

CASSA DI RISPARMIO DI FANO

AL PERSONALE  
DELLA CASSA DI RISPARMIO  
di

F A N O

In questi giorni un'altra "arroventata" polemica sta montando attorno alla Cassa di Risparmio di Fano: la presunta discriminazione che verrebbe perpetrata dall'Azienda nei confronti del personale femminile.

Non metterebbe conto di intevenire tanto l'assunto e le argomentazioni addotte sono risibili, perché si vorrebbe in buona sostanza sostenere che l'Azienda, pur di mortificare il personale femminile, farebbe svolgere incarichi importanti e delicati al personale maschile non meritevole.

E se la polemica, che si vuole virulenta, si fosse sviluppata all'interno della Cassa passi; però della faccenda sono stati investiti la stampa e le radio locali che diffondono comunicati strumentalmente distribuiti e distorti.

Lasciamo a chi è in grado di ragionare con la propria testa valutare quanto questo è degno.

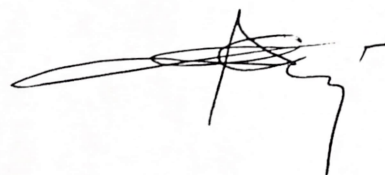
Per una impresa economica qual'è la Cassa di Risparmio di Fano, che opera nel mercato peraltro sempre più concorrenziale e difficile, le "regole del gioco" impongono il perseguimento della redditività, dell'efficienza e della conseguente solidità patrimoniale.

Per il conseguimento di questi obiettivi la risorsa primaria, soprattutto per un'azienda di servizi qual'è la banca, è costituita dal personale, il vero "valore aggiunto", che deve essere opportunamente professionalizzato, valorizzato e utilizzato al meglio nelle varie posizioni gerarchiche, in relazione a quanto ciascuno è in grado di "produrre" e vendere.

Queste sono le regole e in queste regole il sesso non rileva.

E poiché la Cassa di Risparmio di Fano risulta ai vertici del sistema bancario italiano per quanto attiene ai parametri di redditività, efficienza e solidità, come recente indagine ben nota ha riscontrato (vedi Espansione di Ottobre 1988), tutto ciò sta a significare che le "regole del gioco" sono state e sono ben utilizzate dalla nostra Azienda.

Tutto il resto non conta.





CASSA DI RISPARMIO DI FANO

Come riferito, nella nostra Azienda il sesso non rileva ed infatti appena l'arcaica normativa contrattuale ha consentito e disposizioni di legge agevolato, sono stati assunti per chiamata negli ultimi due anni e mezzo n. 73 collaboratori dalle buone potenzialità, in prevalenza donne (n.53), tant'è che gli organici presentano attualmente la seguente composizione:

- Uomini 182 - anzianità media 13 anni e 4 mesi
- Donne 134 - anzianità media 6 anni e 4 mesi
- Uomini con più di 35 anni di età: n.102 pari al 54,43% del totale uomini
- Donne con più di 35 anni di età: n.19 pari al 14,18% del totale donne
- Uomini con oltre 10 anni di servizio: n.84 pari al 46,15% sul totale uomini
- Donne con oltre 10 anni di servizio: n. 20 pari al 14,92% sul totale delle donne e del 6,32% sul totale del personale.

I dati esposti si commentano da soli; va aggiunto che là pur sensibile differenza di esperienza media tra donne ed uomini non ha impedito di far emergere fra le prime le potenzialità, professionalità e maturità capaci di imporsi: infatti su 28 Capo Ufficio n. 7 sono donne (25%); su 46 Vice Capo Ufficio n.15 sono donne (32,60%) su 66 Capo Reparto n.39 sono donne (59,09%).

\*\*\*\*\*

La nostra Azienda ha un organico molto giovane -anzianità media complessiva 10 anni e 4 mesi- e con questi giovani collaboratori dovrà reggere le ardue sfide del mercato sempre più competitivo; tutti si impegnino perché le opportunità di affermazione sono notevoli, ben superiori a quelle di una istituzione con personale mediamente più anziano, purché si rispettino le "regole del gioco" dianzi enunciate.

E ci si ricordi sempre che la Banca è una cosa seria, molto seria, per cui non è tollerabile disperdere energie per il vezzo di qualcuno di giocare al femminismo ed all'antifemminismo.

Cordiali saluti.

Fano, 13/6/1989

LA DIREZIONE

