

BNL: lettera ai certificatori del riconoscimento “Top Employer”



	Top Employer Institute Headquarter To the attention of Dr. David Plink
	Per Conoscenza
	Top Employers Institute Italia All'attenzione del Dottor Massimo Begelle

Oggetto: Alcuni suggerimenti dati dalla nostra esperienza come dipendenti di una azienda insignita del riconoscimento Top Employer: BNL

Gentilissimo David Plink,

rappresentiamo tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro, come sancito dall'articolo 39 della Costituzione della Repubblica Italiana e ribadito dalle leggi e normative sulla rappresentanza in Italia, non ultima la legge 300/1970.

Un Gruppo di oltre 10.000 dipendenti che ormai stabilmente viene premiato dalla vostra azienda quale “Top Employer”.

Da settembre del 2021 abbiamo intrapreso un percorso di

conflittualità con la nostra azienda che ha portato a diversi scioperi, presidi, manifestazioni e che la stampa ha più volte ripreso. Nella centenaria storia della BNL non si è mai verificato un periodo di agitazione così aspro e lungo. L'azienda ha ritenuto di dotarsi di una consulenza specializzata per gestire i rapporti con le Organizzazioni Sindacali di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori in questo periodo difficile. Periodo che non è evidentemente ancora concluso, in quanto la consulenza qualificata continua. Proprio per questo motivo ci siamo stupiti nel vedere nuovamente la nostra azienda assegnataria del premio da voi riconosciuto.

Ci siamo detti che qualcosa, evidentemente nel vostro metodo di assegnazione non funziona, oppure il sistema di rilevazione con cui operate non è tarato bene, o, ancora, vi è un preoccupante deficit informativo riguardo alcune questioni dirimenti che investono il Gruppo Banca Nazionale del Lavoro che impattano sui suoi dipendenti e, conseguentemente, sulla clientela.

Quindi abbiamo analizzato il processo descritto sul vostro sito e avremmo delle cose da dire, rispetto alla nostra azienda, e un suggerimento affinché il vostro processo possa essere sempre più affinato nella attribuzione di questo importante riconoscimento:

1. **Steer – Business Strategy:** come è possibile che una azienda che continua a fare e disfare piani industriali possa essere considerata positivamente rispetto a questo punto? Cambiare è sicuramente necessario per rimanere sul mercato ed essere produttivi: ma noi stiamo parlando di benessere di lavoratrici e lavoratori e i cambiamenti repentini rendono l'attività lavorativa difficile e il lavoro stressante.

2. **Shape –** Per stare dietro ai continui cambiamenti

descritti sopra l'organigramma aziendale, le catene di comando, i processi, hanno necessita` di continui cambiamenti e questi cambiamenti portano a:

- complessita` organizzativa
- inefficienze
- eccessiva articolazione delle strutture
- insoddisfacente ampiezza di comando
- ridondanza e/o frammentazione delle responsabilita`
- lentezza e macchinosita` dei processi decisionali
- ricorso ad inutili e stratificati meccanismi operativi. Tanto è vero che occorre ricorrere a procedure di legge per effettuare un intervento risolutore in merito.

3. **Attract – Talent Acquisition:** Su questo punto siamo costretti a far presente che i talenti che entrano nella nostra azienda sono pochi e la loro permanenza è molto breve: questa analisi viene fatta dal vostro ufficio di certificazione? Le tecniche e gli spazi di retention sono presi in considerazione per verificare quanto le aziende tengano ai propri talenti?
4. **Develop:** riteniamo che tutto questo aspetto nella nostra azienda sia insoddisfacente, e sia anche uno dei punti per il quale il personale giovane appena possibile cerca di cambiare azienda, quello maturo si sente abbandonato e quello piu` anziano non vede l'ora di andare in pensione.
5. **Engage – Employee Listening:** Questo è il punto core che non capiamo! Quando c'è uno sciopero, una campagna di assemblee con oltre 3000 partecipanti, dei presidi, l'interessamento di politici e amministratori locali e non si riesce a trovare un accordo per gestire la situazione che ha creato il conflitto: dove sta l'ascolto dei dipendenti?
6. **Unite – Sustainability:** purtroppo la parola sostenibilita` nella nostra azienda ha una valenza totalmente differente rispetto a quella attribuita dal senso comune. Speriamo vivamente che questo aspetto

della vostra indagine riguardi l'aspetto ambientale e/o sociale e non quello economico.

Il suggerimento che vorremmo dare è quello di aggiungere un altro ambito denominato: SHARE. Mettendovi 2 aspetti:

1. Il rapporto con le organizzazioni sindacali
2. La gestione del conflitto in azienda

Pensiamo che in Italia sia doveroso che una azienda "certificatrice delle eccellenze aziendali in ambito HR" prenda in considerazione anche le organizzazioni sindacali che sono alla base della democrazia tanto da essere inseriti nella costituzione sin dalla sua primissima bozza.

Non riconoscere la funzione di rappresentanza e quindi di tutela delle organizzazioni sindacali sarebbe come affermare che una lettera anonima possa avere la stessa valenza di una segnalazione di whistleblowing: ovvero non dare il giusto valore a processi strutturati e verificati.

La ringraziamo per il suo prezioso tempo e siamo da subito disponibili ad un confronto sicuri che questa nostra iniziativa venga presa per quello che è: un contributo qualificato al processo di certificazione della vostra importante azienda.

Buon lavoro

**Segreterie di Coordinamento del Gruppo BNL
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA –
UNISIN**