



RSA COGMPS - Polo di PADOVA

Incontro con Il Direttore Generale del COG

In seguito alla richiesta di incontro inoltrata dagli R.S.A. dei vari poli i del COG, il Direttore Generale Damiani ci ha convocato in data 25/11 per rispondere ad una serie di quesiti rimasti inevasi dal precedente incontro con le Risorse Umane (come da nostro volantino del 13.10 u.s); i temi affrontati sono stati i seguenti:

- in merito alle criticità emerse in seguito alla riorganizzazione aziendale che ha avuto inizio a maggio, si esclude categoricamente che potranno esserci degli stravolgimenti del piano iniziale, nonostante siano ancora necessari alcuni assestamenti tra le Aree Architetture ed Erogazione, affinché la struttura sia coerente con il processo di ristrutturazione in termini di efficienza ed efficacia. Tutti gli aggiustamenti che potranno aver luogo, avranno comunque come principio-guida il presidio della continuità dell'erogazione oltre alla qualità del servizio. Il DG ha precisato che l'allungamento dei tempi è dovuto all'attesa per l'arrivo ad ottobre del nuovo responsabile dell'Area Erogazione. Abbiamo ribadito la necessità di accompagnare questa ristrutturazione, ove comporti nuove o diverse competenze, con un percorso di formazione e seguimiento adeguati;
- per quanto riguarda la nostra critica relativa all'assunzione di importanti figure manageriali dall'esterno, il D.G. ha cercato di "smontare" questa obiezione, motivando in maniera decisa questa scelta con la carenza di reali capacità manageriali, pur a fronte di forti competenze tecniche, all'interno del precedente management intermedio. Ha poi fornito il numero dei ruoli direzionali ricoperti da persone provenienti dall'esterno: 2 Capi Area e 1 Capo Servizio, tra l'altro provenienti da altre banche, e non dal mondo delle consulenze. Ha inoltre evidenziato come tale numero sia minore rispetto a quello dei nuovi incarichi di direzione assegnati a personale già nel COG : 2 Capi Area, 12 Capi Servizio, e 14 Capi Settore, con un bilancio totale di 28 nuovi incarichi su 31, assegnati a personale interno;
- il capitolo della mancanza di trasparenza su promozioni ed elargizioni *ad personam* è stato oggetto di un animato scambio di vedute, in quanto il D.G ha escluso aprioristicamente che esse siano condizionate da fattori geografici: il principio cardine che è stato seguito è quello meritocratico e di considerare il corpo dei lavoratori del Consorzio come un *unicum* da valutare nel suo insieme e quindi quello di premiare la competenza e il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Delle 21 promozioni sono stati forniti i dati relativi alle Aree di riferimento come segue: 2 Applicazioni Governo – 5 Applicazioni Multicanalità – 2 Applicazioni Prodotti e Servizi – 5 Architetture – 4 Erogazioni e Distribuzioni – 3 Staff Risorse Umane;
- le risposte sul sistema delle valutazioni, oltre a esplicitare la necessaria presenza di giudizi alti (eccellente/più che buono) assegnati ai destinatari di avanzamenti/premi, correlazione fin qui mai ammessa dall'Azienda, non sono state di fatto complete o esaurienti rispetto ai quesiti chiari e circostanziati posti dalle OO.SS.; il Direttore si è limitato a evidenziare un "possibile limite" nello svolgimento della funzione dei valutatori, (che hanno sicuramente competenze tecniche ma non manageriali), in quanto il sistema è ritenuto dotato di adeguati strumenti per la gestione delle criticità (feedback intermedi, ricorsi, ecc.). Abbiamo denunciato che le valutazioni, promozioni, premi sono stati fonte di forte insoddisfazione per la maggioranza dei colleghi e contraddicono il concetto di motivazione del personale più volte dichiarato dalla direzione;



RSA COGMPS - Polo di PADOVA

- la sperimentazione del modello “run & change” che è in corso a Firenze, Lecce e Mantova sarà oggetto di valutazione dei benefici attesi entro marzo 2016, e quindi si deciderà – in base alle esperienze raccolte da questo test in corso in 3 ambiti molto diversi tra di loro – se estendere questo modello di organizzazione anche alle altre Aree e Servizi al momento non interessati dalla prova. L’obiettivo è quello di avere degli interni che hanno un commitment forte sia per la continuità del servizio che per migliorare la qualità dello stesso;
- per quanto attiene allo sviluppo professionale è stato sottolineato dal Direttore l’investimento formativo sulle figure di PS e PM ed anche sul Responsabile del Running, ma rimane “da definire” quale percorso interesserà tutti gli altri lavoratori che si trovano di fatto a coprire sempre più lavorazioni e responsabilità, a cui viene chiesto sempre maggiore impegno anche in termini di orario e che non vedono riconosciuta la professionalità e la dedizione al proprio lavoro;
- all’osservazione da noi posta al riguardo del ricorso eccessivo alle consulenze esterne, la direzione ha poi confutato con dati relativi alle fatturazioni dell’anno in corso (-14,4% di costi rispetto allo scorso anno, esclusi quelli relativi a licenze software o assimilabili). La policy che stanno portando avanti è quella di ridurre le consulenze utilizzando il personale interno che ha competenze per fare analisi sia funzionale che tecnica, con l’auspicio, per l’anno prossimo, di una ulteriore riduzione delle consulenze, alle quali saranno attribuite solo attività di routine; ci ha poi assicurato che le attività relative alle BR sono svolte esclusivamente da risorse interne. Pur valutando positivamente l’inversione di tendenza, riservandoci di richiedere, come previsto dal CCNL, i dati relativi agli appalti, esprimiamo comunque le nostre perplessità nel raggiungimento di questo obiettivo, seppur condivisibile, considerando sia la carenza di organici e sia la mancanza di personale giovane nella struttura.
- in merito ai regolamenti 134 e 139 (c.d. “rilasci in produzione” da effettuarsi fuori dell’orario 8.00 – 18.00), pur condividendo l’obiettivo di ridurre i possibili malfunzionamenti per la rete, si è richiesto che siano oggetto di confronto preventivo con i rappresentanti dei lavoratori, ed il DG ha accolto favorevolmente la nostra proposta.

Se da un lato non possiamo che esprimere soddisfazione per il dato relativo alla diminuzione del ricorso a consulenze esterne, oltre che per la necessità riconosciuta dal dir. Damiani di formazione manageriale per le nuove figure dei *project manager* e *project specialist* (per i quali sono iniziati i percorsi di specializzazione), non possiamo invece che constatare una sostanziale differenza di posizioni e giudizi rispetto ai temi del sistema di valutazione, ritenuto dai colleghi fonte di insoddisfazione oltre che potenzialmente divisivo e offensivo; a quelli delle gratificazioni e relativa distribuzione, divenute – grazie alla più assoluta mancanza di trasparenza in fatto di attribuzione – addirittura un elemento su cui mantenere riserbo anziché un pubblico riconoscimento di merito.

Non mancheremo di verificare tutte le attività su cui sono attesi i miglioramenti portati dai progetti di cambiamento, provando a far sì che non ci vengano proposti ancora una volta a scatola chiusa, ma cercando di essere coinvolti da subito, senza attendere di essere informati dai lavoratori solo per gestire le ricadute di questi progetti sulla loro vita lavorativa.