



Banca Fideuram

Incontro con Colombatto

La prolusione di Colombatto nell'incontro dello scorso 17 ottobre, incentrata sui risultati fin qui conseguiti dalla Direzione, sull'innovazione perseguita e sulle strategie future, si è conclusa con l'affermazione che la professionalità, la dignità ed il rispetto delle persone sono valori riconosciuti e rispettati. Meglio ancora quando sono apprezzabili attraverso la qualità del lavoro svolto.

Sui risultati eccellenti raggiunti abbiamo fatto notare che la consapevolezza di aver partecipato ai risultati non è diffusa come potrebbe in quanto mancano a molti, parzialmente o del tutto a seconda dei casi, i corrispondenti ritorni in termini di riconoscimento professionale e lavorativo di quanto fatto.

Qui la replica di Colombatto è stata che da parte sua c'è tutto l'interesse e la volontà a coinvolgere tutte le risorse, ed ha però sostenuto che non sempre ha trovato la disponibilità a seguirlo, ad esempio laddove i lavoratori erano impegnati in aree soggette a riconversione o riorganizzazione. Noi riteniamo che difficilmente si fa resistenza dove c'è consapevolezza. Riteniamo difatti che non vi sia all'interno della struttura la migliore circolazione delle informazioni. Le scelte, gli scenari, i connessi i rischi ed opportunità, sono patrimonio gestito gelosamente da pochi. E questo è percepito chiaramente da molti.

Sulla qualità del lavoro svolto, abbiamo replicato che i risultati eccellenti sono stati ottenuti con i medesimi lavoratori che Colombatto ha trovato in Fideuram al suo arrivo, al netto pure delle uscite. Nessun fuoriclasse è stato assunto, nessun esperto è arrivato. Il gruppo è quello che ha contribuito a costruire Fideuram e ha fatto poi i risultati che lui ha rivendicato. Quindi di qualità del lavoro svolto ce n'è a iosa, in abbondanza.

Colombatto ha rivendicato la "chiarezza" nei rapporti interpersonali, come sua cifra distintiva. Ha peraltro ribadito di attendersi sempre, da tutti a partire dai livelli di inquadramento elevati, le critiche, i pareri discordanti, i punti di vista differenti.

Qui abbiamo puntualizzato alcune cose:

- la ruvidezza non va bene
- la chiarezza è utile, perchè aiuta a scoprire i conformismi
- la comunicazione unidirezionale, imperativa, invece premia i conformismi

Riteniamo poi che le situazioni di attrito vadano gestite, in pubblico o in privato a seconda dei casi, senza autoritarismo, valutando bene innanzitutto quali scelte manageriali ed organizzative abbiano portato alla criticità. Pensiamo sia opportuna una sana autocritica, e abbiamo sollecitato Colombatto a farla. Da parte sua, non si è sottratto al confronto, argomentando in prima persona (erano presenti Sappa, Capato, Zanichelli che prenderà il posto di Capato a fine anno, Provenzani e Campanella per la Capogruppo), e di questo gliene diamo ovviamente atto.

Abbiamo poi inteso affrontare un punto per noi fondamentale, la gestione delle risorse e l'organizzazione del lavoro, in particolar modo nei Sistemi Informativi. Abbiamo chiesto che si faccia una pianificazione delle iniziative non solo per farci il budget sopra, ma anche per capire quali figure serviranno (specialista funzionale, esperto tecnico,

capoprogetto) da qui al prossimo futuro. E si agevoli, sfruttandola al meglio, la mobilità lavorativa interna, anche con un job posting effettivo. In questo modo forse si eviterebbe l'esacerbarsi di situazioni di insoddisfazione.

Colombatto ha replicato che la compagine dei Sistemi Informativi è piccola, un'ottantina di persone, e che pensa di gestire le risorse efficacemente con i consueti canali gestionali interni. Però ha affermato di non avere preclusioni al job posting interno e di poterlo adottare se può essere utile. Noi riteniamo assolutamente di sì, e non solo nei Sistemi Informativi.

Abbiamo poi chiesto chiarimenti sull'Assistenza Utenti, visto che da alcuni mesi si parla di una riorganizzazione, che si trascina ma non si realizza e comincia a non capirsi. Qui Colombatto ha confermato iniziative di semplificazione e sinergia operativa con il Contact Center. Sullo sviluppo finale si è riservato di valutare e decidere da qui a inizio 2013.

Abbiamo quindi chiesto garanzie per la Direzione, e per l'Azienda tutta, sulla corretta gestione del tema straordinari, nel senso che ci sono interi uffici coinvolti in attività operative poco conciliabili con l'uscita alle 16e45, picchi operativi frequenti e ben noti (vedi il fine anno), rischi operativi da presidiare, progetti ed iniziative la cui programmazione è ben nota già fin d'ora.

Sullo straordinario ha preso la parola Sappa, rispondendo che il Personale ha chiesto a tutti gli uffici di valutare le esigenze non prescindibili e comunicarle. Colombatto da parte sua ha detto che, pur nel quadro dell'imposta limitazione dello straordinario, è fondamentale per lui garantire l'efficienza dell'operatività, il presidio dei rischi, il raggiungimento degli obiettivi di business. Quindi sta esaminando attentamente il quadro delle esigenze della sua Direzione, la valutazione è tuttora in corso e si riserva di completarla entro due-tre settimane.

Infine, in chiusura, abbiamo chiesto all'azienda di comunicarci il posizionamento e la potenza delle antenne wi-fi installate. Sappa ha risposto di passare per gli RLS, cosa che faremo quanto prima.

19 ottobre 2012

Fisac Cgil Banca Fideuram

www.fisac-fideuram.net
info@fisac-fideuram.net