



Suum cuique, a ciascuno il suo, un vecchio adagio che, nella nostra Azienda ed in particolare nel nostro territorio, pare non trovare molti seguaci.

Ad esempio assistiamo, da tempo, (ma ultimamente il fenomeno ha assunto caratteristiche di particolare virulenza) all'esondazione, allo straripamento della Funzione commerciale in danno di quella della gestione delle RU.

Pervicacemente, tenacemente, i commerciali fagocitano ed assimilano progressivamente quote di autonomie, spazi gestionali, ambiti decisionali, che le norme di contratto ed aziendali demandano alla gestione Ru; tanto che, gli osservatori attenti, sono legittimati a porsi, al riguardo, qualche domanda.

Anche noi siamo tra quelli che si pongono domande e la prima, la più interessante, è la seguente: "Perché l'Azienda consente questo stravolgimento dei processi operativi? Questione seguita a ruota dal secondo e, forse più interessante quesito: "Perché i Gestori Ru vengono abbandonati al loro "triste" destino di comprimersi sul palcoscenico della gestione delle Colleghe e di Colleghi?"

Oramai non vi è materia connessa direttamente od indirettamente con la filiera HR che non sia stata invasa ed occupata.. citiamo a mero titolo di esempio non esaustivo: la composizione degli organici delle agenzie, i percorsi di crescita professionale, i giudizi relativi alla prestazione lavorativa, la formazione, i trasferimenti... e potremmo continuare.

Quello che ci stupisce è la supina accondiscendenza con la quale i Colleghi Hr subiscono queste "invasioni di campo"; non un moto di ribellione, una presa di distanza, una richiesta di intervento alla DG... nulla.

E dire che lo stato attuale delle cose pone questi Colleghi in una sorta di limbo con la conseguenza che le Lavoratrici ed i Lavoratori, da tempo, hanno preso atto del fenomeno ed hanno iniziato a rapportarsi, per ogni eventuale esigenza, oltre che con noi ovviamente, direttamente con la Funzione commerciale.

Senza contare che, anche negli incontri periferici tra Azienda e Sindacato, in diverse occasioni, ci si trova di fronte a una Direzione HR che si limita a minimizzare o addirittura a giustificare le "Fughe in avanti" del Commerciale, fossero, queste ultime, perpetrate dal General Manager o dall'Area Manager di DTR.

Crediamo che questa situazione non sia più tollerabile, riteniamo che certe prevaricazioni, storture ed "adattamenti alla bisogna" posti in essere forzando le norme non siano più sopportabili; crediamo sia giunto il momento in cui ogni filiera aziendale debba essere ricondotta al proprio alveo naturale di competenze e responsabilità; giudichiamo indispensabile per l'Azienda riportare la gestione delle RU nella completa disponibilità, giurisdizione e competenza tecnica e politica dei Colleghi HR.

La confusione spesso regna sovrana in Bmps e molti ne abusano per ritagliarsi spazi di notorietà e di primogenitura, che, lungi dal risolvere le condizioni in cui la Banca versa da anni, giovano, in certi casi, solo a personali percorsi di carriera.

In fondo, ci "accontenteremmo" di una Funzione commerciale in grado di produrre efficienza nella filiera di appartenenza, di apportare un'adeguata consulenza alla Rete e di coadiuvare le attività quotidiane dei Colleghi, evitando, tra l'altro, di porre in primo piano il controllo del loro operato.

Ribadiamo quindi la nostra netta contrarietà a figure commerciali onniscienti e plenipotenziarie, reputando, al

contrario, come requisiti essenziali di queste ultime l'idoneità al proprio compito, la capacità di accrescere le quote di mercato della Banca nelle Aree geografiche di propria competenza ed, in definitiva, di produrre i risultati economici che, in molti casi, continuano a latitare.

La maggior chiarezza nel conoscere i propri rispettivi limiti operativi ed ambiti di attività professionale non potrà che giovare all'andamento complessivo della nostra Azienda.

Torino, il 24.01.2022