



Il Presidente a Primocanale

Lunedì 7 aprile, in prima serata, sulla rete televisiva locale Primocanale, è andata in onda un'intervista al Presidente di Banca Carige, Cesare Castelbarco Albani.

Il Presidente, dopo varie considerazioni di carattere generale, affrontava il tema delle compagnie assicurative facendo una spiccata critica della gestione dell'intero comparto, definito "Il grande problema del Gruppo, sul piano economico e reputazionale"; esprimeva la propria opinione, come fosse una verità assoluta ed incontestabile, secondo la quale le competenze assicurative e bancarie per loro natura differiscono totalmente, avendo ciascuna di queste specificità da gestire in modo autonomo e professionalmente differente e ambiti di competenza totalmente diversi.

Concludeva poi con una battuta rivolta all'intervistatore, "Ma Lei ce lo vede un direttore di filiale a vendere una polizza auto ad un cliente allo sportello?".

Potete immaginare il nostro stupore, nell'ascoltare una simile affermazione; Ma non è esattamente quello che è stato chiesto di fare ai colleghi negli ultimi anni ed, in particolare, in questi ultimi due mesi?

I lavoratori sono stati invitati, sollecitati, costretti, se non, velatamente, ma più spesso esplicitamente, minacciati o ricattati in nome di un unico e superiore obiettivo, hanno eseguito, partecipato onestamente alle varie campagne assicurative, valutando con serietà le specifiche esigenze della clientela, proponendo in coscienza prodotti adatti alle situazioni; hanno agito con qualità, professionalità e rispetto.

In un attimo, ecco che **tutto questo sforzo collettivo è stato disconosciuto e banalizzato pubblicamente proprio da chi invece avrebbe dovuto soltanto ringraziare.**

Tutto ciò è inammissibile, inaccettabile, è una totale mancanza di rispetto per coloro che SOLI hanno retto le Aziende del Gruppo in questi mesi; è un chiaro segno dell'enorme distanza che separa non i lavoratori da loro, ma loro dalla realtà della banca.

E', senza dubbio, un passo falso grave, proprio sotto l'aspetto che tanto sta a cuore al Presidente, quello reputazionale, oltre che una pessima premessa per i confronti futuri con l'azienda.

E dal punto di vista professionale dei colleghi, non può che generare **una profonda riflessione sulla reale condivisione dei futuri progetti commerciali** che ad essi verranno proposti e sulla giusta misura della profusione delle proprie energie in nome di campagne e maratone pronti, alla prima occasione, ad essere delegittimati.

Capi Area e Ferie

Ultimamente abbiamo ricevuto numerose segnalazioni, provenienti un po' da tutta Italia, in merito a comunicazioni di varia natura riguardanti la fruizione delle ferie durante il periodo estivo.

Colpisce che taluni dirigenti dopo **non aver proferito verbo alcuno sulla situazione della banca nel corso dell'ultimo anno e guardandosi ben dal fornire la benché minima indicazione su come rispondere ai clienti adesso, facciano sentire il loro peso con proclami e minacce volte a bloccare completamente le ferie, o ridurle al lumicino, nel mese di Giugno e durante tutto il periodo estivo.**

I colleghi, come ampiamente dimostrato in questo periodo, non hanno **certamente bisogno di essere e richiamati al loro senso di responsabilità per fare quello che hanno sempre fatto, ossia garantire sempre e in ogni modo, indipendentemente dal periodo di festa o meno, l'operatività della banca e la buona riuscita delle varie iniziative in corso.**

Stupisce che questi personaggi siano del tutto privi o abbiano totalmente abbandonato il vecchio e mai sorpassato "buon senso", ossia sulla combinazione nel fare affidamento da un lato sul senso di responsabilità dei singoli colleghi e dall'altro sulla flessibilità dei vari responsabili nel gestire la problematica in base alle varie situazioni e al reale impegno necessario, caso per caso e tempo per tempo.

