



Piazza Soziglia 12 int. 7 Sc. C.
16123 GENOVA
Tel. 0102472989 – 0102473004
Fax. 0102545774
e-mail: uilca.carige@uilca.it
www.uilcarige.it

UILCA BANCA CARIGE **Coordinamento nazionale**

Genova, 27 settembre 2011

Lettera aperta al Direttore Generale della Banca Carige

Egregio Direttore,

Visto che la convocazione anche da noi richiesta, riguardante la seconda fase di incontro sul Piano Industriale, presentato in data 25 maggio 2011, tarda a venire, ci vediamo costretti ad anticiparle le nostre osservazioni e le nostre perplessità: creda, non con spirito polemico, ma con fine costruttivo per un dialogo proficuo, in tutta schiettezza.

Avevamo infatti immaginato una fase dialettica molto intensa, in considerazione delle molteplici problematiche aperte da tempo nella nostra azienda e delle numerose fasi di incontro richieste e più volte sollecitate. Proprio per lo spirito costruttivo testé citato, lungi da ascoltare sterili monologhi, è irrinunciabile che, con la controparte, un sindacato serio, il quale vuole affrontare alla radice i problemi dei colleghi (come sicuramente Uilca vuol fare), dia corso a un effettivo e approfondito “scambio di idee”.

Abbiamo perciò preparato questo scritto, che renderemo pubblico ai dipendenti della Banca Carige, i quali da tanto, troppo tempo attendono soluzioni alle tante, troppe problematiche aperte.

Vorremmo iniziare ricordando, in primis a noi stessi, la definizione di impresa: un’attività economica organizzata finalizzata alla produzione di beni o servizi.

E l’attività economica si compone di attrezzature, risorse umane, conoscenze e rapporti sociali.

Ma se le attrezzature non sono adeguate e le risorse umane non sono sufficienti?

L’imprenditore mette in condizione il proprio personale di lavorare in un ambiente “appropriato”, idoneo a mantenere un adeguato standard di servizio alla clientela?

Per quanto tempo il personale può lavorare in condizioni non idonee a mantenere quegli standard che gli vengono richiesti, se l’imprenditore non gli fornisce gli strumenti necessari per farlo?

Per i suddetti motivi ci duole constatare che oggi in Banca Carige la responsabilità dell’eventuale perdita di clientela e/o il disservizio alla stessa sono da imputarsi all’imprenditore: e non va dimenticato il fatto che – come dalla Uilca evidenziato - il sistema incentivante dei colleghi dell’operativo è stato applicato con le riduzioni del 36% e ha riguardato una piccola parte delle realtà aziendali, mentre l’Alta Dirigenza (responsabile della politica aziendale) ha anticipatamente e lautamente incassato il proprio (anzi i propri) sistemi incentivanti, **senza subire le giornaliere pressioni che subiscono i colleghi!**

Non sono osservazioni generiche e generaliste o demagogiche: si basano sui dati forniti dall’azienda stessa e dal continuo dialogo della nostra organizzazione con gli iscritti e i colleghi tutti.

Organici:

- Nel nostro volantino del 1 giugno scorso avevamo evidenziato che dal piano strategico presentato nel mese di maggio emergeva un saldo negativo, a fine valenza piano, del personale (**circa – 160 persone, se si tiene conto delle previste numerose aperture di nuove unità operative**), che per il tramite di qualcuno ci è stato contestato, ma che l’Azienda non ha affatto smentito.

- L'impegno assunto dall'azienda – con sua lettera del febbraio 2011 – di assunzione prioritaria di 70 c.d. “ex interinali” è stata fino ad oggi disatteso (le assunzioni attinte da questo serbatoio sono meno di una decina): insomma, rispetto a quell'impegno, **l'azienda è inadempiente**.
- Le poche (pochissime) assunzioni sono state di persone con grado, per nuove aperture in zone foranee (e fin qui hanno una propria logica), ma anche per uffici di sede per cui ci pare strano che non si possano trovare risorse interne.
- Si è ritenuto di continuare a ricorrere ad abbondanti consulenze, anche in questo caso quasi sempre per professionalità non così specifiche da non poter essere trovate all'interno: sottolineiamo anche il fatto che le consulenze hanno un costo particolarmente elevato...
- In particolare per l'area ICT è quanto mai stupefacente avere un numero di consulenti pari al numero dei dipendenti assegnati: nei fatti, non si esternalizza (fortunatamente!!!) l'Ict, ma si portano all'interno tanti consulenti da snaturare comunque i rapporti fra interno e esterno (e comunque – ci sembra – con un significativo aumento dei costi).
- È sempre più frequente il caso di colleghi che cercano di soddisfare le loro giuste aspettative di crescita professionale presso altri lidi, andando, e questo è senz'altro preoccupante, a depauperare la nostra clientela, specie in quelle fasce maggiormente profittevoli vuoi per volumi, vuoi per tipologie di operazioni. Di fronte a questi episodi l'Azienda ha spesso dichiarato di non voler accettare il “ricatto” di chi chiede riconoscimenti a fronte della minaccia di cambiare datore di lavoro, con tutte le conseguenze del caso. Noi riteniamo che una corretta ed equa politica di gestione delle risorse umane, attraverso i giusti periodici riconoscimenti, nei tempi e nei numeri, potrebbe scongiurare di molto questo fenomeno sottovalutato, forse perché si verifica “un pezzo alla volta”.

