto condividendo un percorso che prevede, da un lato, un deciso intervento sui costi (non solo del Personale) e, dall'altro, un profondo intervento sulla struttura organizzativa e commerciale, con prodotti competitivi ed aderenti alle diverse esigenze e tipologie di mercato.

Ad oggi abbiamo assistito al solo intervento sul taglio dei costi sul Personale. E' giunto il momento di "voltare pagina" e proseguire nell'opera di risanamento dando vita al più presto, al circolo virtuoso che accompagna lo sviluppo dell'Azienda. Le Lavoratrici ed i Lavoratori ogni giorno si misurano con enormi difficoltà nel gestire i rapporti con la clientela, oggi ancora scossa dalle continue notizie che riguardano la Banca, e subiscono pressioni commerciali inaccettabili che, anziché innalzare il morale, lo deprimono.

Occorre ripartire con un vero dialogo con le Organizzazioni Sindacali che hanno dimostrato di voler condividere, seppur tra grandi difficoltà, il futuro del Monte. Occorre trovare una intesa tra tutte le forze sane presenti in Banca per dare avvio con decisione al processo di rilancio. Questa operazione passa, innanzi tutto, dal dialogo, ma da un dialogo caratterizzato da trasparenza e reciproca comprensione. Occorre avviare da subito le Commissioni per la verifica del taglio dei costi relativi a

commesse, consulenze, spese amministrative varie, ecc.. Un dialogo caratterizzato da trasparenza avrebbe, ad esempio e probabilmente, fatto capire meglio le finalità della convention del 6 aprile che tanto malumore e disappunto sta generando, non senza fondamento, fra la grande maggioranza dei Dipendenti.

Il dialogo deve essere avviato sia a livello centrale, certo importantissimo, che a livello periferico. Il rapporto con le RSA è fondamentale per veicolare le logiche poste alla base del progetto. Chi evita il dialogo lo fa, generalmente, per due motivi: per arroganza (supponenza) o per paura. Due logiche perverse e perdenti che nulla di buono possono produrre in una situazione di grande difficoltà come quella che stiamo vivendo. E' solo questione di buonsenso.

Altre Organizzazioni Sindacali, non firmatarie dell'accordo del 19 dicembre 2012, invitano, in questi giorni l'Azienda, giustamente, alla ripresa del dialogo. Condividiamo questa richiesta a patto che tutti, prima, dimostrino di aver compreso fino in fondo la gravità della situazione e condividano il percorso tracciato con l'accordo in questione.

Un futuro carico di impegni difficili attende tutti. Nei prossimi giorni riprenderà il confronto per la fusione per incorporazione di BAV in BMPS. Ci aspettiamo di raggiungere un accordo, (possibilmente sottoscritto da tutte le OOSS), che sia caratterizzato dai principi di coerenza ed equità, seppur con qualche specificità, rispetto a quanto già avvenuto con il precedente passaggio del 2009 dei circa 7.000 Dipendenti di BAV in BMPS.

Subito dopo si dovrà affrontare il problema della societizzazione con la necessità di disegnare un accordo che veda la massima attenzione nei contenuti in materia di difesa dei diritti e della tutela dei livelli occupazionali per i Lavoratori interessati secondo le logiche contenute nell'accordo del 19 dicembre 2012.

A seguire bisognerà scrivere il CIA.

Se si vuole garantire sul serio un futuro a questa azienda, e noi abbiamo dimostrato di volerlo fare fortemente, occorre da subito dare una sterzata ad una situazione che, al momento, non ci piace molto. Vedasi, ad esempio, il sistema incentivante caratterizzato da un progetto sfornato "cotto e mangiato" senza alcun tipo di preventiva di condivisione con il Sindacato, oppure l'azzeramento di fatto delle relazioni periferiche (se non limitate a quanto previsto dal CCNL), oppure le invereconde pressioni commerciali fortissime ed inaccettabili.....e la "lista della spesa" potrebbe continuare a lungo.

In poche parole, noi continuiamo a ribadire la nostra disponibilità a discutere e condividere il processo di rilancio per il futuro di BMPS.

Se anche l'Azienda lo vuole, realmente, deve da subito dimostrarlo voltando pagina.

RSA FABI BMPS
TORINO

Torino, 4 aprile 2013