



SEGRETERIE DI COORDINAMENTO NAZIONALE GRUPPO BNL

*Primo incontro della riorganizzazione della DG:*

# Almeno dessero i numeri

Avevamo espresso nel corso del comunicato del 14 gennaio un generale scetticismo rispetto alla riorganizzazione della nostra direzione generale, e pensavamo che nel corso del primo incontro - tenutosi ieri 23 gennaio - questo scetticismo sarebbe potuto diventare qualcosa d'altro in base ai "dettagli" che l'azienda ci avrebbe fornito come di consueto nell'incontro di apertura della procedura.

Invece **la riunione si è svolta seguendo le linee guida di un documento composto di 16 slide in cui si leggono tutti quegli inglesismi tanto cari alla nostra AD e che ormai pervadono tutta la letteratura aziendale ma che poi stringendo sono vuote scatole infiocchettate.**

## **Cosa c'è di nuovo?**

Adesso sappiamo che nel passaggio alla logica *AGILE* e al funzionamento delle *TRIBE* la catena di comando verrà ridotta di un livello (ma non sappiamo precisamente quante riallocazioni saranno prodotte da questa riduzione) e che le direzioni diventeranno "competence areas" (in tutto 12 stranamente pari numero con le "famiglie di mestieri" individuate dalla capogruppo); sappiamo anche che le strutture diventeranno "competence unit" (anche qui con una non identificata riduzione) e che spariranno le strutture sotto (quelle per esempio coordinate da lead buyer, it manager...).

**Questa decurtazione di catena di comando porterà a diverse mobilità funzionali.**

Sappiamo anche che l'azienda ha individuato diversi fabbisogni (cioè posizioni dove mandare colleghi e colleghi) ma non sappiamo dove.

Per gestire questa transizione verrà creato un "competence center" la cui natura ci è ignota così come la responsabilità. Ma non possiamo non notare che **nella semplificazione occorre far ricorso ad una NUOVA struttura.**

Sappiamo che l'azienda intende portare personale nel frontoffice (quindi ci saranno mobilità anche al di fuori della direzione vs rete unica). Ma non sappiamo con che criterio e di quanti si tratta.

Sappiamo anche che l'azienda intende aumentare la redditività, l'NPS e l'NPE anche utilizzando questa riorganizzazione.

**Sappiamo anche che non ci saranno esuberanti.**

Le organizzazioni sindacali hanno espresso all'azienda il malcontento di essere arrivati al dodicesimo giorno della procedura e avere ancora un quadro così fumoso di come si intende procedere a rivedere le condizioni di lavoro, le pedine e i processi che le scelte manageriali in questi 16 anni di proprietà parigina hanno portato la direzione generale ad avere "una ampiezza di comando insoddisfacente, responsabilità frammentate e/o ridondanti, processi decisionali lenti, macchinosi e con frequenti interazioni, spesso con ricorso a inutili e stratificati meccanismi operativi" (il virgolettato è tratto dalla lettera di apertura procedura indirizzata alle Organizzazioni Sindacali il 12/01/2023).

Auspichiamo nel corso del prossimo incontro, programmato il 1 febbraio prossimo, di avere carne al fuoco sufficiente per poter procedere ad una informativa/confronto con le lavoratrici e i lavoratori che possa portare ad un livello di condivisione il più ampio e partecipato possibile.

Roma, 24 gen 2023