In questi giorni, con l'insediamento della nuova governance, sono stati inviate due comunicazioni ai dipendenti del Gruppo e un centinaio di essi è stato incontrato direttamente dal nuovo AD, durante un meeting del circolo dipendenti.

Prendiamo atto del fatto che questi passaggi siano fatti prima che fosse previsto un incontro con il sindacato (che forse ora sembra in corso di programmazione), non tanto perché questo, normalmente, è uno dei primi passi che viene fatto in tutte le aziende in occasione di un ricambio della governance, quanto piuttosto perché, in questi ultimi anni, il sindacato è stato l'unico a richiedere con forza – e tendenzialmente inascoltato – che si lavorasse per il rilancio dell'azienda, obiettivo che fa parte di quelli dichiarati dai nuovi amministratori.

Tra le dichiarazione fatte in questi giorni, in diverse sedi, sono due, in particolare, quelle che più ci hanno colpito e che ci hanno fatto riflettere. La prima riguarda l'accento posto sugli errori commessi in questi anni, la seconda invece relativa alla necessità di motivare i dipendenti. E' forse superfluo dire che condividiamo entrambe queste considerazioni, ma proprio perché pensiamo che entrambe le osservazioni debbano presto diventare azioni concrete, proviamo a dare il nostro piccolo contributo, rinunciando per una volta a esprimere opinioni, ma elencando esclusivamente fatti, tutti verificabili, a proposito di quello che è successo e perché, di chi siano le responsabilità, e di quali iniziative siano state intraprese in questi ultimi anni.

L'involuzione del Gruppo Carige

Chiediamo a tutti, e soprattutto a coloro che sono nelle aziende del Gruppo da alcuni anni, un esercizio di memoria, poiché è evidente quanto sia necessario, per risolvere una situazione di crisi, agire sulle cause e sulle responsabilità che l'hanno generata.

Nel caso del Gruppo Carige, il primo bilancio che ha fatto registrare una perdita è quello del 2013 (peraltro contestato da Consob). Prima di quella data, nel quinquennio precedente, Carige aveva distribuito dividendi che si aggiravano sui 200/mln annui, per un totale di circa un miliardo di euro, a cui vanno aggiunte le centinaia di milioni spese nelle svariate immissioni di liquidità effettuate verso le compagnie assicurative, allora interamente di proprietà del Gruppo. Si tratta di somme complessive vicine ai due miliardi di euro usciti definitivamente dalle aziende del Gruppo con diverse modalità, in un contesto generale in cui tutte le aziende bancarie di pari o di maggiori dimensioni accantonavano somme significative a copertura dei crescenti crediti inesigibili (NPL), che Carige invece lasciava sostanzialmente immutate. E' evidente che se queste somme fossero state utilizzate a copertura dei crediti inesigibili – come fatto da tutte le altre aziende di credito – i fondi raccolti con gli ultimi aumenti di capitale avrebbero potuto essere destinati agli investimenti anziché alle coperture richieste da BCE.

Sui crediti inesigibili, peraltro, è opportuno ricordare, almeno a coloro che fanno parte del Gruppo da diversi anni, la vicenda della Festival Crociere che, anche se risalente al 2004, è esemplare nel rappresentare quali fossero le modalità di erogazione del credito in questo Gruppo. In quella occasione il fallimento della Festival lasciò alla Banca un buco di 82 milioni di euro, a fronte di crediti concessi senza alcuna garanzia. E anche questi sono soldi volatilizzati che ora mancano.

Anche da questa breve e sommaria ricostruzione degli eventi risulta evidente quali siano le cause e di chi siano le responsabilità della situazione in cui ci troviamo oggi. Una cosa è certa e innegabile: non sono certo i dipendenti i

responsabili delle politiche di bilancio decise a livello strategico, non è certo un oscuro direttore di filiale che ha deliberato questo e altri crediti di tali dimensioni e a queste condizioni, divenuti poi fatalmente inesigibili.

Anzi, per essere precisi, occorre ricordare che, nelle relazioni ispettive al vetriolo stilate da Banca d'Italia in quei momenti, le uniche parole positive dell'autorità di vigilanza erano dedicate alla professionalità e alla competenza dei dipendenti e che, nello stesso periodo, la stessa Banca d'Italia e Prometeia rilasciarono diversi report nei quali si diceva esplicitamente che il costo del lavoro pro capite dei dipendenti Carige era tra i più bassi dell'intero sistema.

