F.I.B.A. - C.I.S.L. F.I.S.A.C. - C.G.I.L.

La comunicazione del Consiglio di Amministrazione inviata a tutti i dipendenti si commenta da sola.

Siamo rimasti colpiti dalla scarsita' di contenuti e prospettive, un Consiglio di Amministrazione che gestisce un'Azienda di Credito e buona parte dell'economia locale dovrebbe andare ben oltre la semplice filosofia del "fidatevi di noi".

Riteniamo comunque utile illustrare e commentare dettagliatamente le affermazioni espresse dal Consiglio di Amministrazione:

> E' a tutti noto che la nostra Banca ha in questi ultimi anni conseguito lusinghiero sviluppo in tutti i settori di attività - raccolta, impieghi, servizi, grado di patrimonializzazione, con percentuali di accrescimento tra le più elevate nel sistema delle Casse di Risparmio; parallelamente si é provveduto a notevole ampliamento degli organici, pressoché triplicati nel volgere di otto anni(da 118 a 281 persone con 200 assunzioni nel ruolo credito); tutte le strutture dell'Istituto - stabilimenti, macchinari, arredi - sono state rinnovate e presto potremo fruire dei locali di Palazzo Bambini finalmente in fase di allestimento.

1) La Cassa di Risparmio di Fano ha raggiunto in questi ultimi anni ottimi risultati di sviluppo in tutti i settori;questi risultati si sono ottenuti con la "fattiva collaborazione" del personale, ma non sempre questo merito gli viene riconosciuto concretamente.

Tutto ciò si é realizzato per volontà degli organi amministrativi e dirigenziali, con il determinante concorso del personale direttivo e la fattiva collaborazione dei quadri impiegatizi e subalterni.

2) Se i risultati ottenuti sono stati determinati dalla volonta' degli Organi Amministrativi e Dirigenziali, materialmente sono stati realizzati dall'attivita' dei lavoratori. Si e' sempre detto che "la risorsa umana" e' il fattore principale in un'azienda come la nostra, ma nei comportamenti aziendali questo primato non e' rispettato: accade spesso che altre considerazioni vengano prima dellle esigenze del personale.

3) Gli ottimi risultati raggiunti sono stati ottenuti grazie alla "dedizione" e la capacita' di tutto il personale pur in presenza di una struttura organizzativa estremamente fragile (come ha rilevato nella sua ispezione la Banca d'Italia).che non sempre permette al personale di rendere al meglio.

4) Al personale va riconosciuto il merito di aver operato al meglio anche in una situazione non ottimale, al Consiglio di Amministrazione va rilevato che la la ricerca esclusiva dei risultati ha determinato la situazione di fragilita' organizzativa. Con altri mezzi a disposizione, con direttive chiare, con una migliore organizzazione, probabilmente il personale avrebbe avuto la posssibilita' di raggiungere con minore "affanno" piu' elevati risultati.

Nel convincimento che il futuro delle banche si giuocherà sul grado di efficienza che ognuna riuscirà a darsi, é stato varato un vasto programma di verifiche ed interventi al fine di potenziare al massimo l'efficienza in senso lato del nostro Istituto, fruendo anche della consulenza di società specializzate, così come fatto in passato con risultati ampiamente soddisfacenti.

5) Se e' vero che il futuro della Banca si gioca nel grado di efficienza che riesce a darsi, un Consiglio di Amministrazione avveduto doveva avviare un processo di riorganizzazione interna nel momento stesso in cui decideva una politica di sviluppo e non nella fase successiva come invece e' avvenuto nel nostro Istituto.

Va da se che l'efficienza di una impresa, specie di servizi come la banca, si realizza anche e soprattutto attraverso la valorizzazione e professionalizzazione del personale, cui tende buona parte degli interventi varati.

