



UNICREDIT  
IL DIFFICILE PERCORSO DI CHI RESTA, CHI ESCE, CHI ENTRA

Sono ormai anni che il Gruppo UniCredit registra risultati record in termini di utili di esercizio, grazie anche e soprattutto all'impegno e all'abnegazione profusi da tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Sarebbe di conseguenza auspicabile vivere e operare in uno stato di benessere lavorativo ed economico, sia in termini di clima che di premi aziendali.

La realtà, tuttavia, è purtroppo ben diversa da quella che il Top Management si affanna periodicamente a raccontare attraverso i canali di informazione interni ed esterni.

Chi dirige non sa, o finge di non sapere, che il clima lavorativo aziendale è assolutamente negativo a causa di diversi fattori:

- carenza di organici;
- ritmi e carichi di lavoro eccessivi;
- pressioni commerciali;
- premi incentivanti vanificati da mille paletti;
- inquadramenti disattesi.

Sono anni che queste OO.SS. denunciano una considerevole **carenza di organici in tutte le realtà lavorative (Rete e uffici interni)**.

Per effetto delle uscite di personale per esodo e pensionamento, infatti, le **strutture interne** – anno dopo anno – vengono costantemente e inesorabilmente **ridotte ai minimi termini**, fino a determinare la chiusura delle attività svolte in loco e il loro successivo trasferimento in Direzione Generale. Questo fenomeno produce, di fatto, il progressivo svuotamento di professionalità e di competenze nella nostra Region.

Nella **Rete**, poi, la **carenza di organici** è un problema annoso divenuto ormai endemico, al punto che in molte realtà non si riesce più a garantire alla clientela un servizio adeguato, con il conseguente costante aumento del numero dei reclami.

La carenza di organici produce, inoltre, effetti negativi anche sulla programmazione delle **ferie**: risulta infatti ormai quasi impossibile far “quadrare” le richieste delle lavoratrici e dei lavoratori, che devono attendere mesi prima di riceverne l'approvazione.

È ormai prassi consolidata della Banca sopperire alla **carenza degli organici** ricorrendo alla chiusura pomeridiana delle filiali, fino ad arrivare anche alla chiusura giornaliera, a tutto svantaggio del servizio offerto

alla clientela.

**La carenza degli organici determina, come conseguenza evidente, ritmi e carichi di lavoro sempre più elevati e stressanti.**

Una conseguenza immediata della carenza di organici sono sia le innumerevoli richieste di **part-time** in graduatoria in attesa di una risposta, sia un'articolazione del part time dettata a volte più da esigenze aziendali che personali delle richiedenti.

L'Azienda è spesso sorda alle continue e incessanti **richieste di trasferimento** da parte di colleghi, i quali sono esasperati da vite lontane dai propri affetti e vivono il lavoro come solo componente della giornata, lontani dalla possibilità di realizzare tanto il benessere lavorativo quanto lo sbandierato work life balance.

Tutto ciò mentre l'Azienda proclama di prestare massima attenzione **alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle esigenze delle colleghe e al welfare di tutto il Personale.**

Le **Pressioni commerciali** aumentano anno dopo anno, in linea con il fine ultimo di chi DIRIGE gli obiettivi commerciali: il "**BUDGET**".

Il **BUDGET**, ogni anno, è in costante aumento nell'ordine del 20-30%, a fronte, come già detto, di organici in costante diminuzione.

Il tutto avviene quotidianamente in violazione delle regole condivise (CCNL, accordi aziendali, policy aziendale), determinando un clima lavorativo assolutamente negativo. Rammentiamo che è responsabilità del Datore di Lavoro eliminare i fattori stressogeni e le politiche commerciali aggressive.

I **Premi incentivanti** rappresentano la "ciliegina sulla torta", in quanto, per come gestiti e regolamentati dall'Azienda, stanno creando anno dopo anno crescente delusione, disaffezione e un diffuso malessere tra le lavoratrici e i lavoratori.

Sono sempre di più le colleghe e i colleghi che, nonostante l'impegno e i risultati raggiunti nel corso dell'anno, vedono puntualmente vanificati i propri sforzi a causa di svariati "paletti" introdotti nel tempo, compromettendo il lavoro di un intero anno e generando stress lavoro-correlato su tutta la linea.

Dagli uffici interni le colleghe e i colleghi denunciano che, a fine anno, sull'intera platea dei dipendenti, solo la metà riceve il premio. Addirittura ci sono colleghi che il premio non lo hanno mai visto a fronte di valutazioni ampiamente positive. E questo a fronte di precise disposizioni aziendali, nonostante l'impegno profuso da tutta la squadra.

Per quanto riguarda gli **inquadramenti**, è da quasi un anno che chiediamo all'Azienda di **normare le nuove figure professionali istituite, dalla Rete alle Strutture interne, fino a Buddy.**

Chi dirige è evidentemente impegnato in primo luogo a favorire le uscite del Personale per ridurre i costi, ad azzerare la struttura delle risorse umane, senza alcuna attenzione per lavoratrici e lavoratori, sempre più

abbandonati a sé stessi.

In Banca vi sono **enormi problemi gestionali (disorganizzazione, mancanza di comunicazione, problemi di coordinamento e scarsa formazione), oltre a problemi di software e monitoraggio di rete** (router, LAN, Wi-Fi, server, ecc.), con terminali che spesso rallentano fino a bloccarsi a causa dell'eccessivo carico di lavoro e di collegamenti di linea inefficaci.

**Le lavoratrici e i lavoratori di questa Azienda sono sempre pronti a “gettare il cuore oltre l'ostacolo”, ma è tempo di risposte e di maggiore attenzione: non possono esserci solo tagli dei costi e obiettivi di Budget.**

**Fiducia, rispetto e considerazione sono fondamentali per costruire relazioni autentiche e significative, poiché contribuiscono in modo decisivo al benessere o al malessere emotivo e lavorativo di tutte le colleghe e tutti i colleghi.**

*14 aprile 2026*

**COORDINATORI FIRST CISL e FISAC CGIL  
UNICREDIT REGION SUD**