Eppure, come sempre, sono stati i dipendenti a pagarne il costo più pesante.

Gli interventi strategici e i piani industriali dal 2013

Tralasciamo le considerazioni sulla successione dei piani industriali (5/6) e degli amministratori delegati (4) succedutisi in questi ultimi cinque anni, poiché ne abbiamo già parlato in diverse occasioni, ma riteniamo invece utile ragionare su se e come si sono modificati i numeri degli ultimi anni. Dal 30 giugno 2012 al 30 giugno 2018 (ultimo dato disponibile) il costo del lavoro è sceso di oltre il 30% (da 209/mln a 145/mln), tenendo conto che su di esso ha anche pesato la successione di manager puntualmente sostituiti ad ogni cambio di governance, spesso con notevoli bonus di ingresso e di uscita.

Non altrettanto certamente si può dire delle spese amministrative, addirittura cresciute rispetto ai livelli pre-crisi (119/mln di giugno 2018 contro i 117/mln di giugno 2008), nonostante i pesanti tagli alle spese di pulizia, di guardianaggio e di manutenzione, che – oltre a generare pesanti ricadute occupazionali nelle aziende fornitrici – hanno spesso reso i luoghi di lavoro ai limiti della vivibilità. Certamente non sono stati fatti analoghi interventi sulle spese per consulenze ("Ho riempito la banca di consulenti", ci disse il precedente amministratore delegato poche settimane dopo il suo insediamento), nonostante gli interventi organizzativi suggeriti nel tempo da queste società si siano dimostrati fallimentari (vedi "hub & spoke", solo per citare l'ultimo) e certamente non c'è stata analoga attenzione ai costi da parte degli amministratori che si sono succeduti – certo poco rilevanti in valore assoluto ma molto sul piano simbolico – visto che, negli ultimi anni, sono stati stipulati nuovi contratti con aziende di catering e di pay-tv e che è stato completamente rinnovato il parco auto.

La motivazione dei dipendenti

Lo ripetiamo, l'intenzione di agire sulla motivazione dei dipendenti è un'intenzione apprezzabile. E' certo tuttavia che, in questi anni, questa stessa motivazione ha subito colpi durissimi. Già abbiamo detto dei pesanti interventi sulle retribuzioni e sulle condizioni fisiche di lavoro, a cui si aggiungono le espulsioni di 187 lavoratrici e lavoratori ceduti ad altre aziende insieme alle suppellettili in occasione dei trasferimento di ramo d'azienda, le inaudite pressioni subite dai dipendenti Carige distaccati presso Creditis (l'unica azienda del Gruppo che continuava a fare utili) perché cedessero il loro contratto al nuovo datore di lavoro, i numerosi trasferimenti di dipendenti in regioni anche distanti svariate centinaia di chilometri, che in diversi casi si sono concluse con le dimissioni delle persone coinvolte, impossibilitate a condurre un'esistenza normale, le minacce continue e generalizzate – che proseguono tuttora – di analoghi trasferimenti che assumono sempre di più la forma di licenziamenti mascherati, le politiche commerciali incentrate, nella stragrande maggioranza dei casi, sulla

compilazione di graduatorie di “buoni” e “cattivi”, sull’invio di mail generalizzate dove si alternano esortazioni e minacce e che denotano una scarsa conoscenza del territorio e la totale assenza di strategie commerciali.

Questi sono i fatti che abbiamo osservato in questi ultimi anni. Non siamo in grado di valutare quanto si sia lavorato per buttare via l’acqua sporca, ma siamo convinti che gran parte delle iniziative abbiano contribuito a buttare via il bambino. Certo è che tutti i dipendenti del Gruppo hanno la legittima convinzione di aver pagato, in termini di retribuzione e di condizioni di lavoro, il prezzo più alto per responsabilità che risiedono altrove. Se l’intenzione è quella di correggere gli errori del passato e di motivare colleghe e colleghi, saremo, come sempre, disponibili a fare la nostra parte, perché noi, più di molti altri, teniamo moltissimo ad evitare il naufragio dell’azienda. Se, al contrario, si dovesse proseguire a perseguire una strategia che vede nei dipendenti il principale, se non l’unico obiettivo di una riorganizzazione, sarà per noi molto difficile poter condividere le soluzioni proposte.

Genova, 4 ottobre 2018

FISAC-CGIL
Le Segreterie di Coordinamento

- scarica il documento originale