Sarà che Direttori di Area, vogliosi di primeggiare tra loro per assicurarsi un posto di rilievo presso i nuovi padroni utilizzano ogni mezzo per raggiungere tale scopo incuranti anche di calpestare la dignità di chi realmente lavora. A tal fine giova ricordare a lor signori che non sempre il “bastone” paga e si rivela una scelta giusta; spesso è molto più produttiva la “carota”.

Il sindacato tutto è intervenuto con forza, stigmatizzando, a tutti i livelli, con decisione l'operato di questi dirigenti, che con iniziative del genere nascondono la propria incapacità gestionale e la scarsa conoscenza dell'ambiente ed, in generale, del lavoro e delle normative che lo disciplinano. **L'area Amministrazione del Personale a tale proposito ha decisamente smentito che siano state impartite disposizioni che prevedano limitazioni o addirittura il blocco delle ferie ma anzi ha confermato l'ordinaria gestione delle stesse con la ovvia e naturale attenzione allo svolgimento della normale attività**

Da parte nostra consigliamo ai colleghi di comportarsi come hanno sempre fatto, ovvero di valutare con attenzione e senso di responsabilità la situazione del luogo di lavoro in cui operano e, una volta ravvisata la sussistenza delle necessarie compatibilità, anche d'accordo, ove possibile, con il proprio responsabile di ufficio/Agenzia, chiedere tranquillamente di fruire delle giornate di ferie necessarie.

Per correttezza e completezza riportiamo di seguito la normativa sulle ferie prevista dal vigente CCNL:

Art. 55 – Ferie

4. *I turni delle ferie debbono essere fissati tempestivamente dall'impresa, confermati al lavoratore/lavoratrice e rispettati; solo in casi eccezionali si possono variare di comune intesa tra l'impresa ed il lavoratore/lavoratrice.*
5. *L'impresa, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi.*
6. *Nella predisposizione dei turni di ferie, nei limiti delle esigenze di servizio, viene data la precedenza ai lavoratori/lavoratrici disabili rientranti nelle categorie di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; per il restante personale si tiene conto delle richieste degli interessati in rapporto alla loro situazione familiare e alla loro anzianità di servizio.*

Qualora perdurassero ostinatamente in modo indiscriminato i divieti di ferie, come estrema soluzione, è opportuno ricordare anche la normativa che regola il recupero delle prestazioni aggiuntive (straordinario) vecchie di oltre 6 mesi **contro la quale nessuno, nemmeno i capi area, possono opporsi.**

Art. 106 Banca delle ore – Lavoro straordinario

8. *Criteri di recupero. Nei primi 6 mesi dall'espletamento delle prestazioni aggiuntive il recupero può essere effettuato previo accordo tra impresa e lavoratore/lavoratrice. Trascorso tale termine, il lavoratore/lavoratrice ha diritto al recupero nel periodo prescelto, previo preavviso all'impresa di almeno:*
 - *1 giorno lavorativo, per il caso di recupero orario;*
 - *5 giorni lavorativi, per il caso di recupero tra 1 e 2 giorni;*
 - *10 giorni lavorativi, per il caso di recupero superiore a 2 giorni.*

Infine precisiamo che per periodo estivo si intende il trimestre luglio-settembre così come specificato nel CIA ... omissis ... possibilità di fruire di un periodo di ferie di almeno 10 giorni lavorativi nel trimestre luglio-settembre ... omissis.

Retribuzione Aziendale

Circolano in Azienda le voci più disparate circa la corresponsione economica che è sempre stata erogata nel mese di Aprile.

Come da noi già richiesto, sollecitiamo l'Azienda a comunicare alle Organizzazioni Sindacali ed ai Lavoratori e Lavoratrici quali determinazioni intende assumere rispetto a questa parte rilevante della retribuzione.

Genova 16/04/2014

INTERSAS GRUPPO CARIGE