

Il nuovo A.D., Francesco Guido, ha iniziato il tour che lo porterà ad incontrare molte colleghe e colleghi nelle diverse Aree territoriali. **La parola d'ordine è redditività**. Dobbiamo tornare a fare utili, recuperando, in primis, le masse ed i clienti che ci hanno abbandonato. Semplice. Da dire.

Nell'incontro che abbiamo avuto con il Dott. Guido il 5 febbraio abbiamo cercato di spiegargli che, **se oggi lui può ricoprire il ruolo che ricopre, lo deve esclusivamente alle colleghe ed ai colleghi che ci hanno messo la faccia e le unghie in questi ultimi lunghissimi sette anni**. Se così non fosse stato, oggi non ci sarebbe più alcuna Banca da rilanciare e nessun nuovo Amministratore Delegato. In questo senso, il Dott. Guido inizia dunque il suo incarico già debitore nei confronti dei dipendenti di Banca Carige. Speriamo che sia consapevole di ciò, insieme a tutto il nuovo C.d.A.

Immediato è stato il riposizionamento acritico di cortigiane e cortigiani. Le bandiere sventolano a seconda del vento. Figuriamoci le banderuole. Quando qualcuno osa parlare di scarsa produttività dei dipendenti Carige, intendendo insinuare dubbi sull'impegno profuso in questi anni, non c'è altra spiegazione che nonsia la malafede, la disinformazione o l'ignoranza.

Chi oggi chiede alle colleghe ed ai colleghi di cambiare passo, magari ipotizzando anche di fermarsi fuori orario (ovviamente senza richiedere lo straordinario o recuperare le ore) dovrebbe prima di tutto farsi un approfondito esame di coscienza. Chiedersi quale siano state le proprie responsabilità in questi anni. Chiedersi se non sarebbe più giusto rinunciare al ruolo ed essere assegnati in prima fila, per poter finalmente dare il proprio contributo all'Azienda, come le altre e gli altri colleghi fanno da anni, e dimostrare, se ci sono, le proprie capacità.

Il futuro della Banca sta a cuore a tutti noi. Soprattutto sta a cuore a coloro che ci si mantengono e ci mantengono le proprie famiglie. Il futuro della Banca è il nostro futuro. Questo le lavoratrici ed i lavoratori l'hanno ben presente e non c'è bisogno di tour, call, mail per ricordarglielo.

Non è necessario neppure ricorrere a politiche di pressione commerciale tanto becere quanto inutili. Se si facessero la metà delle call e si inviassero la metà delle mail, si recupererebbe una quantità di tempo impressionante. Tempo che potrebbe essere utilizzato per incontrare clienti ed ex clienti. Anche da parte di chi oggi pretende di insegnare, ma non pratica.

Se taluni comportamenti (richieste di report, classifiche, preveggenza dei risultati, pressioni su prodotti particolari, etc.) non cesseranno, Banca Carige avrà l'onore di inaugurare la Commissione Nazionale, onore a cui sarà dato il giusto risalto mediatico. Altro che Banca del territorio! E le responsabilità saranno rese ben chiare.

Redditività. E' facile tradurla in: lavorino di più. Più complicato è agire sull'organizzazione, sui processi, sui prodotti, sull'informatica, ecc.. Ci vogliono i soldi e ci vogliono le competenze. I soldi si chiamano "investimenti della proprietà". Le competenze si hanno solo se si sceglie di mettere le persone giuste nei diversi ruoli, allontanando chi ha ampiamente dimostrato di non esserne all'altezza.

Abbiamo dato tutto il contributo possibile. Sono stati elaborati molti piani industriali, che poi non sono stati applicati se non per quanto riguarda le ricadute sul personale. Basta! La Banca ha i parametri in regola. E' pronta per il rilancio. Lo dicono e lo scrivono in ogni dove. E allora noi vogliamo agire sugli organici e sulle retribuzioni. In entrambi i casi le colleghe ed i colleghi pagano un gap negativo nei confronti del sistema. Siamo pronti. Parliamo di progetti. Troviamo soluzioni alternative alle ulteriori chiusure di sportelli. Miglioriamo il clima aziendale, uscendo dalla logica degli organici target, rispettando le esigenze e le necessità delle lavoratrici e dei lavoratori. Smettendola di ricorrere a mezzucci, degni più di frequentatori di bettole che non di responsabili di funzioni o settori aziendali. Intervendiamo sui luoghi di lavoro per impedire di registrare un alto livello stress lavoro-correlato, e coinvolgiamo in questo tutti i ruoli aziendali.

Riconosciamo ai dipendenti l'impegno profuso in questi anni. Introduciamo percorsi di inquadramento per quelle figure/ruoli che non li hanno e miglioriamo quelli esistenti. Aggiorniamo le indennità di ruolo. Ampliamo l'utilizzo del part time, della flessibilità/elasticità di orario, di tutti gli aspetti relativi all'agenitorialità. Rendiamo operative le novità dell'ultimo CCNL, con particolare attenzione all'applicazione di quanto previsto in tema di valutazione e di diritto alla disconnessione. Riconosciamo le professionalità ed il disagio, in automatico.

Risolviamo il problema di chi oggi è costretto a lavorare distante dalla propria residenza. Investiamo in funzionalità, decoro, sicurezza e pulizia degli uffici e delle filiali.

Sono tutti temi, insieme ad altri, che abbiamo già messo sul tavolo del confronto. Sono tutti temi che, statisticamente, migliorando le condizioni di vita e di lavoro, migliorano anche la capacità produttiva. Perfettamente in linea con quanto auspicato dal nuovo A.D.. **D'altro non c'è da discutere. C'è da applicare un accordo, quello del novembre 2019, e c'è da fare il proprio mestiere (se capaci).**

Il Rubicone è stato già attraversato. Gli accordi si rispettano. Le soluzioni si ricercano seriamente. Altrimenti ad ognuno le proprie responsabilità: davanti alle lavoratrici ed ai lavoratori, davanti ai clienti, davanti all'opinione pubblica, davanti ai territori e alle istituzioni, davanti ai giudici.

Genova, 12/02/2020

INTERSAS GRUPPO CARIGE

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN