



RESOCONTO DELLE ASSEMBLEE UNICREDIT DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Prima puntata: la carenza di personale

Nelle scorse settimane, nella provincia di Vicenza, si sono svolte 12 assemblee del personale UniCredit dedicate all'analisi delle condizioni di lavoro e del benessere aziendale. La partecipazione di colleghe e colleghi è stata ottima: il dibattito, ricco e partecipato, ha evidenziato numerosi fattori che appesantiscono la quotidianità lavorativa, generando stress e malessere.

Ringraziamo sinceramente tutte e tutti coloro che hanno contribuito esprimendo il proprio punto di vista. Come promesso, abbiamo sintetizzato i temi emersi con maggiore frequenza. Ci scusiamo anticipatamente se qualche argomento non troverà spazio immediato e se non saremo brevi: la complessità e la ricchezza delle vostre testimonianze meritano la giusta attenzione. Per garantire un'efficace leggibilità, abbiamo quindi scelto di suddividere questo resoconto in più comunicati.

In qualità di vostre/i rappresentanti, ribadiamo il massimo impegno affinché queste istanze diventino centrali nell'elaborazione sindacale e nel confronto con l'azienda. Lavoreremo alla sintesi delle proposte per tornare a incontrarvi in assemblea dopo l'estate, definendo insieme le prossime tappe della nostra azione.

In questo primo volantino, vista la stringente attualità, affrontiamo il tema della **carenza di personale**, unendo a quanto emerso nelle assemblee una riflessione su ciò che sta accadendo proprio in questi giorni.

Il mistero del "sizing" e la realtà dei carichi di lavoro

In questi anni ci hanno insegnato a parlare di *sizing*: ma come si calcola il *sizing* di una filiale? Non si sa, o meglio, l'azienda non lo vuole condividere, né tantomeno discutere, con chi, poi, in quella filiale ci deve lavorare. Ma la domanda più interessante è, a nostro avviso, un'altra: in questo oscuro calcolo, si tiene conto solo del perseguimento di un infinito aumento della produttività e di un taglio dei costi? O viene tenuto in considerazione anche il **benessere di lavoratrici e lavoratori**?

Formalmente non abbiamo una risposta a questa domanda ma, da quanto emerso nelle assemblee, possiamo affermare che, anche ci fosse un'attenzione al benessere, parrebbe pesare veramente poco.

Negli anni, questa spinta al miglioramento degli indici di produttività e dei risultati commerciali si è sempre e costantemente tradotta in **diminuzione del personale, aumento dei carichi di lavoro, aumento delle richieste di produzione** e - quasi come non esistesse un'alternativa di business possibile - **aumento delle pressioni commerciali!**

Negli anni ci è stato più volte raccontato che l'evoluzione tecnologica e dei modelli di business semplificheranno

molte mansioni, facendone *addirittura* sparire alcune! Nessuno mette in dubbio che questo, prima o poi, possa accadere: ma **prima?** O **poi?** E **nel frattempo?** Sarebbe cosa buona evitare di "esaurire" le persone nell'attesa di questo futuro radioso immaginato.

La parabola dello sportello: formazione assente e paradossi

La figura del/della cassiere/a, sta sparendo da almeno 20 anni. Certo, le filiali con sportello di cassa sono diminuite. Certo, abbiamo iniziato a chiamare il cassiere "consulente" così ci siamo un po' dati l'illusione che non esista più. Ma poi ci sono gli ATM, macchine infernali che, noncuranti del progresso, pretendono di essere caricate e scaricate nonostante stiano "sparendo" contanti, casse, cassieri e cassiere. E poi siamo in Italia, dove puoi raccontare finché vuoi che "i Paesi evoluti non usano più il contante" ... *a noi ci piace così!* E preleviamo cosicché, come logica conseguenza, qualcuno versa... e l'ATM può resistere al progresso.

L'anno scorso, nella nostra Area, sono state fatte delle giornate di formazione per insegnare ad alcune colleghe e colleghi la gestione degli ATM. È stato detto di non preoccuparsi, che non si sarebbe trattato di un percorso di ritorno all'attività di cassa (ovvio, sta sparendo!). E invece oggi ci troviamo a richiedere a colleghe e colleghi di "tornare a fare cassa" dopo decenni di ruoli diversi, con la differenza che, stavolta, non è nemmeno prevista una formazione. Si demanda tutto a un generico affiancamento... e qui si apre un altro scenario: siamo certi che improvvisandoci "formatore o formatrice" sarò in grado di trasmettere le giuste modalità di lavoro? E quanto affiancamento facciamo?

Sempre sulla figura mitologica, e in via di estinzione per cessata utilità, del cassiere. Ci viene raccontato che, in occasione del recente accordo di esodo, sono state intrattenute le persone che svolgono questo ruolo, in modo informale, per verificare la disponibilità a rimanere al lavoro qualche mese in più. Ma come? 20 anni di estinzione e dobbiamo pure pregarle di fermarsi un po' di più? Lo sappiamo, state pensando a qualcosa del tipo: «Certo che, a figure "ben più importanti" del cassiere non hanno chiesto di fermarsi... ma non si diceva che il cassiere non serve più?». Forse, "tra il dire e il fare"... c'è di mezzo una cassa. Occhio a non inciampare!

