



A TUTTE LE LAVORATRICI E A TUTTI I LAVORATORI

Da poco più di un mese si è insediato, ai vertici del Gruppo Carige, un Consiglio di Amministrazione quasi del tutto rinnovato che, in questi giorni, ha deliberato i primi interventi su alcuni settori della dirigenza e deciso di completare il processo di Hub & Spoke avviato dalla precedente Governance.

Certamente, in così breve tempo, non ci sono ancora le condizioni per esprimere un giudizio compiuto, ed è evidente che solo dopo la pubblicazione del nuovo Piano Industriale, del Funding Plan e del Piano a Medio termine, potremo fare valutazioni più accurate sulle scelte organizzative, commerciali e strategiche. Tuttavia crediamo che già su questi primi interventi sia necessario fare alcune osservazioni.

Precisiamo subito che le modalità con cui sono state prese alcune di queste decisioni destano molte perplessità. La notizia della rimozione di alcuni dirigenti apicali è infatti stata preceduta da insistenti voci circolanti in azienda e da svariati articoli apparsi sui giornali; alle OOSS è stata fornita solo un'informazione frammentaria che riguardava solo parte del contenuto di un dispongo ufficiale senza ulteriori dettagli. Ancora oggi non sappiamo se questo processo avrà un seguito, di quale eventuale entità e quando si potrà parlare di un organigramma stabilizzato.

Sulle modalità, esprimiamo lo stesso "sconcerto" e la stessa "inquietudine" che la proprietà ha espresso alla recente assemblea dei soci, constatando che alcune notizie erano state diffuse prima alla stampa che al complesso dell'azienda. Sul merito, chiediamo il completo rispetto delle norme previste dal CCNL e, nel contempo, invitiamo a valutare quanto già messo in atto in altre aziende di credito in analoghi casi anche di entità rilevante nell'ambito degli accordi relativi al clima aziendale.

Ci preme sottolineare come le OO.SS. sono state le uniche a credere che il rilancio dell'Azienda fosse una necessaria priorità. Non c'è stata una sola occasione, nei nostri comunicati e negli incontri con la direzione, in cui tale priorità non sia stata riproposta con forza. È sufficiente rileggere le nostre pubblicazioni degli ultimi tre anni per averne la dimostrazione. Purtroppo non possiamo che prendere atto che ad oggi quasi nulla è stato fatto. La difficoltà della struttura privata, l'applicazione del modello Hub & Spoke, l'effetto sui ricavi e sulle quote di mercato ne sono la prova. La recente lettera inviata dall'A.D. a tutti i dipendenti, della quale ci sarebbe piaciuto essere informati, sembra esprimere contenuti apprezzabili e riconoscere quelle necessità di rilancio che da tempo il sindacato richiede.

Non ci interessa, in questa sede, recriminare con il solito "lo avevamo detto", ma crediamo almeno che la capacità con la quale il sindacato ha dimostrato di cogliere le difficoltà che ogni giorno devono affrontare le lavoratrici e i lavoratori di questo gruppo meritino finalmente risposte concrete e credibili.

Dalle dichiarazioni che abbiamo letto o ascoltato in questi ultimi mesi ci sembra di comprendere che il rilancio del Gruppo sia finalmente diventato una priorità della politica aziendale; purtroppo però non siamo per nulla sicuri che tale indirizzo sia stato recepito a tutti i livelli, cosa che rischia di rendere irraggiungibile l'obiettivo.

Le ultime vicende, ad esempio sono state considerate un messaggio di durezza di comportamento **che alcuni compiacenti ma poco lungimiranti imitatori hanno immediatamente fatto proprio, instaurando un inopportuno clima di terrore e intimidazione.**

Sappiamo di riunioni, in sede o nella rete, tutte improntate all'insegna del terrorismo e nelle quali chi le convoca premette di non voler sentire parlare di organici, di problemi organizzativi o procedurali incentrando la riunione solo sul tema "risultati" come se le suddette problematiche non avessero nulla a che vedere con la possibilità di ottenerli. Giova ricordare che se le Aziende del gruppo si trovano nelle situazioni attuali, **le responsabilità non sono delle**

lavoratrici e dei lavoratori, ma sono tutte attribuibili a chi, nel tempo, le ha dirette. Questa affermazione non solo è nota a tutti, ma è anche ampiamente dimostrata dai numeri.

Impostare il rapporto con la rete unicamente con un piglio "militaresco" non può che produrre effetti contrari a quelli voluti, come ad esempio quello delle fughe delle migliori professionalità, da noi per tempo paventata e purtroppo sperimentata nel recente passato.

Noi crediamo che il rilancio del Gruppo passi principalmente attraverso la volontà di affrontare e risolvere i numerosi problemi organizzativi e strutturali e attraverso una politica commerciale che coinvolga lavoratrici e lavoratori, non tramite continue minacce e vessazioni, ma bensì utilizzando strumenti già sperimentati in modo soddisfacente in altre aziende del settore decisamente più adeguati e rispondenti a quanto sta accadendo nell'intero sistema bancario.

Ci pare che ciò fosse il principale obiettivo della lettera inviata dall'A.D. ai dipendenti, ma non ci sembra che questo abbia portato a comportamenti conseguenti.

Come sappiamo, la nuova Governance ha deciso di proseguire nell'attuazione del progetto di riorganizzazione della rete avviato nel precedente piano industriale, apportando solo alcuni correttivi alla sua attuazione pratica.

Tuttavia ci pare di capire che, il solo intervento emerso in questi giorni sembra essere il trasferimento di alcune decine di colleghe e colleghi dagli Uffici Centrali alla Rete. Siamo consapevoli che il rilancio passa in primo luogo attraverso il recupero del rapporto con la clientela e che questo deve avvenire soprattutto nell'operativo, anche attraverso una risposta di carattere quantitativo ma crediamo al contempo che questo non possa prescindere da una valorizzazione delle professionalità esistenti e da un adeguato processo formativo che ne crei di nuove.

Quello che osserviamo invece, è che l'avvio dell'Hub & Spoke ha prodotto come primo e finora unico risultato quello di ridurre sensibilmente gli organici e, in assenza degli interventi organizzativi necessari, di peggiorare il clima in cui operano i colleghi e la qualità del servizio fornito alla clientela. **Esattamente il contrario dell'obiettivo strategico di rilancio.**

Insistiamo sul fatto che, al di là dell'ovvio problema di entità quantitativa degli organici, esiste anche un grande problema di natura qualitativa, legato al fatto che moltissimi colleghi hanno cambiato ruolo, tutti insieme, contemporaneamente, spesso trovandosi nella condizione di non avere gli strumenti per potere affrontare questo cambiamento proficuamente. Temiamo fortemente che lo stesso problema si possa presentare per tutti coloro che si troveranno di fronte a un'attività professionale del tutto nuova.

Riteniamo che sia necessario rivedere velocemente le scelte organizzative effettuate, definire con chiarezza le strategie aziendali e avviare interventi riorganizzativi coerenti con la strategia di rilancio evitando di ricorrere esclusivamente al contenimento dei costi, in particolar modo quelli afferenti il personale, processo al quale tutte le lavoratrici e i lavoratori del gruppo hanno già ampiamente contribuito.

Genova 13/05/2016

INTERSAS GRUPPO CARIGE

Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca Unisin Falcri