

CGIL



Banca Fideuram

GLI ORGANIGRAMMI E L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Ad anno nuovo è stato licenziato il nuovo organigramma di Banca Fideuram, ma osservando le modifiche non si rintraccia nessun principio dal quale far discendere i nuovi assetti.

Un organigramma dovrebbe conformarsi a nuove esigenze di business conseguenti ai piani industriali. Di quello in corso, composto di una decina di schede, se ne sono perse le tracce. L'imminente riquotazione dovrebbe richiedere un piano industriale adeguato, vedremo. Logica avrebbe voluto che le modifiche all'organigramma fossero conseguenti al nuovo piano industriale e non precedenti.

Inoltre nei mesi scorsi avevamo letto che Passera intendeva migliorare la funzionalità delle strutture attraverso un accorciamento della catena di comando, cioè con una riduzione dei livelli di riporto e di conseguenza con una maggiore responsabilità a tutti i livelli.

Sinceramente osservando le modifiche all'organigramma poste in atto non ci sembra che la filosofia perseguita sia questa. Anzi, al contrario, si sono estese le direzioni organizzate in tre livelli.

Quando poi si aggiunge addirittura un quarto livello di riporto, informale e spacciato per geniale innovazione, si rasenta il ridicolo. Anzi il tragico, visto che gli "scelti", più che essere punti di riferimento su attività o progetti hanno il compito esclusivo di esercitare pressioni e stress sui collaboratori, creando malcontento diffuso e visibile.

A nostro parere tanto più si allunga la catena di comando, tanto meno vengono distribuite autonomia e responsabilità, impoverendo così la crescita professionale dei più, creando rigidità e separazioni, che non agevolano la mobilità fra le attività, cristallizzando posizioni; in una parola si burocratizza creando un doppio danno. Sul fronte del lavoratore diventa difficile il percorso professionale, che assume i contorni dello "stazionamento" professionale; sul fronte aziendale si perde in flessibilità e agilità, caratteristiche che sono state i presupposti su cui si sono fondati in passato i successi di una media impresa come BF.

Questa impostazione è di tipo gerarchico, prevede avanzamenti di carriera verticali, avvalorando l'idea che si ha valore professionale solo se si esercita un controllo su qualcun altro.

Invece sappiamo tutti bene per esperienza che la crescita professionale vera è quella di tipo orizzontale, che prescinde dal coordinamento o meno di risorse. Tante più esperienze lavorative si fanno tanto più si accumulano conoscenze e competenze (che nel nuovo sistema di valutazione non a caso non vengono neanche conteggiate) da infondere in qualsiasi ambito a tutta l'azienda, che cresce, oltre al singolo, in qualità e rapidità. La segmentazione mette a rischio tutto ciò.

Assieme all'organigramma è stato varato il nuovo modello di filiale, punto terminale di un processo di riorganizzazione della rete bancaria di BF che nelle premesse doveva risolvere ognuno degli annosi problemi, nei fatti è stata praticata con risultati ben diversi dalle attese. Su questo punto abbiamo avuto ieri un proficuo scambio di valutazioni con le altre organizzazioni sindacali.

Invece servirebbe un organigramma chiaro alla Fiduciaria. Per dimensioni è poco più che un ufficio, rinforzato di volta in volta da task-force a fronte delle attività straordinarie come lo scudo fiscale, ma si ritrova da sempre ad avere addirittura un Presidente ed un Direttore Generale. I quali, date le competenze quasi sovrapposte, scaricano le loro tensioni sui collaboratori che producono pessima gestione e organizzazione del lavoro, orari disumani e rapporti interpersonali critici con e tra i collaboratori. Anche di questo abbiamo discusso con le altre organizzazioni sindacali.

I temi dell'agenda sindacale sono molti e importanti: occupazione e organici, organizzazione e qualità del lavoro, sviluppo professionale e di carriera, pari opportunità, formazione, appalti, ecc.. Confidiamo di poter costruire, assieme alle altre sigle sindacali, azioni incisive a vantaggio delle lavoratrici e dei lavoratori di Banca Fideuram.

27 gennaio 2010

Fisac Cgil Banca Fideuram