In data 8 e 9 luglio si sono svolte tra OO.SS. ed Azienda **due giornate di incontro**, la prima dedicata nello specifico ai problemi connessi all'emergenza pandemica, la seconda alla Commissione Organizzazione Lavoro. Per quest'ultima si è trattato della prima riunione dopo la sottoscrizione dell'accordo del 2 aprile scorso, che ne ha ampliati compiti e finalità in relazione "al programma di gestione degli esuberi, alle ricadute dell'attuazione del Piano Industriale ed alla realizzazione/efficacia degli interventi sull'innovazione tecnologica e digitale e sui processi di lavoro".

In entrambe le giornate la discussione ha toccato diffusamente i temi che, nell'attuale contesto, appaiono di assoluta emergenza, vale a dire la carenza dell'organico, le inefficienze organizzative ed i malfunzionamenti delle innovazioni digitali, problemi spesso amplificati dalla mancanza di corrispondenza tra la realtà lavorativa e le soluzioni proposte, dal non tempestivo coinvolgimento delle organizzazioni sindacali nella valutazione degli impatti conseguenti e dalla scelta aziendale di attribuire parte delle funzioni HR al business.

Tutto ciò influisce ora negativamente anche sulla qualità delle relazioni sindacali con l'azienda, caratterizzate invece, nella fase più acuta della pandemia, da un dialogo costruttivo e teso alla reale soluzione dei problemi, in un clima di reciproca attenzione che ha dimostrato la sua efficacia.

Nel corso degli incontri le argomentazioni aziendali hanno toccato solo marginalmente i tanti problemi attuali, rimanendo soprattutto incentrate sull'analisi di dati riferiti ai mesi precedenti e mostrando **scarsa ricettività agli elementi segnalati dalle OO.SS**. e che impattano negativamente nella fase attuale, delicatissima, di ripartenza.

In particolare, per quanto riguarda U-Book l'azienda minimizza la rilevanza dei malfunzionamenti e anzi, attribuisce le anomalie organizzative che ne derivano all'uso limitato di tale procedura (solo il 12% dei clienti la utilizzerebbe) piuttosto che alla mancanza di flessibilità del prodotto stesso in relazione alle effettive esigenze. La cosa appare quantomeno paradossale, sia alla luce della progettualità aziendale sulla digitalizzazione dichiarata per i prossimi anni che alla presunta ricettività della clientela in tal senso.

Dal punto di vista sindacale, tutto ciò evidenzia ancora una volta il limite di una visione aziendale che, se appare funzionare sulla carta e ad alti livelli, una volta calata a terra non risulta più coerente con il contesto.

Sempre secondo l'azienda, lo strumento U-Book starebbe inoltre "liberando tempo per i colleghi", ad ulteriore dimostrazione della siderale distanza della percezione aziendale dalla realtà.

Tale distanza risulta evidente anche nella scelta affrettata di diminuire la presenza di guardie all'esterno delle filiali, questione già più volte denunciata ed ulteriormente ribadita, e nella contestuale creazione della nuova figura professionale del Customer Manager. Quest'ultimo avrebbe il compito principale di "accogliere il cliente ed aiutarlo nella transizione al digitale" all'INTERNO delle filiali mentre, nella maggior parte dei casi, si trova a gestire l'afflussodella clientela anche al di fuori dei locali, in aperta violazione delle norme contrattuali.

Grandi assenti nella discussione sono poi stati i temi organici ed assunzioni, così come definite nell'accordo dello scorso 2 aprile, per i quali la dichiarazione aziendale si è limitata ad un laconico "per ora non abbiamo dati da fornire".

È inammissibile che a fronte di uscite derivanti dal piano esodi ormai avviate da oltre un mese ed in prossimità di ulteriori uscite a brevissimo ancora una volta l'unica risposta aziendale sia dilatoria, irrispettosa degli accordi presi ed indifferente alle insopportabili condizioni di lavoro di colleghe e colleghi, in particolare in rete, ancora depauperata della forza lavoro assegnata alle Task Force.

A tal proposito, se è vero che l'azienda ha dichiarato che queste verranno gradualmente ridotte con un rientro scaglionato dei colleghi nei precedenti ruoli, resta gravissima la determinazione, di fronte ad un piano industriale che prevede esuberi, di voler affidare tali lavorazioni a personale esterno, seppure in presenza di un appalto già in essere.

Come organizzazioni sindacali non possiamo che esprimere la nostra più totale insoddisfazione e contrarietà per le mancate risposte aziendali e per il livello inadeguato di relazioni industriali.

Da subito vanno messe in campo assunzioni che transitino prevalentemente a supporto della rete delle filiali, va sospeso U-Book e modificato in molti aspetti (durata degli appuntamenti, divieto ad un collegamento diretto agli obiettivi commerciali, ecc.), chiediamo il rientro in filiale di tutte le risorse che attualmente ancora lavorano nelle task force.

Per quanto attiene alla richiesta obbligatoria d'inserimento al portale del numero telefonico personale, non essendoci stato ancora un chiarimento Vi invitiamo ad astenervi sino a quando tale chiarimento non avverrà.

In assenza di una modifica costruttiva dell'approccio aziendale, che si concretizza ora nella sostanziale indifferenza alle problematiche emerse e nella mancanza di un corretto e tempestivo dialogo sociale, le scriventi organizzazioni sindacali si vedranno costrette a mettere in campo tutte le azioni necessarie alla tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il tempo delle attese e delle dilazioni è finito.

Milano, 13 luglio 2020

Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin

Gruppo UniCredit