La avvertiamo che, in particolare sulle tematiche degli organici quantitativi e della valorizzazione delle risorse professionali interne, non c'è più da parte nostra disponibilità alcuna ad accettare dilazioni o insensibilità.

Patto di non concorrenza:

In Carige ce ne sono di diverse specie, per la maggior parte poco retribuiti. Ma la costrizione massima avviene per i neoassunti, costretti a firmare (e come potrebbero rifiutare?!), **pena la non assunzione**, patti di non concorrenza e allungamenti del periodo di preavviso in caso di dimissioni... ma vi sembra normale?

Politica del territorio:

- Il piano strategico prevede ulteriori aperture di filiali (vedremo il consuntivo a fine triennio), e “il mantenimento della relazione con il territorio e con la clientela”... peccato che non vengano forniti gli strumenti per il mantenimento di una relazione “soddisfacente”!

Segue qualche esempio:

- Pare (come sempre in Carige esistono le solite disposizioni ufficiose, “striscianti”, i “si dice” che poi diventano la regola: si dice, appunto, che le filiali da due potranno (possono?) andare avanti con un solo collega (sic!) e che nel futuro saranno previste filiali con un collega e un cash-in ...è questa la qualità del servizio? Ma non sarebbe più logico, per esempio, chiudere quelle filiali da due persone che spesso sono da uno e con l'organico di due/tre filiali piccolissime crearne una media? Sarebbe una riduzione di costi e un aumento di qualità del servizio alla clientela.
- Per non parlare del fatto che un “direttore” di filiale da 2 persone è costretto, all'occorrenza, a fare anche il cassiere, sconcertando la clientela, che si aspetta un direttore che le dedichi del tempo e non una specie di Fregoli che deve fare 3 parti in commedia. E poi si chiede a costui anche di imparare i fidi (ma quando?) e sviluppare la clientela (...dopo l'orario). Come si fa ad aprire conti che poi, in due quando va bene, non si riesce a seguire?
- Cosa dire poi delle responsabilità in capo ai direttori (che presupporebbero più attenzione, cioè più tempo da dedicare alle singole operazioni) e delle pesanti sanzioni correlate al ruolo? (che se poi coincide con quello di cassiere... non hai proprio scampo!).

Formazione:

- Partiamo dall'ennesima inadempienza aziendale: nell'accordo sulla formazione finanziata (FBA) sottoscritto a inizio febbraio 2011, era prevista la costituzione, entro il mese di marzo, di una commissione paritetica azienda/sindacato ai sensi dell'art. 14 del CCNL, per l'esame dei progetti formativi. La Uilca ha prontamente designato il proprio rappresentante, ma della costituzione della commissione nemmeno l'ombra. Eppure ci era sembrato che almeno un'altra organizzazione sindacale fosse sensibile all'argomento.
- Per non parlare del fatto che i colleghi si vedono costretti a rinunciare a partecipare ai corsi per la solita mancanza di organico, e magari i corsi si "ammucchiano" tutti a novembre (unico risultato dell'aver inserito la formazione negli obiettivi, visto che comunque mancano gli strumenti effettivi per realizzarla, cioè la possibilità di lasciare la filiale per partecipare ai corsi)
- Lo stesso dicasi per la palestra fidi, ottima idea se fosse possibile parteciparvi!

Ferie, permessi, banca ore:

- In questo campo, la logica è totalmente saltata. Le ferie sembrano essere diventate un privilegio, e non già un diritto previsto non soltanto dal contratto di lavoro, ma anche dalla Costituzione.
- Analogo discorso per la banca ore, trascinata all'infinito nella speranza che il collega ne perda un pezzo, o per i permessi, che diventano quasi un torto che il collega fa all'azienda chiedendoli.

Rispetto delle regole:

- Vogliamo parlare del preavviso per i trasferimenti? Esistono i termini contrattuali, quasi sempre violati, dimenticando che uno spostamento significa riorganizzazione della propria vita, soprattutto se si hanno carichi familiari; se quei termini sono previsti dal CCNL, un motivo ci sarà PURE ... e poi l'azienda si "impermalosisce" se il collega chiede l'indennità sostitutiva del preavviso (anche questa contrattualmente prevista) ... **pare insomma che chiedere l'applicazione della regola sia un reato di lesa maestà**
- Lo stesso per i trasferimenti: vige ormai la contrattazione *ad personam*, e a volte sembra che le differenze siano dettate dalle simpatie e non da criteri di funzionalità o di riconoscimento dell'effettivo disagio, come dire che uno dovrebbe accettare la distanza ringraziando il buon cuore aziendale e aspettando il premio "aleatorio" di quelle famose promozioni che...forse che sì, forse che no ... forse fra un anno, forse fra due ...