Ci rendiamo conto che quello della cassa sia un problema relativo, che riguarda direttamente poche risorse. Ma sta causando sofferenza ed apprensione in alcune di quelle poche persone e, con una sorta di effetto domino, creando ansia a molte altre chiamate a sostituirle. Un'azienda "Top Employer Europe 2026" si prende cura di queste apprensioni?

Le conseguenze della carenza di organico

Ma il fatto di "essere rimasti in pochi" ha altre conseguenze. Citiamo alcune delle evidenze emerse:

- Mentre scriviamo questo volantino, alcune filiali non hanno ancora le **ferie** autorizzate perché "non si riescono ad incastrare le presenze" e a dare copertura al servizio. Serve commentare ulteriormente o il fenomeno si spiega da solo? Cara banca, evitiamo di scaricare in basso i problemi per cui "colpa del direttore se non autorizza le ferie e colpa del direttore se la filiale non è coperta e non assicura i numeri". Perché è assolutamente questo quello che succede. Per non parlare della pretesa di mantenere un passo di vendita previsto per un *sizing* che non c'è più.
- E la **formazione**? Lo smart learning rimane, troppo spesso, un miraggio. Perché se non riesci ad "incastrare" le ferie, gestire altri 7 giorni di assenza richiede la capacità di compiere miracoli. Anche qui, viene delegato a direttrici e direttori il compito di "fare i cattivi" e non concedere (e se lo fanno, spesso chiedono l'impegno a recuperare la produzione non realizzata durante i giorni dedicati alla formazione). Proviamo a prendere in considerazione la possibilità che esista un problema organizzativo a monte? Ma approfondiremo questo, come altri temi, in altre puntate.

- **Conciliazione vita-lavoro:** sempre più persone ci dicono che non riescono ad ottenere la conferma dei part-time o delle flessibilità in essere. Sempre più persone ci raccontano che viene loro detto che “il ruolo che vorrebbero ricoprire non è compatibile con un orario ridotto” ... le famose pari opportunità. Non parliamo di chi vorrebbe semplicemente un po' più di tempo libero per migliorare la qualità della propria vita: se non hai figli piccoli o problemi di salute, non se ne parla. Abbiamo ben chiaro che non si tratta di un diritto scritto sulla pietra. Siamo assolutamente consapevoli che ci sono aziende messe molto peggio di noi... ma anche meglio! E siccome, come ci racconta spesso qualcuno, noi abbiamo “ambizioni audaci”, vorremmo essere i migliori anche su questo aspetto, essere il faro a cui tutto il mondo del lavoro si debba ispirare in fatto di conciliazione.

Siamo certi che, grazie ai “risultati record” e a 21 trimestri consecutivi di crescita, ci sia margine anche per lavorare su questi aspetti.

L'ultimo schiaffo: l'accordo di ricambio generazionale e la pianificazione delle uscite

E veniamo a questi giorni. Come tutti e tutte saprete, in virtù dell'ultimo accordo di ricambio generazionale, Unicredit ha deciso di mettere in aspettativa retribuita numerosi colleghi e colleghe con decorrenza 8 giugno 2026. La comunicazione alle persone interessate (e conseguentemente a coloro che dovranno lavorare in agenzia sopperendo a queste assenze) è stata data nel pomeriggio del 3 giugno 2026. Quattro giorni prima... di cui SOLO due lavorativi. Due giorni per capire cosa sta succedendo, organizzare le ultime cose, gestire un - necessariamente approssimativo - passaggio di consegne e salutare colleghe e colleghi.

Un'azienda che ama sottolineare l'importanza della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro dimostra, nei fatti, di applicare ben poco questi principi. Facciamo fatica a vedere come un simile approccio possa conciliarsi con quel valore della **centralità delle persone** che l'Azienda continua a proclamare.

È triste constatare come colleghi e colleghe che hanno prestato servizio in Unicredit per decenni vengano sbattuti alla porta dall'oggi al domani. Alla faccia di passaggio di consegne, ricambio generazionale, training on the job e quant'altro. Le testimonianze raccolte confermano la netta sensazione che tutto ciò accada senza una riorganizzazione del lavoro, affidandosi e abusando spesso della buona volontà di chi rimane. Anche questa volta Unicredit è riuscita a scontentare molte persone: chi se ne va, che avrebbe voluto farlo con maggiore respiro, e chi rimane, che vede davanti a sé un'estate molto impegnativa. Ci auguriamo che almeno chi arriva, le nuove assunzioni, sia contento di entrare in Unicredit... e, possibilmente, di rimanerci.

Ci sarebbe moltissimo da dire su questo tema. Vi diamo quindi appuntamento alla prossima puntata per parlare di un altro argomento.

Buon lavoro e buona giornata.

Vicenza, 12/06/2026

I/le rappresentanti sindacali

Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin