



*Governare il cambiamento col consenso e la partecipazione attiva del personale o seguire la strada autoritaria? Per i vertici aziendali BNL*

# SIAMO ARRIVATI AL BIVIO

*Sulle punte delle baionette l'advocacy non si crea e il consenso non si conserva*

Nel mese di gennaio abbiamo vissuto il secondo atto della nuova riorganizzazione aziendale, con l'esecuzione (mai parola fu appropriata) delle misure attuative di quanto pianificato nel tardo autunno.

Al di là delle modalità orrende con cui è stata gestita la comunicazione verso le persone, con trasferimenti intimati spesso senza il preavviso contrattuale, senza nemmeno la creanza di un contatto umano, a mezzo di fredde e formali call conference per la comunicazione delle nuove sedi lavorative, resta lo stupore di fronte ad una dirigenza che si illude, tramite uno stile gestionale militaresco, di ottenere quei livelli di advocacy che ricorrono nella comunicazione del nostro A.D. Munari; di questo clima si sono fatti interpreti le strutture sindacali locali e centrali, che su tutto il territorio nazionale hanno dato voce al malessere dei colleghi con numerosi volantini.

Sono oltre dieci anni che BNL cerca una propria strada, perseguendo strategie contraddittorie, a partire dal piano delle 1000 agenzie, nel giro di pochi anni abbandonato, con la chiusura della gran parte delle nuove dipendenze; noi sappiamo bene che l'andamento dei tassi ha sottratto quote amplissime di redditività al sistema; sappiamo parimenti quanto sia necessario compensare col gettito del collocamento di prodotti e servizi i guadagni perduti sull'attività tipica; sappiamo anche che la crescente digitalizzazione impone una profonda revisione del modello di servizio tradizionale, basato sulla "banca fisica".

Ma se **queste** sono le sfide non è con **questa** gestione del personale, in particolare nel mercato retail, che si riuscirà a coinvolgere le energie di tutti; non è con i toni di velata minaccia dei recenti incontri di lancio commerciale che si promuove quella mobilitazione, che noi per primi auspichiamo, dell'impegno straordinario di tutto il personale BNL.

Quello che sarebbe stato utile fare doveva prevedere:

- una comunicazione generale chiara, tempestiva e univoca sulla situazione della banca e sulle iniziative necessarie per l'evoluzione della sua struttura/organizzazione interna;
- una relazione con le persone coinvolte nella mobilità geografica e funzionale volta a creare le migliori condizioni per accettare le inevitabili esigenze di cambiamento di sede o riconversione determinate dalla riorganizzazione;
- la previsione di obiettivi distributivi e di budget realistici e fattibili, non il libro dei sogni;
- una gestione dell'attività di animazione commerciale non sconfinante nell'attuale e inaccettabile livello di pressioni, in alcuni casi quasi intimidatorie e vessatorie.

Soddisfatte queste precondizioni potremmo arrivare a dire, proprio in quanto OO.SS. che tutelano i "lavoratori", cioè chi si guadagna onestamente la pagnotta, che non avremmo nulla da ridire se una dirigenza aziendale come quella auspicata colpisse inesorabilmente fannulloni e lavativi.

Invece proprio il modus operandi attuale, ispirato al principio dell' "io so' io e voi non siete un c.....o", umilia i colleghi laboriosi e attaccati alla banca e concede amplissimi alibi a quelli peggiori, creando per costoro ulteriori zone di confort.

**Al fine di evitare interpretazioni distorte da parte dei soliti noti precisiamo che queste nostre riflessioni sono rivolte al complesso della situazione nazionale della Banca e non sono indirizzate allo specifico locale della nostra Regione;** una situazione nazionale che evidenzia l'assenza di un ruolo reale di Risorse Umane: infatti, paradossalmente, troviamo fisiologico che il mercato retail, con la sua spinta commerciale, tenda a travalicare tutto e tutti; ma come l'acqua di un fiume, pur se impetuosa nel suo scorrere, non crea soverchi danni se contenuta all'interno di solidi argini, un fluire dell'acqua non regimato determina alluvioni e devastazioni.

La radice di tanti problemi in rete si ritrova, più che nella forza del fiume, nell'inesistenza degli argini che dovrebbero accompagnare il suo scorrere.

E sempre in materia di argini ci attendiamo, nell'attività di presidio a livello centrale, che il Tavolo sindacale BNL nazionale esprima il massimo di azione impegnando la Banca in un confronto serio e serrato in tutte quelle numerose sedi di confronto che gli accordi tempo per tempo sottoscritti gli mettono a disposizione e che devono essere puntualmente e sistematicamente agite, con una forte relazione con le RSA locali, strutture che l'azienda, anche valendosi di normative novecentesche, cerca di cancellare e annichilire il più possibile, laddove ne abbia l'opportunità.

Cari Vertici Aziendali, siete arrivati al bivio: governare il cambiamento col consenso e la partecipazione attiva del personale o seguire la strada autoritaria? A voi la scelta.

Vicenza, 4 marzo 2019

**Le RR.SS.AA. FISAC/CGIL UIL C.A.  
Ex raggruppamento BNL Vicenza**