

INDEPENDENCE DAY

Eh già, con l'aria di "convention" che tira, tutti alla Carifano dobbiamo cercare di essere un po' più attenti alle ricorrenze in uso presso il Nuovo Continente.

Infatti, correva il giorno 4 luglio 1996, festa nazionale negli Stati Uniti, l'"Independence day" appunto, quando la Carifano sfornava l'ordine di servizio n° 3/96, ossia la lista dei fortunati estratti nella lotteria delle promozioni alla Carifano.

Certamente nessuno vuole sminuire il merito dei colleghi promossi; tuttavia, se consideriamo che le proposte di promozione avanzate dai titolari e capiservizio erano oltre 70, quando si legge una lista di soli 32 nomi viene naturale pensare ad una estrazione a sorte.

Ci sono poi i "premi di consolazione": non mancano mai nelle lotterie delle feste di paese e non sono mancati neppure alla Carifano. Infatti, alcuni colleghi sono stati gratificati con una elargizione "ad personam" o "bonus" o "una tantum" o altro termine rubato alla lingua latina che alla Carifano serve ad indicare ciò che viene dato al posto di una, magari strameritata, promozione. Non sapremmo come altrimenti considerare queste erogazioni dal momento che non esiste un trasparente sistema di premiazione del risultato.

Uscendo fuori dalla metafora "festaiola": ci premeva puntualizzare come, ancora una volta, per gratificare il personale sia stato usato un vecchio sistema anche se, in questa circostanza, si è preferito usare nella scelta dello strumento da taglio la scure al posto del bisturi.

Avevamo inoltre rilevato in alcune promozioni al grado di vice capo ufficio il mancato rispetto del contratto, in quanto l'art. 100 del suddetto prevede che si può essere promossi per merito qualora in possesso di almeno tre note di qualifica e che le stesse, sempre fino al grado di vice c.u., costituiscono il prevalente titolo di merito. Ciò determina una situazione che, a nostro avviso, può risolversi solo attraverso l'inquadramento al grado di vice c.u. di quei capi reparto che abbiano titolo uguale (due note di qualifica "ottimo") o superiore (tre note di qualifica "ottimo") a colui o coloro che hanno beneficiato della promozione a vice c.u. comunicata nell'ordine di servizio. Inoltre, siamo sempre convinti, e ne abbiamo avuto successiva conferma indiretta, che le perplessità da noi espresse non riguardano solo le promozioni fatte al grado di vice capo ufficio ma anche quelle ad altri gradi del personale.

Per tale motivo avevamo richiesto in data 11 luglio u.s. un incontro con il Direttore Generale. Il giorno 23 ci ha ricevuti e alle nostre argomentazioni ha così risposto:

- le promozioni sono state decise in maniera collegiale dal Comitato di Direzione (un organismo costituito dai quattro responsabili di area, dall'Ing. Mondini e dal Direttore stesso);
- il Direttore non era stato messo a conoscenza di quanto prescritto dall'art. 100 del nostro contratto;
- l'azienda è in procinto di varare un nuovo sistema di valutazione più completo e meglio rispondente alle esigenze della nostra azienda.

Sull'ultima risposta l'unico commento benevolo che ci sentiamo di esprimere è di dubbio: sulla valutazione del personale è dal 1987 che aspettiamo le novità.

Per quel che riguarda la non conoscenza dell'art. 100, potremmo anche concedere al Direttore il beneficio dell'"ignoranza" della norma contrattuale, anche se nelle delibere delle promozioni il medesimo articolo viene citato. Invece appare evidente che il passaggio dalla monarchia all'esarchia decisionale non ha portato, almeno sul versante delle promozioni, quel contributo in termini di competenze che ci si poteva aspettare. Quell'articolo contrattuale doveva essere ben conosciuto almeno a due delle sei persone facenti parte del Comitato di Direzione in quanto hanno retto, in passato, le relazioni sindacali o addirittura il Servizio del Personale.

Guidare una banca in condizioni normali oggi non è sicuramente un compito agevole; diventa decisamente arduo doverlo fare nel periodo del passaggio all'interno di un grosso gruppo creditizio, con una microconflittualità aperta e con la diffusa sensazione che nella gestione del personale, come nel Gattopardo, "tutto cambia affinché nulla cambi".

Fano, 30 luglio 1996

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali
FIBA/CISL FISAC/CGIL

