



Piazza Soziglia 12 int. 7 Sc. C.  
16123 GENOVA  
Tel. 0102472989 – 0102473004  
Fax. 0102545774  
e-mail: [uilca.genova.liguria@uilca.it](mailto:uilca.genova.liguria@uilca.it)

**UILCA BANCA CARIGE**

**Coordinamento nazionale**

Genova, 13 luglio 2011

**A TUTTE LE COLLEGHE E A TUTTI I COLLEGHI**

## **Dove sta andando la corazzata Carige?**

*...il punto di vista dal ponte di comando e dalla sala macchine...*

In tutte le traversate la nave pianifica in precedenza la rotta e nel corso della stessa fa il punto sul percorso fatto e su quello ancora da fare.

Carige per nostra fortuna non è una semplice nave, ma, da come viene rappresentata dai nostri maggiorenti, può essere paragonata almeno a una corazzata.

Il punto di partenza del nostro viaggio più recente si può identificare col rinnovo del Consiglio avvenuto nella primavera del 2008, con compiti che termineranno col bilancio 2011: siamo quindi in tempo di analisi su ciò che è stato fatto e su quel poco che, dato il breve periodo rimanente, dovrà ancora essere fatto.

Proviamo a svolgere questa analisi “segmentando” l’Azienda nelle sue varie componenti.

### **Amministrazione**

Il nostro ultimo Consiglio è stato rinforzato con la presenza di ulteriori professionalità di livello, anche nazionale. Sono state istituite specifiche commissioni ed i livelli remunerativi si sono appropriatamente consolidati per chi partecipa alle stesse, motivando legittimamente chi fa parte di tali consessi.

La **Presidenza** e la **Vice Presidenza** hanno visto confermate le persone che hanno svolto in precedenza tali incarichi, mantenendo gli elevati emolumenti in atto sostanzialmente invariati, il che ha supportato il permanere di quella forte motivazione derivante dal binomio ruolo-motivazione.

### **Direzione Generale**

E’ il segmento del *top management* maggiormente modificato, con l’inserimento di giovani elementi di estrazione interna (con l’attivazione di nuovi ruoli atti ad avvicinare alcuni Vice Direttori alla posizione del Direttore Generale), che, specie per gli avanzamenti, hanno visto migliorare nel tempo anche in modo notevole i loro trattamenti economici.

Gli “specifici” sistemi incentivanti prevedono emolumenti che spesso sono un moltiplicatore della retribuzione annuale di un impiegato appartenente alle Aree Professionali e i risultati aziendali sono stati tali da consentirne la corresponsione nelle percentuali più elevate.

Quindi anche la Direzione Generale deve ritenersi estremamente motivata nello svolgere le proprie attività.

## **Restante Dirigenza**

Essa nei numeri si è ampliata, con nuovi ruoli aziendali assegnati ai Dirigenti anziché ai Quadri Direttivi e i livelli degli incentivi ci risultano essere stati elevati e corrisposti sempre a tutti. Anche per questa ragione la Dirigenza può ritenersi mediamente motivata, anche se vi è stato un sempre maggior numero di posizioni ricoperte da colleghi di recente acquisizione dall'esterno.

## **Restante Personale (quasi tutti, cioè alcune migliaia meno alcune decine)**

Qui la valutazione, in corso di mandato triennale del Consiglio, **comincia a presentare veri e propri momenti di debolezza e criticità gestionale.**

