Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca Unisin
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa

PRIMA RIUNIONE DELLA COMMISSIONE TECNICA BILATERALE ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il 17 settembre, come Segreterie di Coordinamento di Banca e di Gruppo abbiamo incontrato i due Co-Head Responsabili HR Commercial Banking Italy nel corso della prima riunione della Commissione Organizzazione del Lavoro, che ha visto anche la partecipazione degli HR responsabili delle Divisioni Corporate, Retail e Private e Relazioni Industriali Italia.
La Commissione, prevista dall'accordo del 1° febbraio scorso, il c.d. "Piano Giovani", ha come scopo preciso portare alla discussione con l'Azienda i problemi organizzativi con cadenza trimestrale, nell' l'intento di individuare una possibile soluzione, nella convinzione che i lavoratori che operano sul campo debbano avere voce in capitolo, potendo offrire un contributo fattivo al miglioramento dell'organizzazione del lavoro.
I problemi portati alla attenzione della delegazione, per questa tornata, sono stati quelli della Rete Commerciale. Quanto prima saranno affrontate anche le criticità delle Competence Line e dei Corporate Center.
Innanzitutto abbiamo denunciato **le gravissime carenze di organico** e le sempre più pressanti e **insopportabili pressioni commerciali**, problemi che sono indissolubilmente legati ai temi organizzativi. Le prime risposte ricevute, che di seguito riportiamo, non sono state affatto confortanti, perché contrastanti con quanto ci dicono continuamente i colleghi e le colleghe:

"in UniCredit non esistono pressioni commerciali" (!!!!) "con le assunzioni effettuate nel 2018 abbiamo riportato in equilibrio la situazione nelle diverse regioni" (!!!!)

Abbiamo sottoposto all'Azienda le problematiche riguardanti molti neoassunti. Tanti di questi ragazzi provengono dal Sud del Paese e stanno lavorando a tempo determinato nelle filiali delle diverse Region del Nord. Sopportano disagi, per la lontananza da casa e per le spese di affitto; la scelta di dirottarli sui poli UCD, qualora ciò comportasse il trasferimento su un'altra piazza e di conseguenza l'esigenza di trovare un'altra sistemazione abitativa, aggiungerebbe disagio al disagio. In fatto di assunzioni abbiamo comunque richiesto il quadro complessivo di quelle effettuate e di quelle da effettuare nel 2018, compresa la dislocazione territoriale, nonché le tipologie di contratto utilizzate.

Abbiamo chiesto, poi, se il modello organizzativo stia per essere modificato dalla apertura dei **"negozi" My Agent** che si sta realizzando in molte Region e che sono una novità. L'Azienda ha negato qualsiasi cambiamento organizzativo in relazione a queste aperture, giustificandole con la necessità, al contrario, di distinguere, anche fisicamente, le competenze della Banca da quelle degli agenti.

Le problematiche rappresentate all'azienda sono state suddivise in 6 macro-ambiti:
• Tecnologie e applicativi
• Rete Commerciale
• Formazione
• Gestione del personale

• Altre strutture
• Benessere lavorativo

Nell'**allegato a questo comunicato** sono elencate nel dettaglio, per chi volesse approfondire, i temi trattati all'interno di ciascun ambito. Il nostro atteggiamento, molto costruttivo, ci ha portati non solo a evidenziare i problemi, ma anche ad avanzare ipotesi di soluzione, la cui praticabilità va naturalmente verificata con la controparte.

Ci siamo lasciati con l'impegno a rivederci, sempre in sede tecnica, dopo i necessari approfondimenti che l'azienda ha dichiarato di dover effettuare sulle specifiche problematiche da noi sollevate. Nonostante il confronto sia avvenuto in sede di commissione tecnica e non ad un tavolo di trattativa, non possiamo esimerci, anche a fronte di alcune affermazioni di parte aziendale, dall'esprimere un giudizio politico sull'esito dell'incontro.
L'Azienda in apertura di incontro aveva dichiarato piena soddisfazione per la realizzazione del Piano Transform 2019, dal momento che gli obiettivi sarebbero perfettamente allineati alle previsioni: buoni risultati semestrali, più crediti verso la clientela, ottima risposta del business corporate, ottima posizione nella gestione del risparmio, buona capacità di sinergia tra i diversi segmenti, grandi investimenti tecnologici.
Dopo la nostra ampia e precisa denuncia delle gravi deficienze organizzative quotidianamente riscontrate ha lasciato intendere di essere consapevole dei problemi aperti dalla riorganizzazione, in particolare sul segmento retail che ha subito una trasformazione molto profonda. In sostanza, agli ottimi risultati declamati dall'azienda, di cui non possiamo che essere contenti, fa da contraltare un malessere sempre più diffuso e profondo dei lavoratori che non può e non deve essere ignorato.
E invece è proprio questo che da mesi sta accadendo: da numerose aree della banca si alzano le denunce per le modalità con le quali la riorganizzazione viene gestita, senza che si intraveda un cambio di passo.
Ci troviamo di fronte ad un'azienda sorda!
Se questo è il prezzo da pagare noi non ci stiamo!
Sui temi caldissimi degli organici e delle pressioni commerciali e sull'andamento della Banca la discussione continuerà il prossimo 26 settembre quando incontreremo Giovanni Ronca e Andrea Casini, rispettivamente responsabili Corporate e Retail del perimetro Italia, dopo di che valuteremo le opportune iniziative da adottare per ottenere quell'ascolto delle istanze dei lavoratori che fin qui è stato nei fatti negato.

Milano 19/9/2018

Fabi First/Cisl Fisac/Cgil Uilca Unisin
Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa

- scarica l'allegato a questo comunicato