



REGOLE, RISPETTO E QUALITA' DEL LAVORO

E' motivo di soddisfazione sapere che il bilancio 2016 del Gruppo BPB sarà chiuso in utile. Vuol dire che gli sforzi compiuti da tutti e anche il noto senso di responsabilità delle Organizzazioni Sindacali hanno iniziato a produrre effetti positivi. Bene! Avanti così! Vuol anche dire che sarà legittimo, quest'anno, aprire un ragionamento sul VAP. Eh! Già! Perché se i risultati arrivano lo si deve senz'altro anche al personale della Banca che deve essere tenuto nella giusta e doverosa considerazione e non, come sta accadendo, con spietato accanimento, trattato come carne da cannone.

Non è accettabile, infatti, che il personale venga considerato solo come un fattore di costo comprimibile sino all'inverosimile e si debba aspettare - *mesi e mesi e persino un anno, in molti casi* - per il riconoscimento degli inquadramenti previsti dal Contratto Integrativo Aziendale (a proposito di questo, ci piacerebbe cominciare a discutere di "armonizzazione" tra i CIA della BPB post-incorporazione di TERCAS/CARIFE).

Non è possibile speculare sui meccanismi autorizzativi interni delle prestazioni straordinarie per non remunerare il lavoro effettivamente svolto sui luoghi di lavoro. L'orario di lavoro non può essere considerato una variabile indefinita e arbitraria. Se l'Azienda necessita avviare nuovi servizi deve, obbligatoriamente, passare da un accordo sindacale. L'orario di lavoro non è un elemento lasciato nella, seppur volontaria, "disponibilità" dei singoli. Ove così fosse le responsabilità della Banca sarebbero giuridicamente rilevanti.

Il rispetto del D. Lgs.81/2008 – Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro – non è una opzione eventuale nella gestione di un'azienda ma un obbligo che prevede conseguenze, anche penali, in caso di violazioni. Luoghi di lavoro adeguati e misure di prevenzione e sicurezza sono oltre che elementi di garanzia per tutti - *lavoratori e clienti* - anche fattori che concorrono all'immagine e al successo di un'impresa.

Vien poi da chiedersi se il proliferare delle contestazioni disciplinari di questi ultimi mesi non sia diventato anch'esso un mezzo, insieme alle pressioni commerciali per ispirare un clima di tensione finalizzato a coartare sempre più i dipendenti.

Sembra poi che il richiamo alle norme del codice civile, richiamate nelle procedure di ex art.7 L.300/70 e del codice etico sia monodirezionale e valga solo per la fasce più basse della scala gerarchica. Non si vuole difendere l'indifendibile, le regole e i regolamenti son tali ma devono valere per tutti, per le Aree Professionali, per i Quadri ma anche per i Dirigenti, per le Organizzazioni Sindacali ma anche per l'Azienda.

Buon Lavoro a tutte e tutti.

Bari, lì 10 marzo 2017

Le Segreterie di Coordinamento
FABI - FISAC/CGIL - SINFUB- UGL Credito- UNISIN
Gruppo Banca Popolare di Bari