



RESOCONTO DELLE ASSEMBLEE UNICREDIT DELLA PROVINCIA DI VICENZA

Terza puntata

I giovani: diversi da "noi"?¹

Care colleghe e cari colleghi,

tra i temi emersi nelle ultime assemblee sindacali ve ne è uno centrale per il futuro delle nostre agenzie: il ritorno, dopo lunghi anni di blocco delle assunzioni, di personale giovane nelle filiali Unicredit. È un segnale positivo, ma che sta portando alla luce profonde contraddizioni organizzative che ricadono interamente sulle spalle dei lavoratori.

Parliamo chiaramente: per anni abbiamo denunciato il **"buco" generazionale** creato dalle politiche di turnover dell'azienda. Oggi ci troviamo con una netta divisione tra chi è entrato da poco (le persone attorno ai 25 anni) e chi ha un'anzianità di servizio matura (grossomodo colleghi over 45). Manca quasi completamente quella via di mezzo, la generazione attorno ai 35 anni² che avrebbe potuto fare da naturale mediatore culturale.

Questa distanza, creata artificialmente dalle scelte di gestione del personale della banca, rischia a volte di innescare una dinamica controproducente: la tendenza a guardare i nuovi assunti come un "LORO" distante, contrapposto al "NOI" dei colleghi storici. Si finisce così per concentrarsi su presunte differenze (spesso stereotipizzate) ignorando che, esattamente come in ogni fascia d'età, esistono semplicemente professionalità e attitudini diverse. **I giovani non sono una categoria monolitica** (così come non lo sono i "vecchi"). **I comportamenti non sono tratti innati, ma la diretta conseguenza dell'ambiente** in cui la banca ci catapulta.

¹ Abbiamo fatto la scelta di usare spesso il maschile sovraesteso per rendere più scorrevole la lettura: ci scusiamo con chi non dovesse sentirsi rappresentat* ma confidiamo nella vostra comprensione.

² Nella realtà, qualche persona sui 35 anni c'è ma, essendo arrivata dopo il "grande inverno delle assunzioni", l'abbiamo comunque classificata nella categoria "giovani".

L'azienda ha scelto deliberatamente un modello basato su inserimenti rapidissimi, finalizzati a massimizzare i risultati commerciali immediati, saltando passaggi formativi storici come la cassa o la gestione operativa degli ATM. E qui sta la prima, enorme responsabilità datoriale: **i giovani oggi sono lasciati a sé stessi in termini di formazione istituzionale**. Il budget e il tempo dedicati alla crescita delle competenze sono stati drasticamente tagliati: formazione quasi esclusivamente online e una bruttissima versione di *training on the job* che si potrebbe riassumere in un "vai e vendi, e speriamo vada tutto bene!".

Di fatto, **l'azienda ha delegato il proprio dovere formativo alla totale buona volontà e al grande senso di responsabilità dei colleghi più anziani** che si caricano l'onere dell'affiancamento, pur non essendo stati formati né messi nelle condizioni di svolgere efficacemente questa attività. Il destino professionale del neo-assunto è affidato alla "fortuna" di capitare nella filiale giusta e di incontrare colleghi preparati, aggiornati e con il tempo³ necessario per dedicarsi all'affiancamento. In assenza di un percorso formativo strutturato, il passaggio di conoscenze avviene in modo estemporaneo e disomogeneo: ciò che viene insegnato può dipendere dalle competenze del singolo e non sempre corrispondere alle procedure corrette o più aggiornate. Una situazione che penalizza sia chi entra in azienda sia chi, già gravato da carichi di lavoro eccessivi, si trova a supplire alle carenze organizzative dell'impresa.

I neo-assunti sono inseriti in un ambiente molto competitivo in cui "buoni e cattivi" si distinguono in base al mol (o ai "numeri", o ai "pezzi", o a *Valore*, o all'*Ambition*... decidete voi). Gli stessi criteri con cui vengono valutati anche i meno giovani, alla faccia della professionalità e della storia lavorativa.

Non è possibile fare paragoni con il passato. Il nostro lavoro è cambiato radicalmente e le aspettative della banca nei confronti di un neo-assunto oggi sono spietate fin dal primo giorno. Non viene richiesta una crescita graduale come ai vecchi consulenti, non viene dato il tempo di costruire una professionalità attraverso formazione ed esperienza; **l'azienda pretende venditori pronti a garantire numeri e pezzi nel minor tempo possibile**, schiacciando tutti - giovani e meno giovani - sotto il peso di **pressioni commerciali** asfissianti e obiettivi di budget esasperati.

Se a volte, guardando i nuovi assunti, si prova un senso di disorientamento, non è per una colpa "loro", né per una "nostra" rigidità, ma è a causa di questo modello di lavoro accelerato e standardizzato nel quale vediamo lo specchio di ciò che la banca sta costringendo tutti noi a diventare.

³ *Nella realtà, il tempo non c'è mai e, soprattutto, l'azienda non lo prevede e non sgrava da altre incombenze chi si dedica all'affiancamento. Rientra tra le attività che la nostra banca immagina si svolgano da sole, per magia.*

Così come si è assistito, nella nostra provincia, ad una importante adesione agli esodi, soprattutto in rete commerciale, è altrettanto un segnale inequivocabile quello che alcuni giovani stanno inviando: quando l'ambiente diventa intollerabile e calpesta la dignità personale, non esitano a rassegnare le dimissioni e ad andarsene. Questa reazione, pur rispettabile, rimane una risposta individuale che impoverisce le nostre filiali e, da quanto abbiamo visto finora, non porta l'azienda a riflettere sulle proprie modalità di gestione del personale.

La vera risposta deve essere collettiva: la rivendicazione di condizioni di lavoro migliori, di una formazione vera e strutturata e di un ambiente che rispetti la dignità umana e professionale deve unire tutte le generazioni. Non siamo diversi: **la difesa del senso del nostro lavoro è un diritto che ci accomuna tutti. Lottiamo insieme per pretenderlo.**

Vicenza, 26.06.2026

**I/le rappresentanti sindacali
Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Unisin**

