



**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**

Incontro della Commissione Strategica in tema di Organizzazione del Lavoro in UniCredit

Quo usque tandem abutere, UniCredit, patientia nostra?

N.d.T.: Fino a quando dunque, UniCredit, abuserai della nostra pazienza?

In data 26 settembre u.s. abbiamo incontrato i vertici dell'azienda, in sede di Commissione Strategica sull'Organizzazione del Lavoro in UniCredit; presenti il Responsabile del Personale (il Capitale Umano del Gruppo), il Responsabile Retail Italia, il Responsabile Corporate Italia, il Responsabile H.R. Italia, il Responsabile Sviluppo-Marketing Italia, il Responsabile di Relazioni Sindacali di Gruppo, i Responsabili H.R. della Banca Commerciale e i Responsabili/Referenti delle funzioni di Relazioni Sindacali.

Proprio l'elencazione di cui sopra, nella sua numerosità e rilevanza strategica, attesta l'importanza dell'incontro, giunto nel **momento di maggiore e preoccupante criticità organizzativa della Banca e della Rete in particolare.**

Abbiamo rappresentato all'azienda, in coerenza con il precedente incontro tecnico con le funzioni H.R., un'ampia ed articolata analisi della situazione che, quotidianamente, i Lavoratori e le Lavoratrici affrontano che si può sintetizzare in tre grandi questioni : le gravi e perduranti disfunzioni organizzative, la carenza di organico e le pressioni commerciali :

- il contesto di lavoro poggia su di un **impianto di applicativi ed hardware** che, anziché migliorare ed incrementare la qualità del lavoro, costituiscono molto spesso **il primo vero ostacolo al benessere lavorativo ed al disbrigo delle attività in filiale.** Il Piano Industriale Transform 2019, oltre a migliaia di uscite, prevede circa 2.050 assunzioni per le numerose ristrutturazioni organizzative che, però, non stanno producendo il previsto recupero di produttività. Questa negatività sta oggettivamente producendo uno squilibrio che si riverbera sull'attività quotidiana.

Da tempo avevamo chiesto significative implementazioni di tecnologia, linee dati, piattaforme ed apparati, da tempo avevamo significato come troppe applicazioni siano rilasciate senza un'efficace fase preventiva di analisi e di test; le ultime iniziative aziendali paiono oltre che in ritardo, ancora non sufficientemente esaustive;

- **le uscite**, di cui agli Accordi, **hanno depauperato il patrimonio di professionalità** cui l'azienda ha risposto con una programmazione e **pianificazione delle assunzioni tardiva nei tempi e disomogenea e parziale nell'allocazione delle nuove assunzioni**, cui si è chiesto l'impossibile....., entrare in un contesto di forte riorganizzazione senza adeguata formazione e sottoposti ad un turn-over di mansioni impressionanti;
da parte nostra avevamo chiesto di anticipare i tempi delle assunzioni, ma soprattutto di aumentare il numero di assunzioni in rete, rispetto agli altri perimetri del Gruppo, per supplire alle pesanti disfunzioni organizzative che continuano a pesare sul lavoro in agenzia.
Inoltre la necessità formativa, che richiederebbe una fase di ristrutturazione, è da tempo subordinata all'attività quotidiana ed ai risultati commerciali; ne consegue che l'impovertimento professionale non viene colmato da una formazione fruita e programmata in modo professionale.
- nonostante le rassicuranti **dichiarazioni aziendali, che i fatti quotidianamente smentiscono**, registriamo **un'insopportabile, e continua azione di pressioni commerciali** che insistono, oltretutto, su realtà sempre più provate dal calo degli organici, mentre ai Lavoratori si continua a chiedere di tutto e sempre di più. In questo ambito abbiamo rappresentato **come il ruolo dell'Area Manager**, cui si sono attribuite competenza di gestione delle risorse (**indebolendo la funzione H.R.** ed ingenerando sovrapposizioni e confusione) **si estrinsechi in un'azione sempre più commercialmente pressante e prevaricatrice nei confronti dei Lavoratori**, con il verificarsi di situazioni limite che, in alcuni casi, hanno portato più di un collega a scegliere un altro istituto di credito in cui lavorare, trasferendovi competenza, abnegazione e portafogli clienti.....

Avevamo chiesto ed ora pretendiamo il radicale cambio di passo, tante volte annunciato, nella " cultura " delle figure di sintesi, cambio di passo ormai non più procrastinabile.

Quanto sopra riportatovi raffigura **l'impianto della nostra posizione nei confronti di UniCredit**; non si può più sentire l'azienda rappresentare la sfida di UniCredit ad " essere il posto migliore ove lavorare " e promuovere azioni virtuose di conciliazione dei tempi Vita-Lavoro in un contesto come quello, in particolar modo della Rete, ove giornalmente si **registra la distanza siderale tra i Lavoratori ed i vertici aziendali**, che paiono rinchiusi in " Torri d'Avorio ", sordi alle istanze e ciechi dinanzi alla realtà, senza nemmeno cogliere che **il senso di appartenenza al Gruppo e di orgoglio dei Lavoratori scema sempre più.**

Il contesto lavorativo e sociale in UniCredit si lacera e si affievolisce ogni giorno che passa.

Noi non ci stiamo!! I Lavoratori non ci stanno!!!

Chiediamo:

- **appropriati ed efficaci strumenti organizzativi;**
- **adeguati organici;**
- **comportamenti responsabili sulle vendite.**

Le disponibilità, dall'azienda rilasciate nell'incontro, dovranno trovare a breve **efficaci ed oggettivi riscontri nell'adozione di vere misure**, come da noi evidenziato; in assenza di questo, **incontreremo i Lavoratori in assemblea ed inizieremo il percorso di mobilitazione in tutte le società del Gruppo.**

Milano, 29 settembre 2018

Segreteria di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit