

## Quale l'obiettivo?

Se tra pochi giorni cambierà il Responsabile dei Sistemi Informativi di Banca Fideuram, concretizzando la *vox populi* di queste ore e con riorganizzazione interna annessa, bisognerà chiedersi che cosa succederà poi. La discontinuità è tale che necessita di un contesto che la spieghi e la giustifichi.

Una prima ipotesi che si può fare è che, cambiando passo all'improvviso, l'azienda assume, con ottica almeno di medio periodo, una persona giovane, preparata in senso generale e conoscitrice della nostra realtà. Magari lo fa per toglierla alla concorrenza, ma comunque lo fa e ne verificheremo in seguito l'effetto.

La seconda è che Colombatto, dopo aver deciso di fare a meno di un manager arrivato dal gruppo ISP e successivamente di un altro interno a BF, decide di mettere un brillante e abile consulente esterno, ben introdotto in azienda, al vertice della struttura IT della Banca. Ovviamente il capo "vero", anche dell'IT, continuerà a essere lui.

La terza è che tutto sia funzionale ad un'operazione più ampia, uno scorporo, magari in joint-venture con il primario fornitore di turno e con una bella poltrona da direttore generale su cui insediarsi. Insomma, un'esternalizzazione da realizzarsi nei prossimi mesi, che potrebbe riguardare non solo l'IT.

E' chiaro che il primo scenario sarebbe interessante, a patto però che il concetto di assumere valesse non solo per un caso particolare. Sono più di dieci anni che non viene selezionato e assunto nessuno nell'IT, a fronte pure di tante uscite tempo per tempo avvenute, in una azienda che ha la pretesa di essere un passo avanti a tutti nell'innovazione. Nello stesso periodo decennale guarda caso hanno proliferato gli appalti informatici, ove prosperano gli intermediari e sgobbano i sottoposti. E magari operano continuativamente gruppi di lavoratori a progetto, a partita iva, ecc...

Il secondo scenario altro non è che quello attuale di una Direzione che da una parte ha l'organigramma ufficiale (pro-bonus da erogare periodicamente), dall'altra ha quello reale degli ordini di servizio (pro-incarichi da assegnare, magari assicurando qualche spicciolo). E con il grosso dei lavoratori che, non essendo in nessuno dei due organigrammi, devono lavorare e zitti.

Il terzo scenario lo conosciamo bene, sappiamo che non è fantasia avendolo vissuto nel recente passato (vicenda Eurizon). All'epoca era forse uno dei primi casi, ora è l'ultima frontiera della consulenza strategica d'impresa nel settore bancario (vedi casi Unicredit e MontePaschi).

Altri scenari sono ovviamente verosimili, ma di certo c'è un obiettivo al momento non noto. Quale sarà il punto di caduta effettivo? Quando si capirà? Da parte nostra non facciamo previsioni. Ci attrezziamo però per il futuro, quello dei colleghi.