

In data 12 settembre a tutti i dipendenti interessati dell'indagine è stata inviata una mail a firma Philippe Brassac (Direttore Generale di Credit Agricole S.A.) che informava dell'avvio dell'annuale indagine IMR (Indice de Mise en Responsabilité).

L'indagine IMR giunge alla sua terza edizione ed è stata ideata sia per cogliere gli aspetti organizzativi da migliorare che per una valutazione del grado di corresponsabilità delle figure direttamente superiori gerarchicamente soprattutto nella gestione e programmazione dell'attività quotidiana.

Il messaggio di Brassac è molto chiaro:

*"Lei è il vero protagonista della nostra trasformazione manageriale e culturale, la sua partecipazione ci permette di misurare i nostri progressi e ci dà l'opportunità di continuare a progredire."*

E poi ancora, il messaggio valorizza il concetto di "fiducia":

*"Dato che la fiducia è fondamentale per rendere sostenibile la nostra trasformazione culturale, per il primo anno, nuove domande ci permetteranno di costruire un Indice di Capitale Fiducia. Questo indicatore ci permetterà di stare al Suo ascolto su questo punto per accelerare ulteriormente la realizzazione del nostro Progetto Umano."*

Sicuramente un messaggio importante, pieno di significato e che vale la pena di condividere.

Come Organizzazioni Sindacali, la Fisac particolarmente, sposiamo appieno il messaggio di Brassac ed il suo significato profondo e lo abbiamo fatto già dall'origine considerandolo **una opportunità per segnalare in forma anonima a Credit Agricole quelle che sono le criticità che affliggono l'ambiente di lavoro in Italia nonché eventuali note positive.**

Nelle due ultime edizioni i risultati dell'indagine IMR non sono stati lusinghieri sotto diversi aspetti.

E' infatti emerso che il personale di filiali e uffici abbia riconosciuto piena fiducia nei diretti superiori e nel top management mentre il risultato è stato molto meno lusinghiero per il cosiddetto middle management, esprimendo note critiche anche rispetto ai processi e agli strumenti che non sempre agevolano il lavoro quotidiano.

Da questo l'azienda è stata spronata a migliorarsi su entrambi gli aspetti. Nel frattempo l'indice IMR è stato anche inserito nel *sistema incentivante* per le figure di vertice, con la previsione di un meccanismo di incremento/decremento del premio previsto in base al miglioramento/peggioramento dell'IMR di DR.

Fino a qui nulla di male se non fosse che in previsione dell'avvio della rilevazione IMR ha preso il via una forma di isterismo organizzativo con riunioni e incontri per il personale con lo scopo di informare e spiegare l'iniziativa.

Fino a qui nulla di grave, come detto precedentemente, ma quello che stona è che tutto ciò si va a sommare alle onnipresenti call o riunioni, alla frenetica attività quotidiana (sempre più frenetica vista la prossima chiusura del trimestre al 30/09) sottraendo anche tempo per l'azione commerciale.

**Quello che stonerebbe ancora di più sarebbe però la tendenza, che in certi casi ravvisiamo, a voler indirizzare l'indagine con lo scopo di addolcirne il risultato.**

**Per questo vi chiediamo di segnalarci qualsiasi tentativo di forzatura, sia nell'indirizzare le risposte che nell'insistenza per la partecipazione.**

**L'indagine IMR ha un profondo valore se attinente alla realtà, con risposte sincere che siano lo specchio della quotidianità e non ne ha assolutamente se le indicazioni che emergeranno saranno "calmierate" e non attinenti a quella che è l'attività lavorativa svolta ogni giorno dalle persone.**



**CRÉDIT AGRICOLE** *Non ti lasciamo solo*

---