



Primo incontro della riorganizzazione della DG:

Almeno dessero i numeri

Avevamo espresso nel corso del comunicato del 14 gennaio un generale scetticismo rispetto alla riorganizzazione della nostra direzione generale, e pensavamo che nel corso del primo incontro – tenutosi ieri 23 gennaio – questo scetticismo sarebbe potuto diventare qualcosa d'altro in base ai “dettagli” che l'azienda ci avrebbe fornito come di consueto nell'incontro di apertura della procedura.

Invece la riunione si è svolta seguendo le linee guida di un documento composto di 16 slide in cui si leggono tutti quegli inglesismi tanto cari alla nostra AD e che ormai pervadono tutta la letteratura aziendale ma che poi stringendo sono vuote scatole infiocchettate.

Cosa c'è di nuovo?

Adesso sappiamo che nel passaggio alla logica AGILE e al funzionamento delle TRIBE la catena di comando verrà ridotta di un livello (ma non sappiamo precisamente quante riallocazioni saranno prodotte da questa riduzione) e che le direzioni diventeranno “competence areas” (in tutto 12 stranamente pari numero con le “famiglie di mestieri” individuate dalla capogruppo); sappiamo anche che le strutture diventeranno “competence unit” (anche qui con una non identificata riduzione) e che spariranno le strutture sotto (quelle per esempio coordinate da lead buyer, it manager...).

Questa decurtazione di catena di comando porterà a diverse mobilità funzionali.

Sappiamo anche che l'azienda ha individuato diversi fabbisogni (cioè posizioni dove mandare colleghe e colleghi) ma non sappiamo dove.

Per gestire questa transizione verrà creato un “competence center” la cui natura ci è ignota così come la responsabilità. Ma non possiamo non notare che nella semplificazione occorre far ricorso ad una NUOVA struttura.

Sappiamo che l'azienda intende portare personale nel frontoffice (quindi ci saranno mobilità anche al di fuori della direzione vs rete unica). Ma non sappiamo con che criterio e di quanti si tratta.

Sappiamo anche che l'azienda intende aumentare la redditività, l'NPS e l'NPE anche utilizzando questa riorganizzazione.

Sappiamo anche che non ci saranno esuberanti.

Le organizzazioni sindacali hanno espresso all'azienda il malcontento di essere arrivati al dodicesimo giorno

della procedura e avere ancora un quadro così fumoso di come si intende procedere a rivedere le condizioni di lavoro, le pedine e i processi che le scelte manageriali in questi 16 anni di proprietà parigina hanno portato la direzione generale ad avere “una ampiezza di comando insoddisfacente, responsabilità frammentate e/o ridondanti, processi decisionali lenti, macchinosi e con frequenti interazioni, spesso con ricorso a inutili e stratificati meccanismi operativi” (il virgolettato è tratto dalla lettera di apertura procedura indirizzata alle Organizzazioni Sindacali il 12/01/2023).

Auspichiamo nel corso del prossimo incontro, programmato il 1 febbraio prossimo, di avere carne al fuoco sufficiente per poter procedere ad una informativa/confronto con le lavoratrici e i lavoratori che possa portare ad un livello di condivisione il più ampio e partecipato possibile.