Polizza sanitaria:

- A fine anno occorre rinnovarla. Necessita valutare per tempo un miglioramento delle prestazioni, tenendo conto *in primis* delle necessità del **personale in servizio**, ma anche di quello **in quiescenza**, a carico del quale peraltro è l'intero costo del relativo premio. Inaccettabili sarebbero "fatti compiuti" decisi nell'urgenza dell'ultimo momento.

Previdenza:

- Su questo tema, da tanto, troppo tempo (prima l'intersindacale, poi la Uilca più e più volte) abbiamo chiesto dati certi per il vecchio **Fip**, quali in particolare la consistenza della riserva matematica e la relazione dell'attuario. Inoltre noi della Uilca abbiamo chiesto un incontro ad hoc per il **Fap** (la previdenza complementare delle colleghe e dei colleghi assunti post 1991), ma fino ad oggi...

Anche qui ... la pazienza ha un limite.

Sicurezza:

- Apprezziamo la scelta volontaria per il gruppo Carige che ha scelto di dare il via all'attuazione della certificazione del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul lavoro (notizia apparsa sulla Nik del 23 settembre scorso). L'applicazione del SGSL consentirà una maggiore possibilità di scambio di informazioni fra chi vive la realtà aziendale, e può quindi riscontrare eventuali aspetti migliorabili, e le competenti figure aziendali in materia di Salute e Sicurezza, le quali possono utilizzare le informazioni ricevute per definire di volta in volta gli obiettivi aziendali a cui tendere (abbiamo citato testualmente). Lodevole iniziativa, che ci vede disponibili alla massima collaborazione (per quanto di nostra competenza), ma quante volte le segnalazioni si sono arenate, anzi infrante contro i vincoli di bilancio? Quante filiali versano in condizioni penose, con disagi per i colleghi, ma mancano i soldi per provvedere alla soluzione? Perché magari le priorità decise dall'alta direzione sono altre...

- Si lavora in condizioni disagiate per i colleghi e per la clientela, ma pare che anche questo in Carige rientri nella famosa frase "... ma su ragazzi, cosa volete che sia!". A parte che qui di ragazzi non ce ne sono, ci sono uomini e donne che svolgono il proprio dovere e hanno diritto a lavorare in condizioni normali, ad avere a disposizione quegli strumenti di cui parlavamo all'inizio...

Tutto in Carige ha le caratteristiche dell'eccezionalità o del privilegio e della benevola concessione: le ferie, i permessi, la formazione, l'incarico di direttore di filiale (come se l'azienda non ne avesse bisogno) magari con un grado basso (quanti 3A4 o 3A3).

E i colleghi si vedono costretti a saltabeccare da un ruolo ad un altro, improvvisare, sentirsi dire che le circolari si leggono a casa, ecc. ecc.

E le promozioni? Aniché essere un adempimento deliberativo ricorrente (del tipo "ad ogni mese di...ogni anno c'è il riconoscimento degli avanzamenti"), diventano anch'esse una concessione del sovrano, una cosa di cui si parla per mesi, spostandole sempre più avanti, riducendone il numero, magari dilazionando le decorrenze.

In proposito non vorremmo che si diffondesse il peraltro legittimo dubbio: "Solo ai piani altissimi si fanno: e per tutti gli altri? Loro possono aspettare, tanto sono abituati a tirare l'anima coi denti...".

In Carige si è perso il concetto della NORMALITA', della possibilità di lavorare con la giusta attenzione, di programmare l'attività, di svolgere la propria formazione, di ricoprire con dignità il proprio ruolo, di vedere riconosciuto il proprio lavoro.

Si continua a chiedere sempre di più, si pretende lo sviluppo fuori orario come abitudine consolidata, si grida allo scandalo quando nessuno risponde al telefono alle 6 di sera, tra l'altro dimenticando la fine dell'orario di lavoro non sono le 18, ma anche che il nuovo VOIP fa sembrare vuota la filiale anche quando i telefoni sono tutti occupati!

Ci pare già di sentire la risposta: nelle altre banche le pressioni commerciali sono ancora più forti (a parte che ci sembra che ormai ci siamo allineati) ma... magari in altre realtà vengono forniti strumenti più adeguati per poter lavorare (formazione, organici, tempo, hardware idoneo e programmi), o no?

Diciamo sempre le stesse cose? Noi sì, lo facciamo, noi, e lo continueremo a fare finché non otterremo risposte soddisfacenti, fintantoché i problemi non saranno risolti, finché i colleghi non potranno, finalmente, lavorare in modo

NOR – MA – LE.

Non ci sembra poi di chiedere molto.

**COORDINAMENTO NAZIONALE UILCA
BANCA CARIGE**