

FLASH

Gruppo Banca Nazionale
del Lavoro

Work-in' progress

Maggio 2023
anno VIII

Cos'è la meritocrazia secondo l'azienda

— su echo'net lo trovate [QUI](#)

“La meritocrazia a mio avviso è una combinazione di più fattori, non è un concetto semplice, è un concetto complesso... la meritocrazia significa che una persona mette in gioco sé stessa non solo per la propria realizzazione personale ma anche per sposare questa sua realizzazione personale con le finalità dell'azienda, cioè cerca di combinare quelle che sono le proprie aspirazioni personali con quelli che sono gli obiettivi dell'azienda. Quindi questo “matrimonio” e questo connubio, come qualsiasi matrimonio, è una cosa agita quotidianamente con impegno, coraggio... c'è anche il momento, come in un matrimonio, del conflitto che ci può essere tra l'individuo e l'azienda che però può determinare

una crescita, è come dire un consolidamento di questo rapporto. Nella meritocrazia ci rientra il coraggio della persona, il fatto della sua fedeltà all'azienda cioè il fatto che, nel tempo, la sua motivazione cambia di giorno in giorno e si incrementa e va a sposare gli obiettivi personali con quelli dell'azienda”.

“La meritocrazia è un concetto complesso che lega la competenza e i risultati all'ottenimento di premi all'ottenimento di posizioni di responsabilità, quindi, è molto ampio come concetto ed è per questo che è difficile rispondere a dei temi di meritocrazia di livello molto ampio.”

...

“Si tratta di tre tipologie di percepiti principali che abbiamo evinto sia dalle domande sia dalla lettura dei verbatim. Il primo è un percepito rispetto a una mancanza di chiarezza e stabilità sui percorsi di carriera, il secondo è un percepito di mancanza di chiarezza sui temi dello sviluppo e il terzo è un percepito che mi sta veramente molto a cuore e si lega all'introduzione di questo intervento, è un percepito sulla mancanza di rispetto. “

...

“Le prime due macroaree su cui abbiamo lavorato sono quindi la percezione sui percorsi di carriera e la percezione sullo sviluppo. Io credo che siano molto unite queste due macroaree e qual è la risposta che diamo? Prima di tutto in questo contesto non proprio lineare che viviamo, in questo contesto in cui c'è stata una guerra, c'è stata una pandemia, c'è stata un'inflazione, adesso l'inflazione non c'è più, cioè ce n'è di meno, come facciamo a pensare che ci possano essere dei percorsi di carriera fissi sicuri e stabili? Qualcuno ha quest'attesa?”

“Se c'è questa attesa dobbiamo oggettivamente prendere consapevolezza che questa non è una cosa possibile e quindi alcuni dei verbatim che abbiamo letto erano proprio questi.”

“Questa non è una cosa possibile, noi siamo un'azienda che vive in un contesto di mercato e stiamo servendo un cliente, questo cliente cambia continuamente bisogni, noi abbiamo bisogno di cambiare in questo contesto, il percorso di carriera fisso e sicuro non è realizzabile.”



#MERITOCRAZIA



LA NOSTRA VERSIONE NON SIAMO D'ACCORDO!

Vedi Treccani [QUI](#)

L'azienda anche in questo caso fa una operazione di pura immagine per cercare il nostro engagement: populisticamente abbraccia quella accezione positiva di meritocrazia che vedrebbe il merito contrapposto al clientelismo e ne ignora invece quella accezione che vede nella meritocrazia l'impossibilità di assurgere a ruoli di responsabilità -e/o ad altre ricompense – chi parte da una base diversa.

In sostanza cerca di farci intendere che escludere la relazione tra colleghi soffermandosi sulla performance e la lealtà (SIGH!) è il concetto di meritocrazia che vuole applicare. Non solo ma lo vuole fare non stabilendo un percorso "sicuro e stabilito".

Potremmo riassumere così: finché performi avrai quello che ti spetta. Quando non sarai più performante amici come prima. E il non essere performante può capitare nella vita aziendale per le più diverse ragioni, belle e brutte, anche e soprattutto perché ci troviamo in una azienda che se alle 17 proviamo a chiudere il PC rischiamo di vederci affibbiati una "bella etichetta" di "fancazzista". L'azienda cerca solo persone che siano al 100% focalizzate sui suoi obiettivi. Questo forse può durare un po, magari molto ma non tutta la vita lavorativa. Perché un lavoro così assorbente è soggetto a burn out anche quando è retribuito a dovere, figuriamoci quando invece ancora non lo è e probabilmente non lo sarà mai.

