Il 25 maggio si è svolto l'incontro tra i Coordinatori Territoriali delle OO.SS della Region Lombardia e la delegazione aziendale composta dalla Hr Manager della Region Lombardia, Laura Riviezzo, la referente relazioni industriali Lombardia Gennari Loretta affiancate dalla referente delle Relazioni Sindacali di Gruppo in Lombardia Flavia Di Felice.

PRESSIONI COMMERCIALI E CLIMA AZIENDALE

Nonostante l'attuale contesto economico e finanziario, decisamente instabile e incerto, anche sul medio lungo termine, la spinta commerciale è continua ed incessante. Abbiamo denunciato l'ulteriore grave inasprimento delle pressioni commerciali. La richiesta asfissiante di vendite e di appuntamenti e le continue lynch di "allineamento commerciale", fissate più volte nella settimana, stravolgendo la programmazione delle attività delle colleghe e dei colleghi e sforando in orari di pausa o di uscita, delineano i contorni di un clima aziendale divenuto insopportabile.

Anche gli strumenti aziendali di programmazione lavorativa Ubook e B-link sono distorti a improprio mezzo di monitoraggio dell'attività lavorativa.

A ciò si aggiunge la recente diffusione di statistiche riguardanti il numero di chiamate in ingresso senza risposta sulle filiali. Non è giustificabile, considerata la situazione di persistente carenza di organici, che vengano effettuate azioni di monitoraggio invece di trovare una soluzione centralizzata.

Inoltre, nonostante le promesse aziendali effettuate in occasione del nuovo piano industriale, che prevedevano il "rimpolpamento" della rete, i problemi di organico restano evidenti: le nuove assunzioni, già insufficienti a colmare le carenze di personale, vengono diminuite dalle improvvise dimissioni che si stanno susseguendo nell'ultimo periodo.

Riteniamo che l'aumento del numero di dimissioni rappresenti un segnale evidente del clima sempre più deteriorato e poco attrattivo, soprattutto per i giovani.

Le inziative di ascolto verso le persone, annunciate con il nuovo corso, che dovrebbero essere continue e non limitarsi ad un solo momento nell'anno, permetterebbero a questa Azienda di rendersi conto della sfiducia che aleggia tra lavoratrici e lavoratori.

Non è accettabile,inoltre,il continuo rimando di alcune materie (es. smart working ecc.)ad altri tavoli di livelli di interlocuzione.

TRASFERIMENTI

Dai dati che ci ha mostrato l'azienda abbiamo notato che le richieste pendenti in Lombardia sono esigue (32 divise tra 17 in rete e 15 da UCD), ciò evidentemente a causa del fatto che l'estrazione del dato non rileva le domande scadute. Il limite fissato da people focus, che fa scadere le domande di trasferimento dopo soli tre mesi, **deve essere superato**. Invitiamo

tutte/i coloro che hanno inserito una domanda di trasferimento, e che intendono portarla avanti, a reinserirla ogni volta che scade.
Abbiamo, inoltre, evidenziato all'Azienda come sia opportuno che il/la collega che inserisce una richiesta di trasferimento, venga contattato dall' Hr di riferimento, in modo da condividerne esigenze e tempistiche.

FORMAZIONE

Sono ricominciati, da alcune settimane, i corsi in presenza. I ruoli che ad oggi sono stati coinvolti sono: Direttore di sede, Vice Direttore Operativo, Vice Direttore Commerciale, Direttore di filiale e gestori Corporate. Abbiamo chiesto che durante i corsi per le figure di sintesi venga rimarcato il rispetto degli accordi sulle politiche commerciali, in modo da segnare un cambio di cultura su tali temi.

Abbiamo sottolineato l'importanza che si possa prevedere anche per gli altri ruoli un reale percorso formativo in presenza e stigmatizzato che ci deve essere una reale programmazione della formazione anche on line, ormai vista dalle lavoratrici e dai lavoratori come mero adempimento normativo da effettuarsi tra un cliente e l'altro anche su indicazione da parte di diverse figure di sintesi aziendale.

UNICREDIT DIRECT

Alla luce degli ingressi che hanno riguardato la struttura di UCD nelle ultime settimane, abbiamo chiesto informazioni sulle possibili uscite e le tempistiche di tali uscite. Abbiamo sottolineato l'importanza che a colleghi/e appena assunti/e venga data la formazione adeguata, con tempistiche coerenti, visto che l'attribuzione del primo skill sta avvenendo ormai nell'arco di poche settimane. Abbiamo inoltro posto l'attenzione sulla sicurezza dei colleghi che svolgono l'attività in presenza nelle ore serali.

SMART WORKING

Riteniamo ingiusto, e lo abbiamo evidenziato, che lo smart working, utile strumento di conciliazione vita-lavoro, non possa essere concesso a tutte le strutture della banca.
Abbiamo evidenziato come la concessione dello smart working sia per il perimetro "Enterprise" che per la Rete in generale, almeno in situazioni di necessità, rappresenterebbe un segnale di attenzione.

Inoltre, abbiamo chiesto che la flessibilità possa essere estesa alle strutture che già oggi, in altri territori, ne stanno beneficiando per non creare disparità di trattamenti a parità di ruolo.

FERIE

Ad oggi ci sono ancora ferie estive non ancora autorizzate. Visto che l'intera programmazione viene sempre richiesta con largo anticipo, riteniamo che si debba coerentemente procedere al più presto alla loro autorizzazione.

COLOGNO MONZESE

Abbiamo nuovamente chiesto aggiornamenti riguardanti la necessità di apertura di un bar e del nido per lo stabile di Cologno. Ad oggi non ci sono ancora risposte.

Abbiamo ribadito all'azienda, che a distanza di 6 mesi dalla riorganizzazione nonostante le nuove assunzioni e un rilascio importante da UCD.

La rete, in Lombardia è ancora in grande affanno!

E qui ribadiamo la preoccupazione come OO.SS. relativamente anche all'imminente periodo di ferie, con inevitabile ricaduta non positiva sulle agenzie.

Un film che abbiamo già visto troppo spesso!

Per tutto questo, abbiamo evidenziato all'Azienda che, se le problematiche da noi segnalate (pressioni commerciali insopportabili, accordi disattesi, carenza di organici, rigidità concessione smart working) non verranno risolte e, più in generale, il clima aziendale non tornerà a essere sereno, apriremo un percorso di mobilitazione, partendo dall'indizione delle assemblee in tutto il territorio.

I Coordinatori Territoriali Lombardia di Unicredit SpA
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Uilca – Unisin