

La corsa verso la redditività passa- nuovamente - per la riduzione del costo del personale:

“Coerenza” e “Sostenibilità”?

Dopo le insistenti voci di corridoio alla fine la riorganizzazione della DG è arrivata. Il 12 gennaio è stata consegnata alle Organizzazioni Sindacali del Gruppo BNL la lettera di apertura procedura.

Quali sono i motivi?

I soliti: dare coerenza, anche alla struttura di direzione, agli obiettivi del piano industriale.

Quindi dover migliorare: [RONE](#), [NPS](#), NPE e ranking di redditività della BNL rispetto agli altri competitors.

Altri motivi (sanciti dalla lettera ufficiale) sono:

1. la complessità organizzativa della DG;
2. l'articolazione complessa delle strutture organizzative;
3. l'*ampiezza di comando* insoddisfacente (!?);
4. processi decisionali lenti e macchinosi;
5. meccanismi operativi spesso inutili e stratificati.



Salta agli occhi di tutti che tutti questi motivi sono **ascrivibili al 100% al management aziendale che si è succeduto nel corso degli anni** e che non riuscendo ad operare scelte vere ha tenuto in piedi logiche padronali che hanno portato a strutture macrocefale e poco funzionali.

Quello che ci spaventa non è il voler razionalizzare ma il voler nuovamente intervenire senza aver cambiato la logica del management: si rischia solo di andare a cambiare gli interpreti ma non il tipo di gioco.

Ma vediamo con che obiettivi l'azienda intende intervenire:

1. dare coerenza alla DG rispetto al modello [Agile](#);
2. accorciare la catena decisionale;
3. operare una semplificazione delle strutture adottando un modello organizzativo più moderno ed economico;
4. favorire l'empowerment e lo sviluppo del personale rafforzando la *centralità del capitale umano*.

Abbiamo chiesto - e stiamo aspettando da diverso tempo - di confrontarci con l'azienda sulla metodologia [AGILE](#) e sulle TRIBE proprio capendo l'importanza che queste parole rivestono per chi risiede ai piani alti, e oggi vediamo che è al primo posto negli obiettivi. Dove chiaramente all'ultimo c'è la “centralità del personale” (definizione che preferiamo a “capitale umano”).

Roma, 14 gen 2023



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO NAZIONALE GRUPPO BNL

Le linee:

LE LINEE

1. Semplificazione delle singole unità operative;
2. Modello Agile;
3. Valorizzazione delle competenze con regole chiare e condivise;
4. upskilling e reskilling del personale coinvolto;
5. copertura dei fabbisogni della rete commerciale riducendo il numero del personale non in front-office;
6. incremento del livello di soddisfazione della clientela.

Tutto chiaramente è, nuovamente giustificato, dalla *soddisfazione della clientela*: d'altronde se si riesce a giustificare la scelta di chiudere 135 agenzie con la vicinanza alla clientela il resto va da sé.

Il primo incontro tra le Organizzazioni Sindacali e l'azienda si terrà il 23/01 e in quella occasione siamo sicuri che l'azienda ci farà capire come intende **valorizzare il "capitale umano"** diminuendo ruoli chiave e ruoli decisionali.



Come intenderà fare reskilling su colleghe e colleghi che ha tenuto per anni a fare lo stesso mestiere senza appesantirne l'esistenza e senza ricorrere alle conciliazioni in ABI.

Siamo molto scettici rispetto a questa riorganizzazione perché nella lettera ci sono i consueti lustrini che significano:

ci siamo dati un obiettivo sfidante in termini di redditività.

siamo un'azienda di servizi.

non riusciamo a creare prodotti funzionali e accattivanti.

non ci resta che tagliare i costi.

il maggior costo di una azienda di servizi è il personale.



Roma, 14 gen 2023