La lavoratrice e il lavoratore sono disposti ad

"investire" il loro tempo sapendo che questo sacrificio, questo investimento avranno un rendimento che potranno sperare di sfruttare. In sostanza oggi siamo di botte ma domani tocca a noi bere. E quando beviamo realizziamo tutti quei piccoli progetti che abbiamo dovuto accantonare per investire nella nostra "carriera": un lungo viaggio, una casa, un figlio ecc... ecc...

Noi riteniamo che non avere percorsi stabiliti, o averli praticamente resi inappetibili costituisca l'esatto contrario di quello che l'azienda vuole raggiungere. Soprattutto in una azienda che crea dei sistemi incentivanti che cambiano in corsa e che non si riescono a quantificare fino all'effettivo pagamento in virtù di cancellati, torte, penalizzazioni assurde e chi più ne ha più ne metta!

Lavoratrici e lavoratori si sentiranno ingaggiate/i quando l'azienda sarà in grado di mantenere degli impegni seri e quando ci consentirà di programmare una vita piena senza costringerci a dover dimostrare di continuo il nostro valore, ma prendendone atto e cercando di impiegarci al meglio per la resa dell'azienda. Ecco come dovrebbe lavorare per l'impiegabilità! Non cercando di risparmiare ma investendo sul personale!

Siamo sicuri di avere ragione e i nostri lettori (che teniamo anonimi per paura di ritorsioni, ma con noi si firmano e come!) ce ne danno testimonianza.

In questo numero pubblichiamo una riflessione del nostro lettore e sostenitore che facciamo precedere da una breve introduzione del nostro Segretario Responsabile Valerio Maurizio Fornasari.

Leggi gli ultimi comunicati [sul nostro sito.](#)



VALERIO MAURIZIO FORNASARI

Stiamo vedendo l'azienda fare proclami e poi agire in maniera scellerata rispetto agli obiettivi dichiarati. Sulla meritocrazia da sempre diciamo che servono dei criteri, delle basi condivise, una scala di valori misurabili, degli obiettivi raggiungibili prima di poter anche solo pensare di lanciare questo argomento. Noi siamo pronti a confrontarci ANCHE su questo ma l'azienda ha in mente una idea ottusa che si è sussurrata davanti ad uno specchio e che ha preso forza in quella stanza vuota dove c'è l'eco a ripeterla e renderla virale.

Rischiamo tutti così: i talenti se ne vanno e se ne continueranno ad andare se non corriamo ai ripari.

Noi lavoratrici e lavoratori rimaniamo ma gli AD cambiano e le loro carriere vanno avanti anche se le aziende vengono depauperate perché gli AD vengono scelti in base ai guadagni che fanno fare agli azionisti non in base al welfare che creano per i dipendenti!

In Europa, con il mio ruolo di segretario generale Uni Med Finance ne vedo tanti di manager che si riempiono la bocca con dei paroloni e poi tagliano teste, bustepaga e diritti in nome del profitto. Quando ho letto la lettera del collega ho istintivamente pensato che vale la pena di insistere a battersi contro questi signori che si raccontano una realtà che non c'è. Vale la pena combattere perché abbiamo ragione! Buona lettura. (pag.4)



"Scusate il ritardo. Stavo così bene fuori dall'ufficio che non mi sono resa conto."

PRIMO MAGGIO **2023** Festa dei lavoratori

75 ANNI DI **Costituzione** 1948|2023
L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro



BUON PRIMO MAGGIO dalla FIRST CISL BNL



FLASH



Lavoratori! È arrivata la meritocrazia!

Buongiorno Lavoratori!

La nostra illuminata direzione, pastori benevoli e lungimiranti sempre pronti a guidarci nella loro infinita saggezza, ha recentemente tenuto a ribadire che in Banca BNL il solo merito è la forza trainante delle nostre carriere lavorative. Come Mosè dal monte scendono portando a noi le tavole della legge da seguire religiosamente e senza contraddittorio. Perché concedercele dopotutto? Chi mai sarebbe così idiota da non credere in un valore come la meritocrazia?

