



Censimento delle competenze e capacità gestionali.

In questi giorni tutti i colleghi della BdT stanno ricevendo una comunicazione aziendale che li invita all'autocensimento delle competenze, permettendo così, alle deputate funzioni aziendali, di ottenerne una mappatura aggiornata alla luce delle variazioni della struttura organizzativa e del nuovo modello di servizio. Ciò ci riporta a fare una doverosa riflessione sulle parole usate dal nostro Direttore Regionale Dott. Guido durante i suoi incontri sul territorio con i gestori P.A.R. ed Imprese e nella video clip diffusa su Web TV.

La nostra Direzione Regionale, verificati i dati al 30 settembre 2016, risulta essere la prima della BdT per percentuali di raggiungimento del budget con quota circa 97% del mercato Retail, 83% del Personal, 92% delle Imprese, un risultato ancor più apprezzabile in considerazione del contesto economico e finanziario, non certamente previsto né prevedibile durante la stesura del piano industriale, nel quale sono maturati.

Il Direttore Regionale partendo dall'analisi della flessione dello 0,9% (**ZEROVIRGOLANOVE PERCENTO**) dei ricavi al 30/9 ha riproposto il tema delle competenze definendole fondamentali ma ha anche parlato di necessità di capacità gestionali da parte dei gestori.

Sig. Direttore, Lei per **capacità gestionali** intende, sono parole sue, “fissare un numero congruo di incontri per raggiungere il risultato”? Dovremmo quindi intendere per capacità gestionali dei gestori il cieco perseguimento del cd “metodo” commerciale divenuto il “Testo sacro” a cui tutti devono inchinarsi meccanicamente?

Capacità gestionale, oltre al doveroso orientamento al raggiungimento dei risultati, è anche gestione professionale delle relazioni, spirito d'iniziativa e controllo operativo. Caratteristiche che hanno sempre caratterizzato la nostra professione e che i nuovi modelli orientati alla vendita vogliono annullare misurando le nostre capacità sul numero degli incontri giornalieri. (25 incontri al giorno è la medicina salva budget prescritta negli ultimi giorni). L'etica ed il rispetto della normativa rischiano di essere sopraffatti da questa insostenibile situazione, si aggiungano anche disfunzioni procedurali, organizzative, tecnologiche che impattano negativamente sia sul Retail come sul Personal e le Imprese. Mettiamo almeno per una volta in discussione il

fatto che alcune scelte effettuate dal Management possano essere opinabili, che il nuovo modello organizzativo di Filiale non sia poi così efficace, che il territorio Personal ha degli obiettivi che non sono "sfidanti" (come dichiarato dal Dott. Barrese) ma veramente irrealizzabili, che le nuove procedure lanciate in assenza di formazione (ultime quelle del nuovo sportello e dei mutui) rendono veramente necessarie **capacità gestionali** di alto livello per barcamenarsi giornalmente per i disagi lavorativi e i risultati da raggiungere.

Alla richiesta da parte di alcuni Direttori di implementare il numero degli scanner disponibili, visto il mega progetto di dematerializzazione che ormai impone la digitalizzazione di ogni documento lavorato, si sono sentiti rispondere che l'Azienda non riesce a sostenerne il costo. Evidentemente, invece, deve esserci stato un convenientissimo saldo per uno stock di lavagne, ritenute una spesa più utile al lavoro di tutti i giorni all'interno della Filiale. Dobbiamo fare a turno per "scannerizzare" contratti e documenti..... ma vuoi mettere la comodità di avere immediatamente ed istantaneamente disponibile un punto di affissione dei risultati ottenuti?

Le parole chiave all'interno delle Filiali sono: Stanchezza e Stress. Le pressioni commerciali sono ormai così strutturate, regolate e quasi normate e fanno parte del vissuto quotidiano dei lavoratori. Non si è ancora realizzato il fondamentale cambiamento necessario per contrastare comportamenti difformi e non in linea con i principi a cui tutti dovrebbero attenersi.

Auspichiamo che le delegazioni trattanti, durante il confronto con l'Azienda ed all'interno del progetto di revisione dell'accordo sulle politiche commerciali, introducano la necessità di elementi sanzionatori di quei comportamenti che nulla hanno a che fare con competenze e capacità gestionali, che ricordiamo a Lei Sig. Direttore, devono essere patrimonio non solo dei gestori ma anche di Direttori, Capi Area, Capi Mercati e di ogni Dirigente di questa Azienda, che rappresenta, grazie al lavoro di noi tutti, (come da Lei stesso affermato), "l'eccellenza assoluta dell'Industria bancaria del nostro paese".

Suggeriamo, infine al Management della nostra Azienda, una riflessione dopo un'attenta rilettura dell'art. n.47 della nostra bellissima Costituzione.

I COORDINATORI REGIONALI SICILIANI