BANCO DI NAPOLI - SEGRETERIE DI COORDINAMENTO

LIBERATE GLI OSTAGGI
GLI APPRENDISTI DEVONO ESSERE TUTTI CONFERMATI

La questione che si pone in questi mesi nel nostro Gruppo è chiara: come uscire dalla ristrutturazione, dettata dalla crisi che ha carattere oggettivo, mantenendo l'impalcatura dei diritti e delle garanzie dei lavoratori.
Le Organizzazioni Sindacali si sono approcciate al tavolo negoziale con grande senso di responsabilità e onestà intellettuale, aperte come sempre al confronto; la controparte ha scambiato quello negoziale per un tavolo da poker, dove ad ogni giro viene alzata la posta.
L'ultima puntata però è stata sbagliata: il giocatore aziendale – campione del modello di banca sociale,etica e nazionale – ha toccato, con cinica disinvoltura, quelli tra di noi più deboli, quelli più esposti, quelli che fino a qualche momento prima aveva ilusingato, offrendo attraverso il lavoro la possibilità di avere un progetto di vita, di impegnarsi per la collettività, per la propria famiglia, per se stessi, di realizzare la propria personalità, dando generosamente in campo impegno, preparazione, entusiasmo, freschezza e vitalità.
Il licenziamento, velato dalla ipocrisia della mancata conferma degli apprendisti, prima che produrre un danno materiale ai nostri ragazzi li ha offesi nella dignità e attraverso loro ha offeso tutti noi.
La mossa aziendale, grave a qualunque latitudine, ha poi per il Sud un disvalore aggiunto: il lavoro, infatti, è merce davvero rara ancora e giocare con la pelle delle persone qui è ancora più odioso.
Di più appare incomprensibile a fronte dei tagli del personale concordati ed accettati e non ancora ultimati con vuoti che mettono sempre più in discussione i livelli di servizio alla clientela, lasciano non presidiati tanti portafogli e mettono seriamente a rischio le relative opportunità di aumentare i ricavi; le carenze sommano ad alcune centinaia di persone.
Una grande azienda dovrebbe avere una visione strategica, guardare al domani, non tagliare le radici del futuro, dando il segnale che in un momento di difficoltà si è realmente tutti sulla stessa barca (abusata quanto ipocrita frase).

La maggiore produttività non si raggiunge attraverso il taglio indiscriminato del personale ma attraverso la razionalizzazione di tutti i costi e soprattutto con maggiori investimenti.
Può venire il dubbio della inadeguatezza della strategia dei gruppi dirigenti se nel bisogno di maggiore "produttività" si taglia chi è più giovane? Può continuare quel dubbio se nel taglio di spese si segue la strada più semplice e senza sforzo, né di ingegno né di fantasia, del "costo del lavoro"? Può aumentare il dubbio se manca a tutt'oggi un serio piano di rilancio, un progetto che consenta un rilancio dell'Azienda ed un aumento dei ricavi?
Ma il grumo di interessi che si aggroviglia nel flusso di spesa per consulenze è stato sufficientemente sforbiciato? Il peso di consigli di amministrazione, che non si comprende cosa amministrino, potrebbe somigliare in modo preoccupante alle "spartizioni" di posti della cosiddetta "casta"?
Nell'uno come nell'altro caso, possiamo chiederci se siamo di fronte al consolidamento di vere e proprie "clientele", che nulla vogliono cedere?
L'azienda deve, come imperativo categorico, comprendere che per farsi carico dei problemi i lavoratori devono avere, in maniera verificabile ed esigibile, tre cose:

- L'equità, perché non è proponibile che il peso maggiore delle difficoltà gravi sul fattore lavoro;
- Una rotta, una prospettiva che non sia solo la martellante. Quotidiana litania da pugile suonato degli obiettivi da raggiungere (per chi? Per che cosa? A qual fine?) riproposta asfitticamente, da una azienda la cui credibilità si sta rapidamente logorando, non verso i cosiddetti mercati ma verso i lavoratori;
- La conferma dell'impianto di tutele costruito in questi anni.

Ora, per il dialogo, se si vuole dialogare, c'è un problema in più: non uno solo degli apprendisti deve rimanere fuori.

Napoli 9/10/2012 **LE SEGRETERIE**