6) Alla Cassa di Risparmio di Fano si e' seguita una politica "del tappabuchi", (vedi assunzioni esterne) cercando soluzione ai problemi quando questi si erano gia' verificati (senza avviare un programma di valorizzazione e professionalizzazione del personale gia' esistente). Una strada questa piu' semplice che diventa una scelta obbligata in certe situazioni, mentre un saggio amministratore avrebbe avviato sin dall'inizio, un programma di valorizzazione delle risorse interne.

Pertanto il personale nulla ha da rammaricarsi per le decisioni prese e per quanto verrà attuato; anzi, le possibilità di affermazione, proprio in virtù della rapida crescita del nostro istituto che dispone di personale giovane per oltre i due terzi dell'organico, saranno certamente accresciute rispetto al già soddisfacente passato da tutti verificabile.

7) Il rammarico del personale deriva dal fatto che le decisioni prese dal Consiglio non sono state supportate da una politica che desse a tutto il personale la possibilita' di affermarsi, mettendogli a disposizione mezzi e strutture adeguate per accrescere capacita' professionali e qualita' del lavoro. La scelta del nostro Consiglio di Amministrazione di legare le possibilita' di affermazione solo alle opportunita' che

si determineranno nel processo di crescita e' estremamente limitativo, non si possono prendere "treni in corsa" col rischio di cadere ma occorre mettere i dipendenti nelle condizioni di arricchire la propria professionalita' senza che questa sperimentazione venga fatta sulla loro "pelle".

Occorre però sempre aver ben presente i rispettivi ruoli e responsabilità .

8) Abbiamo ben presente i ruoli e le responsabilita' di ciascuno. Vogliamo far osservare pero' che assunzione di responsabilita' vuol dire anche riconoscere che alcune scelte, compiute dall'Istituto, non hanno prodotto i risultati sperati. Lo stesso Consiglio ammette la possibilita' di sbagliare nel compiere delle scelte; ma non e' possibile invocare i "rispettivi ruoli" senza che da parte sua ci sia una riflessione su "errori" passati.

All'amministrazione spetta la funzione di indirizzo e di definizione dei programmi, con la conseguente individuazione e scelta delle risorse tempo per tempo ritenute opportune e necessarie al conseguimento degli obiettivi.

9) All'amministrazione spetta la funzione di indirizzo e di definizione dei programmi, noi speriamo che questi programmi ci siano realmente. Durante l'ultimo incontro con il Consiglio di Amministrazione ci sono stati piu' volte indicati i settori che si vorrebbero potenziare, ma quando abbiamo chiesto di conoscere il contenuto dei programmi ci e' stato risposto che cio' non era possibile. Se esistono realmente dei programmi e questi sono rivolti al benessere di tutti i dipendenti quale problema creerebbe il renderli noti? Forse come precisa la comunicazione del Consiglio, individuazione e scelta delle risorse avverra' "tempo per tempo", ancora una volta senza un programma strategico.

L'amministrazione é determinata all'attuazione dei programmi fissati, ritenuti necessari per il progresso della nostra banca; auspica e raccomanda, se ve ne fosse bisogno, che tutte le strutture dell'Istituto facciano la parte che loro compete.

10) Il finale della comunicazione ha addirittura un tono minaccioso: "tutte le strutture dell'Istituto facciano la parte che loro compete", ma cio' non ci spaventa assolutamente, noi la nostra parte l'abbiamo abbondantemente fatta, come dimostrano i risultati raggiunti. E' ora che anche l'Istituto faccia la sua, provvedendo a risolvere i problemi organizzativi, emanando chiare e dettagliate normative, illustrando chiaramente obiettivi e mezzi con cui raggiungerli. Da parte nostra saremo ben lieti di osservare le indicazioni e le norme che ci verrano impartite, cessando cosi' di fare .....parti che non ci competono.

Fano, 15.12.87

R.S.A. F.I.B.A. - C.I.S.L. F.I.S.A.C. - C.G.I.L.

Cicl. in proprio
Viale Buozzi, 43 - Fano (PS)