



COMUNICATO

Il 1° luglio è arrivato ed è iniziata la nuova era di Fideuram.

Oltre sei mesi di tempo a disposizione non sono stati evidentemente sufficienti per riuscire a produrre un organigramma e un funzionigramma completo, come sarebbe stato giusto considerato che il ricambio manageriale era stato previsto fin da marzo 2014 con la sottoscrizione dell'accordo sull'uscita anticipata dal Gruppo di 170 dirigenti.

Invece, dall'organigramma di primo livello, il solo ad oggi disponibile, emerge una struttura organizzativa incompleta con un pesante ricorso ad incarichi "ad interim".

Da questa situazione, inoltre, emerge un quadro non esaltante:

dirigenti usciti dalla porta che rientrano dalla finestra, come se nulla fosse, **con più cariche in società del Gruppo e/o come consulenti** (... in totale continuità con l'attività svolta prima dell'uscita) con la compiacenza delle Società di Consulenza che li hanno assunti, incuranti dell'incidenza di potenziali conflitti di interesse, ma forse riconoscenti per gli appalti in precedenza ricevuti (aspetto di cui l'azienda non si è minimamente preoccupata!).

Al riguardo, ci piacerebbe conoscere la tipologia e la durata del rapporto con tali società di Consulenza per verificare che non si ripeta più il noto caso di un pensionato-consulente che, chiamato a coprire emergenze del momento, si è poi piacevolmente installato in Banca Fideuram per 7 anni, senza che nel tempo si trovasse un valido sostituto all'interno.

Fatti di tal genere non possono passare sotto silenzio poiché, oltre a gravare sui costi di bilancio, sono nettamente in controtendenza con il ricambio generazionale, già applicato nella Capogruppo. Riteniamo che Capogruppo debba porre molta attenzione a queste Consulenze, poiché non vorremmo mai che i nuovi dirigenti già insediati fossero messi in condizione di non poter operare, per la tendenza dei "vecchi" a sconfinare dai limiti della propria competenza, occupandosi di cose che ormai riguardano o spettano ad altri.

Nel merito, non possiamo non ribadire ad oggi che ogni posto messo a disposizione a esponenti della "vecchia" guardia (al di là del valore delle persone) è un "furto" ai danni dei lavoratori Fideuram che vedranno sacrificate le proprie capacità e le proprie possibilità di crescita professionale.

Come mai i soldi per il VAP non si trovano mai e per questi tipi di "consulenze" sempre?

La ripartizione degli ingenti utili aziendali va distribuita più equamente e l'azienda ha l'obbligo morale e sostanziale di esplicitare in maniera chiara le ragioni della mancata connessione logica tra i brillanti risultati ottenuti e il magro riconoscimento al personale!

Per il futuro, auspichiamo che:

- sia perseguita quanto più possibile la valorizzazione delle eccellenze interne
- siano delineate in modo chiaro le strutture aziendali e i loro riferimenti
- il modello 'ad interim', sia l'eccezione e non la regola
- sia ben chiarito il ruolo e i compiti di tutte le figure aziendali, dal Presidente agli addetti
- sia definito in modo chiaro l'esatto perimetro delle attività dei "nuovi" consulenti.

Ci auguriamo che il "nuovo stile di attenzione" verso i dipendenti, inaugurato nei giorni scorsi dal dott. Severini, Capo del Personale, che ha salutato personalmente tutti i colleghi delle Direzione in occasione del suo primo impegno a Roma, si estenda anche alle OOSS. che sono ancora in attesa dell'incontro a livello di divisione da tenere come da impegno preso dalla Capogruppo entro luglio e dell'incontro Semestrale. Attendiamo, pertanto, che al più presto venga fissato un incontro per conoscere il nuovo Responsabile del Personale e calendarizzare i successivi impegni.

20 luglio 2015