

Dall'analisi della situazione seguita agli interventi messi in atto dopo l'accordo del 26 luglio scorso il panorama si presenta agli occhi del dipendente ancora incerto e confuso e registriamo che l'azienda non è ancora riuscita a mettere effettivamente in gioco le potenzialità dei lavoratori.

Un dato che ci viene segnalato è sintomatico: una parte dei lavoratori afferma di essere sottoutilizzata e sostituita, nelle proprie mansioni e spesso nelle proprie responsabilità, da lavoratori di società esterne che, "rebus sic stantibus", non sembrano portare valore aggiunto ma solo ulteriori costi tecnici e organizzativi. Questo processo, comprensibile per alcune attività innovative, non vede ancora un progetto organico e organizzato per la riallocazione e sistemazione delle risorse interne. È ovvio che la dialettica apertasi nel sistema in conseguenza della seconda candidatura a capogruppo di Cassa Centrale Banca crea incertezza e conseguentemente spiega in buona misura le difficoltà di dimensionamento quantitativo e qualitativo anche degli organici.

Quello cui assistiamo è infatti una continua proliferazione di appalti in attività "ordinarie", soprattutto nel mondo IT e Monetica, con una conseguente perdita di professionalità, oltre che di mansioni, da parte degli interni.

Un altro fenomeno cui si sta assistendo è quello di un progressivo "depauperamento" di parte del patrimonio conoscitivo aziendale dal momento che i lavoratori più anziani stanno subendo un evidente processo di "rottamazione", e tutto ciò induce il lavoratore a vivere in uno stato di incertezza o, quanto meno, di scarso entusiasmo quotidiano.

Il propellente di tale entusiasmo è costituito dalla composita miscela di differenti fattori quali la passione per il lavoro, il rapporto corretto e cordiale tra colleghi, le mete aziendali da raggiungere di cui sia tangibile il percorso e condivisibile lo scopo, il contesto generale aziendale positivo. Non ci siamo, ad oggi manca la combinazione di questi fattori e quindi il rischio è l'affievolirsi delle motivazioni per tutto il personale e una conseguente dannosa contrapposizione tra vecchie e nuove generazioni.

Come abbiamo sempre sostenuto, la polarizzazione nel sistema indipendente dalle condizioni di partenza dei poli aggreganti (patrimoniali e industriali) avrebbe innescato molti effetti negativi di cui questi ne sono un esempio.

L'incertezza è nemica della programmazione. Le domande fondamentali alle quali si vorrebbe trovare una risposta rassicurante per la prospettiva di tutti noi sono:

- Quale futuro per il Gruppo?
- Quali nuove opportunità di crescita e sviluppo si prevedono per i lavoratori ?
- Quando ci sarà un ritorno, a fronte delle energie spese, per la costituzione di un Gruppo Bancario Cooperativo ?
- Perché, nonostante il proliferare di consulenza "strategica" non risulta ancora chiaro il panorama futuro?
- Quali altri investimenti, fondamentali per lo sviluppo di nuovi servizi futuri, verranno drenati a vantaggio di attività merceologiche che, al momento, non sembrano portare ai benefici attesi?
- Infine, quale futuro si può attendere un lavoratore di nuova generazione ? E come recuperare entusiasmo per i lavoratori più anziani ?

Domande fondamentali scontano il limite già detto, alle quali vorremmo trovare risposte..., che in parte potrebbero pervenire dell'Osservatorio Locale di Gruppo previsto da tempo auspicato e non ancora insediato.

A questo proposito ci domandiamo per quale ragione la funzione preposta si sia rinchiusa in un incomprensibile silenzio e non riscontri le nostre legittime richieste. Tale comportamento, non consono, dovrà essere valutato alla luce anche di questi scenari oggi esistenti.

Roma, 14 Marzo 2017

FIRST/CISL – FISAC/CGIL

ICCREA

[- scarica il documento allegato](#)