- **Il numero degli addetti è in continua diminuzione**, tenendo anche conto del fatto che la nostra Azienda (per fortuna) si espande: i singoli sono quindi chiamati a svolgere sempre più lavoro, facendo fronte altresì a continue lamentele da parte della clientela. **Il *turn-over* ha continuato a veder uscire più persone rispetto ai neo-assunti.** In proposito il Piano Industriale recentemente presentato dal Direttore Generale – Piano che, per inciso, è stato definito, come dichiarato all'esterno, di tipo “conservativo” (ossia...nulla di innovativo) – vede in questo aspetto un suo punto di forza. **Tra le tante preoccupazioni del nostro Sindacato, la carenza di organici ha un valore prioritario.**
- **I gradi gerarchici di chi ricopre determinati ruoli sono risultati in continua contrazione:** questo vale principalmente per le **strutture operative**; per fare un esempio tra i tanti possibili, gli ultimi addetti alle funzioni *corporate* si sono visti riconoscere gradi marcatamente inferiori rispetto al passato, e così pure per altri servizi di recente costituzione. **Per non parlare delle promozioni, che in Carige stanno sempre più diventando un fenomeno di élite, tanto è vero che nel 2010 abbiamo assistito a sempre più frequenti promozioni tra i Dirigenti** (con decorrenza immediata o quasi), mentre per gli altri livelli **le promozioni sono state zero** (e si vocifera che quando verranno fatte avranno una decorrenza differita...).
- **I sistemi incentivanti, per i “comuni mortali”, hanno visto l'introduzione di regole sempre più minuziose, con obiettivi sempre più difficili da raggiungere.** Il tutto ha fatto sì che, specie nell'operativo, solo poche decine di persone abbiano raggiunto erogazioni paragonabili, in percentuale e non già in termini assoluti, a quelle della Dirigenza, mentre quasi la metà dei Colleghi ha percepito incentivi di entità ridotta e poco meno della metà non ha ricevuto nulla. **Noi vorremmo inoltre che tutti fossero considerati alla stregua dei Colleghi di Sede e che l'Azienda non discriminasse mai chi lavora nel Settore Operativo.**

**Per i suddetti motivi la stragrande maggioranza dei dipendenti di Carige non può ritenersi motivata: la nostra Sigla ha da tempo avviato una battaglia per eliminare questo genere di effetti negativi e auspica di veder ben schierata su questo fronte tutta la compagine sindacale della nostra banca, perché è il bene comune delle colleghe e dei colleghi che deve essere l'obiettivo di tutte le sigle.**

In realtà la piena motivazione di TUTTI i colleghi dovrebbe essere non solo condivisa a parole, bensì nei comportamenti, anche da parte di Banca Carige, se si vuole mantenere quello “spirito di squadra”, di cui si sente spesso parlare nelle riunioni aziendali di lavoro, ma per il quale non si attivano adeguatamente le dovute iniziative in materia di assunzioni, avanzamenti, riconoscimenti economici, etc.

### **A proposito di DUE PESI E DUE MISURE...**

Se avete letto quanto scritto sopra, avrete avuto conferma che quanto stiamo sostenendo sulla “recente politica aziendale dei due pesi e delle due misure” corrisponde al vero.

**Non vogliamo certo togliere nulla ai pochi eletti che hanno avuto molto più di altri, vogliamo solo invitare l’Azienda ad applicare un unico metro gestionale, riconoscendo anche alla consistente maggioranza delle colleghe e dei colleghi, esclusi totalmente o parzialmente sia dai premi incentivanti (sulla cui metodologia ci siamo sempre opposti) sia dalle promozioni, quanto già da tempo attuato nei riguardi dei livelli manageriali.**

Su questo obiettivo siamo pronti a intraprendere idonee iniziative, affinché dalle parole si passi ai fatti; auspichiamo in tal senso il sostegno di altri, che ultimamente sembrano più impegnati su fronti diversi.

**Abbiamo altresì bisogno della vostra condivisione e del vostro sostegno**, affinché si realizzi una rinnovata lungimiranza del nostro *management*, che a nostro avviso sarebbe bene dedicasse maggiore attenzione non solo ai sempre più spinti risultati da conseguire, ma, in modo speciale, a TUTTI coloro che provvedono poi a raggiungerli, avendo ben chiaro che negli ultimi tempi Carige ha costantemente evidenziato all’esterno i positivi risultati conseguiti, dedicando molta attenzione ai mercati finanziari, con *road show* e comunicati vari, che tutti noi abbiamo letto, valutato, soppesato e commentato.

**COORDINAMENTO NAZIONALE UILCA**

**Uilca Banca Carige**