Sembra una semplice conclusione logica, dopotutto i più meritevoli hanno diritto ad essere premiati più degli altri, il ragionamento fila. È un sentimento che ci portiamo dietro sin dagli albori della società! Il padrone ha sempre tenuto di buon riguardo il suo schiavo più fedele e meritevole e per il suo disturbo allo schiavo venivano riconosciuti privilegi che gli altri schiavi potevano solo sognare. La possibilità di dormire nella stanza del padrone ai piedi del suo letto, cibo e acqua migliori, al lavoratore più solerte era risparmiato il bastone e se si fosse comportato bene gli sarebbe potuto persino venire riconosciuto il privilegio di essere libero (ovviamente solo quando ormai era troppo vecchio per poter contribuire allo sforzo produttivo).

Sarebbe ingiusto da parte mia paragonare i sacrifici fatti dai nostri antenati alle nostre condizioni attuali, dopotutto la schiavitù è qualcosa che ormai nella realtà contemporanea esiste solamente in quei paesi "in via di sviluppo" lontani da noi, nascosti nei vicoli bui in modo che non diano troppo fastidio alle nostre coscienze.

Ma una cosa accomuna tutti noi, sia nel tempo che nello spazio sociale e geografico.

Il Dio immortale al quale a noi è richiesto di fare tributo quotidianamente con il nostro tempo, la nostra salute e le nostre relazioni sociali. Il nome di questo Dio moderno è "Profitto".

Produrre, produrre, produrre! Se riesci a evitare di lamentarti è anche meglio. E se per sbaglio violiamo qualche tuo diritto "ci dispiace! Succede!".

Non fatevi ingannare dalla bontà della parola "meritocrazia" e dal sentimento positivo che è normalmente legato ad esso.

La realtà capitalista ha saputo sapientemente nascondere,

con un gioco di fumo e specchi, il reale significato che loro pongono alla parola "meritocrazia". Chiediamoci, cosa è per BNL il merito? Quali sono i metri di misura che vengono considerati? Sono forse le nostre capacità umane di interazione con i clienti? La nostra empatia?

Per rispondere a questa domanda vi invito a ragionare su un'altra domanda parallela.

Il fattore chi riconoscerebbe come la sua mucca più meritevole di continuare a vivere invece di essere trasformata in bistecca? La mucca che produce più latte. Fintanto che la mucca riesce a produrre latte e vitelli sani le è concesso il privilegio di continuare a vivere.

Ecco quindi lavoratori, vi chiedo di provare a usare questa ottica quando leggerete di merito.

Perché questa è la verità dei fatti. Siamo strumenti pensati per portare avanti la volontà del Dio profitto e la nostra lungimirante direzione sono i sacerdoti che interpretano per noi servi la fredda lingua fatta di numeri in cui questo Dio comunica.

Non può esistere reale meritocrazia se fra di noi non esiste un eguale punto di partenza. Non esiste reale meritocrazia se l'unico parametro che conta è quanto riusciamo a far guadagnare la banca e se anche ci venisse riconosciuto un premio esso sarebbe l'equivalente di dare un biscottino al cane poiché ha saputo svolgere correttamente un comando per la gioia del padrone.

Chiedetevi dunque sempre se vale la pena mettere in gioco la vostra umanità per ricevere un biscotto e una coccola da un padrone assente che elargisce il suo amore sotto ricatto.

Dopotutto pensate, il vostro sforzo produttivo potrebbe concedervi un piccolo premio ma il grosso bonus viene dato a chi sopra di voi è stato così bravo e meritevole da darvi un ordine.

Sempre pronti sono i padroni dopotutto a farci notare i nostri sbagli e a dirci come dovremmo lavorare. Come se un'aquila che si libra nel cielo avesse la stessa prospettiva del topo che si affanna per sopravvivere sulla nuda terra.

Ogni volta che un vostro diritto, espresso nero su bianco sul vostro contratto, vi viene rifiutato ricordatevi sempre che il sacrificio che farete sarà per il bene dei vostri superiori e dei loro superiori. A voi potrebbe persino essere riconosciuto un contentino!

Che gioia!



SCAN ME

Iscriviti alla First

