dal sito Fisac Intesa Sanpaolo
11 maggio 2021

Le occasioni per magnificare la nostra azienda non mancano: riconoscimenti internazionali, sostenibilità, inclusione, redditività e sostegno per l'economia.

Ma non possiamo dimenticarci di celebrarne la struttura organizzativa.

Un modello aziendale articolato che muove da nobili principi quali la creazione di valore, l'attenzione alle persone e al clima aziendale, il fabbisogno formativo, la soddisfazione del cliente e la definizione degli strumenti necessari a supporto del piano industriale, nonché il corretto dimensionamento degli organici e delle strutture territoriali.

Basta leggere alcuni passi della **missione dell'Area di Governo Chief Operating Officer**

"Favorire lo sviluppo e la formazione delle persone, il miglioramento della qualità della vita aziendale, sviluppando un approccio inclusivo e attento alle diversità anche tramite iniziative dedicate".

Oppure della **Direzione Personale e Change Management**

"Presidiare l'evoluzione quali-quantitativa degli organici …"

"Perseguire la motivazione del personale tramite processi di valutazione, di sviluppo della professionalità anche con proposta di incentivazione in relazione agli obiettivi conseguiti e alle aspettative"

"Curare la pianificazione territoriale della Rete …"

Solo per citare i livelli più alti, dove lavora chi sa veramente raggiungere gli obiettivi.

Chissà se il loro premio ha subito una decurtazione per non aver saputo valutare il dimensionamento dei gestori aziende-retail?

Per non aver presidiato con tempismo e flessibilità il fabbisogno formativo del comparto?

Per aver motivato colleghi nel loro approdo all' Exclusive e poi rimotivato gli stessi nell'abbandonarlo, con tanto di revoca dell'abilitazione all'offerta fuori sede?

Per aver puntato su strumenti di tecnologia avanzata, dimenticandosi che esiste ancora il telefono?

Probabilmente no.

L'evidenza oggettiva non è un indicatore per la loro valutazione.

Certamente lo è, per esempio, il MOTORE DI ALLOCAZIONE DINAMICA della clientela nei portafogli che, come il

gioco delle tre carte, non consente di seguire le mosse ma rende palese le intenzioni dell'incantatore.

Da un'azienda che vanta tanta lungimiranza nei proclami, ci aspettiamo che sia in grado di far funzionare la sua macchina organizzativa secondo criteri di analisi oggettiva, non secondo numeri partoriti da progetti che azzardano risposte, senza porsi delle domande.

I colleghi l'hanno capito, quanto ancora pensate di poterli illudere?

COORDINAMENTO DELLE RSA AREA TORINO E PROVINCIA
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA -UNISIN