



SEGRETERIE NAZIONALI ORGANI DI COORDINAMENTO B.N.L.

Doc. n. 6

CHE TEMPO CHE FA Il clima in BNL

All'incontro che si è svolto tra OO.SS. ed il management dell'Azienda, presenti l'Amministratore Delegato Bonaffè ed il Presidente Abete, il Direttore Generale Girotti ed il Responsabile delle Risorse Umane Libotte, il Responsabile delle Relazioni Industriali Quinale ed il Responsabile dell'integrazione dei Gruppi Sabet, il Presidente ha annunciato l'ingresso di Gallia in BNL nel ruolo di Direttore Generale in sostituzione di Girotti che lascerà l'incarico a fine anno.

E' poi seguita la presentazione dei risultati dell'*indagine sul clima Aziendale* realizzata l'estate scorsa.

L'illustrazione dell'indagine avvenuta durante l'incontro con i vertici della Banca e la lettura positiva che l'Azienda dà ai risultati, sottolineano la valenza che BNL attribuisce a questa iniziativa.

Una valenza in netto contrasto con quella che riconoscono, invece, le scriventi OO.SS.

E' di tutta evidenza, infatti, che se la metà dei lavoratori BNL ha deciso di non partecipare, nonostante il pressing che è stato fatto, ciò è riconducibile alla condizione di confusione e scontento che coinvolge la gran parte dei colleghi. A questa va aggiunto il fondato timore che l'indagine non fosse veramente anonima.

Considerata l'attuale condizione di vita dei lavoratori in BNL, è sorprendente che il 53% degli intervistati risulti soddisfatto ed il 14% molto soddisfatto del proprio lavoro, mentre il 60% ha manifestato una opinione positiva dello stile di management del proprio capo diretto.

Al contempo, infatti, risulta che uno dei maggiori problemi segnalati sia che "i conflitti interni creano molti problemi" e ben il 76% dichiara che gli avanzamenti di carriera non sono basati sul merito (!!!).

Una indagine sul clima in Azienda dai risultati contrastanti e nella quale non c'è lo spazio per denunciare lo stress derivante dalle pressioni che mettono seriamente a rischio il rispetto delle normative vigenti (T.U. sulla finanza, Consob, Patti chiari, trasparenza) per il raggiungimento degli obiettivi commerciali.

E questo in contrasto anche con i principi etici e deontologici tanto acclamati dall'Azienda.

Avere collaboratori capaci, dinamici, motivati e soddisfatti del proprio lavoro significa indagare seriamente sulle situazioni che rendono difficile la vita in Azienda e attivarsi per rimuoverle.

Fabi e Sinfub ritengono che l'operazione di immagine messa a punto utilizzando questa indagine non sia assolutamente attinente alla realtà BNL. E' il doppiaggio di un film girato in una altra Banca.

L'Azienda ha poi sottolineato il grande impegno di risorse dedicato alla **formazione**.

Considerato come il personale viene chiamato a partecipare ai corsi, le scriventi OO.SS. hanno richiesto una programmazione più attenta al fine di evitare l'attuale intasamento formativo con lo svuotamento in contemporanea di troppe postazione di lavoro (tutti i DAG a Viterbo – i focus group – le riunioni continue degli operatori commerciali, i corsi ISVAP, ecc.).

Nel frattempo, **rimangono immutate le richieste di obiettivi da raggiungere.**

Relativamente al capitolo **organici**, nel 2007 le uscite saranno complessive di circa 1600 unità e i nuovi ingressi di circa 750.

Sull'argomento Fabi e Sinfub hanno avanzato una forte critica relativamente alla **politica delle assunzioni** per cui assistiamo all'inserimento dall'esterno di ruoli gerarchici intermedi, escludendo Colleghi con notevole esperienza e con un lungo futuro lavorativo, dalla dovuta considerazione. Tutto ciò in antitesi con i valori che il Gruppo BNPP considera basilari (reattività, creatività, impegno ed ambizione) e che saranno anche indicatori di valutazione professionale già dal prossimo anno. Tutto ciò con la conseguenza **di disperdere professionalità esistenti e produrre demotivazione.**

Ad avviso delle scriventi Segreterie è **davvero poco credibile l'affermazione del management aziendale che oggi, in BNL, i lavoratori rassegnano complessivamente un "sentiment" positivo** mentre riscontriamo in tutti gli ambiti un "sentiment", a dir poco, di confusione e spaesamento. **Situazione ancor più accentuata dalla scelta organizzativa di assegnare ruoli di gestione delle risorse umane sul territorio a persone senza la necessaria professionalità.**

A suo tempo abbiamo fortemente criticato il precedente modello aziendale che prevedeva nelle 12 Aree territoriali 12 interlocutori senza ruolo. Oggi i ruoli esistono, sono più numerosi, ma chi li ricopre è privo della professionalità richiesta.

Qualcuno pensa che questa situazione produca tra i lavoratori un "sentiment" positivo? Strano modo di leggere la vita quotidiana.

Relativamente alla **sicurezza** nelle Agenzie la Banca sostiene che nel programma di ristrutturazione (circa 300 agenzie interessate entro il 2009) è prioritaria l'attenzione alla sicurezza. Tuttavia dobbiamo registrare che solo a fronte delle eccezioni avanzate dal sindacato l'Azienda ha temporaneamente sospeso l'apertura di un paio di nuove Agenzie poiché il modello di "banca aperta" non fornisce le garanzie sufficienti.

Sull'argomento è in programma nei prossimi giorni un incontro ad hoc.

Roma, 2.10.2007

**Segreterie di Coordinamento FABİ – Sinfub
BNL – BNP Paribas**