

Alle Compagne e Ai Compagni della Delegazione Trattante  
Alle Compagne e Ai Compagni della Segreteria di Coordinamento di Isgs

### Ma quanto rendono i "Managers" ???

*Care Compagne e Compagni,*

all'approssimarsi della presentazione del piano industriale di IntesaSanpaolo, nel contesto della discussione sulle proposte di riforma del Fondo Esuberi di Categoria e del rinnovo del Contratto Nazionale, sento l'esigenza di esprimere alcune considerazioni riferite in primis a quanto avviene nella nostra Azienda.

L'improvvida e intempestiva iniziativa di illustrare il piano di Isgs, con le correlate vicende che conosciamo, mettono in luce non solo il tentativo di aggirare l'ostacolo sindacale (ovvero la Fisac) ma fanno intravedere l'idea di fondo che secondo me l'Azienda vorrebbe perseguire nel probabile tentativo di rimodellare relazioni e sistemi, in un quadro generale che, in base alle iniziative dette e non, fanno chiaramente intendere la rinnovata - e sottolineo rinnovata - mancanza di un quadro strategico d'insieme. Siamo consapevoli tutti della inedita ma forse non improvvisa accelerazione del quadro di accerchiamento e isolamento della CGIL nel suo complesso e proprio per questa ragione ritrovare temi e argomenti di contrasto è nel novero delle scelte da compiere.

Partiamo, ad esempio, dalla questione dell'organizzazione del modello produttivo complessivo, dalla struttura distributiva e produttiva per capire come l'Azienda ha funzionato e soprattutto se ha ben funzionato alla luce dei risultati e obiettivi raggiunti. Esiste una sorta secondo me di schizofrenia organizzativa nel comporre e ricomporre strutture e modelli organizzativi senza un disegno generale delle combinazioni economiche più o meno produttive ed efficienti, basandosi solo su una lettura costi/ricavi più fine a se stessa e alle dinamiche di bilancio che non riferita a compiute analisi. E', ad esempio, di questi giorni, la novità della analisi di produttività dei poli di back-office: cosa vuol dire analisi di produttività ? Vogliono sapere o calcolare quanto tempo si impiega per singola tipologia di operazione ? Vogliono dividere il numero di operazioni sul numero di addetti ? E come contano gli addetti, come teste o come Fte (full time equivalent) ? E ancora, dal numero dei dipendenti sono sottratte le aspettative, le maternità, i tempi determinati o i contratti di inserimento ? I dirigenti sono o non sono parte dell'organico ?

Tutte domande alle quali non è possibile dare risposte univoche perché, in realtà, dietro l'analisi di produttività c'è un fine forse già scritto, un risultato che "deve venire per forza" e per farlo venire il metodo di calcolo è la variabile subordinata e dipendente: verrebbe da dire, immaginando conversazioni di "alto livello" che "...dobbiamo trovare il risultato, non importa il metodo, l'importante è il

risultato finale". Ma chi misura questa produttività di altri, si è mai chiesto se ha mai misurato "la sua di produttività", con che metodo, e con quali risultati ? Qual è la produttività di un management, di un dirigente, di chi è deputato a fare scelte organizzative ed "eventualmente" a misurarsi col risultato delle sue scelte ?

Chi ha deciso di dirottare bonifici, di portarli magari al di fuori dei confini nazionali, quali considerazioni ha fatto e quali analisi non lo sappiamo ma possiamo comunque immaginarle: se oggi quel qualcuno pensa di verificare la produttività di questa organizzazione del lavoro ha pensato di misurare l'efficacia delle sue pensate ?

Non è più tempo, almeno secondo me, di spiegare ai lavoratori le scelte e di migliorarle o attenuarle, credo siano mature le condizioni perché una vera e seria riflessione sulle responsabilità sia finalmente intrapresa e non si scarichi il peso delle scelte su chi opera, esegue e garantisce operatività e buon fine delle transazioni, "tirando su la saracinesca ogni mattina".

Vi ringrazio per l'attenzione

01.04.2011

Fraterni saluti

Segreteria Isgs - Bologna  
Coord.to Area Emilia  
Antonio Tronconi