



## Coordinamento Territoriale di Alessandria

A Resp.Filiale Alessandria 1  
c/a Concetta Agrò  
[concetta.agro@posteitaliane.it](mailto:concetta.agro@posteitaliane.it)

A Responsabile RU R.I.  
Filiale Alessandria 1  
c/a Lorena Merlo  
[lorena.merlo@posteitaliane.it](mailto:lorena.merlo@posteitaliane.it)

A Responsabile Commerciale  
Filiale Alessandria 1  
c/a Lucia Pastorino  
[lucia.pastorino@posteitaliane.it](mailto:lucia.pastorino@posteitaliane.it)

pc Responsabile RU R.I.  
Macro Area Nord Ovest  
c/a Saverio Secreti  
[saverio.secreti@posteitaliane.it](mailto:saverio.secreti@posteitaliane.it)

pc RAT  
Macro Area Nord Ovest  
c/a Giovanni Accusani  
[giovanni.accusani@posteitaliane.it](mailto:giovanni.accusani@posteitaliane.it)

Oggetto: documento DUP Quadri/Specialisti Commerciali

Dopo un ampio e approfondito dibattito sulle difficoltà e le problematiche che incontrano le figure professionali di cui all'oggetto, è emerso uno "stato dell'arte" quanto mai preoccupante, in termini di motivazione e coinvolgimento, che riteniamo doveroso segnalare ai competenti organi aziendali in indirizzo.

A dimostrazione di come la percezione soggettiva dei singoli valutatori sul microclima aziendale, sia ben distante e diversa da quella che si respira tutti i giorni in prima linea.

I Quadri e gli Specialisti Commerciali (specie quelli di recente nomina) rivendicano il diritto di esercitare il proprio ruolo con competenze ed assunzione di responsabilità, alimentate e supportate da percorsi ad hoc on the job (e non da semplici pacchetti formativi on line, ai limiti del semplice addestramento) che abbiano una durata temporale sufficiente ad acquisire piena consapevolezza della loro "mission" in Azienda.

Avere Direttori strutturati e non meri esecutori ordini superiori, peraltro meramente verbali, e consulenti finanziari anziché semplici venditori, se non addirittura imbonitori, è fondamentale per affrontare serenamente gli scenari futuri a medio (verifiche ispettive di Internal Auditing) e lungo termine (nuovo Piano Industriale e Privatizzazione).

Troppo spesso, da parte del Management territoriale, la disponibilità in termini di permanenza sul luogo di lavoro viene scambiata per professionalità, mettendo in crisi la correlazione dei tempi vita/lavoro di ognuno.

Anche per queste figure DEVE trovare applicazione l'orario di lavoro previsto dal vigente CCNL, a maggior ragione ogni qualvolta si organizzano briefing, colloqui gestionali e Teams.

E nell'ambito dei previsti e necessari momenti di verifica e monitoraggio (sia on line, che in presenza) sugli obiettivi da raggiungere (non solo quelli commerciali!) occorre ripristinare un sistema di regole di bon ton e netiquette in linea con quanto previsto dai documenti normo-attuativi, dal Codice Etico e dal Protocollo d'intesa sulla Proposizione Commerciale, lasciando ad ognuno la possibilità di esprimere le proprie opinioni/critiche, purché costruttive.

I colloqui gestionali, che da contratto dovrebbero prevedere la presenza attiva della competente funzione di Risorse Umane, devono riguardare ESCLUSIVAMENTE le prestazioni lavorative, non limitandosi alle performance del momento, considerando anche lo "storico" in azienda delle risorse interessate, senza sconfinare in valutazioni, spesso opinabili e discutibili, sulla sfera della vita privata di ciascun lavoratore.

Così come le "job rotation", necessarie per misurare le competenze di ognuno in vari contesti (di territorio, di bacino economico, di gestione delle risorse, etc. etc.) non DEVONO diventare provvedimenti punitivi, reiterati più volte nell'arco di un breve periodo di tempo, per mancato raggiungimento degli obiettivi commerciali o peggio non allineamento al pensiero unico (c.d.: atteggiamenti, con una formula vaga ed ondivaga)

Infine i Quadri e le figure commerciali hanno denunciato una scarsa coesione da parte del Management territoriale, in riferimento ad obiettivi spesso contraddittori ed in contrapposizione fra loro (vedi Gestore Attese e proposizione allo sportello), peraltro irraggiungibili in assenza di nuove assunzioni attraverso le Politiche Attive del Lavoro.

Pretendere il raggiungimento di obiettivi sfidanti e la "customer satisfaction" (code, reclami, etc. etc.), senza alcuna riparametrazione al ribasso, malgrado la carenza certificata di Osp in Sportelleria e le Sale Consulenza prive di titolare, ripropone drammaticamente l'annoso problema di conoscere gli algoritmi ed i criteri con cui come vengono costruiti ed attribuiti i budget da ufficio a ufficio e da filiale a filiale (pura logica incrementale rispetto all'anno, semestre, trimestre precedente?), rivendicando per Dup e Consulenti Finanziari la possibilità di entrare ed argomentare nel merito degli stessi.

Augurandoci un celere cambio di rotta, porgiamo cordiali saluti.

Alessandria, 13/02/2023

Il Coordinatore Territoriale SLP CISL  
(Danilo Vitagliano)