

Region che vai problema che trovi

In data 5 giugno si è riunito il Coordinamento di tutte le RSA della Region Centro Nord per discutere delle problematiche dei vari territori e per valutare le ricadute del Piano Industriale all'interno della Region.

Le problematiche emerse e discusse dalle RSA hanno evidenziato problematiche spesso omogenee all'intera region che purtroppo dimostrano come la disorganizzazione imperante stia diventando una "strategia" aziendale.

Part-Time

In tutta la Region è presente un consistente numero di richieste di Part-time che non viene soddisfatto. Sappiamo molto bene cosa ci è stato risposto negli ultimi incontri con l'Azienda a livello di Region ovvero che non ci sono le condizioni di organico per la concessione dei part-time. Eppure.. Eppure nella lettera di apertura della trattativa sul Piano Industriale l'Azienda dichiara "un eccesso di capacità produttiva della rete, soprattutto in riferimento alle transazioni di sportello" oltre ai 5700 esuberanti dichiarati. Siamo alle solite: la testa non sa cosa fa il corpo. Ma dov'è il problema? E' un problema di comunicazione tra centro e periferia? E' un problema di lettura di dati sbagliati? O forse è un problema di una mancanza di volontà di non contraddire mai la testa? Sappiamo molto bene qual è la situazione reale: quotidiana difficoltà ad aprire gli sportelli, quotidiana difficoltà a garantire il servizio di sportello, quotidiana difficoltà a garantire un servizio efficiente alla clientela a causa anche di procedure che prevedono ancora attività manuali, difficoltà anche ad usufruire delle ferie per mancanza di personale soprattutto a cavallo delle scadenze fiscali per cassieri ed afp, e questo nonostante la pressione da parte dell'Azienda ad effettuare tutte le ferie. E sicuramente, la situazione, la conosce bene anche l'Azienda a livello locale. Perché allora la sua testa non la conosce?? E pur ammet-

tendo la reale presenza di esuberanti come mai la concessione del part-time non è stata la prima delle attività fatte dall'Azienda per ottenere il così agognato risparmio dei costi?

Pressioni Commerciali

Le pressioni commerciali, anche se con una situazione non omogenea, sono ovviamente presenti su tutta la Region. Continuano, nonostante la lettera inviata per la vecchia Region Emilia Romagna da Bergami e Farina (i quali si sono impegnati ad inviarla a tutta la nuova Region, e sono in forte ritardo perché forse non riescono a trovare il tempo). E continuano, soprattutto in alcune Aree Commerciali, ad eccedere anche le più elementari norme di educazione. Eppure i dati per il monito-



Sommario:

C'era una volta la Gestione del Personale	2
Neossunti: Il problema è di tutti	4



raggio possono essere estrapolati dalle procedure. Quale bisogno hanno determinate figure di sintesi di chiamare i colleghi ad ogni ora? Forse hanno solo voglia di sentirli? Forse sono spasimanti segreti?? O forse non sono sicuri di esser riusciti a creare quello che dovrebbe essere loro compito? Ovvero crea-

re un rapporto collaborativo e propositivo tra responsabile ed addetti derivante da un buon clima che consente di raggiungere gli obiettivi assegnati. Dobbiamo arrivare ad indicare nei comunicati i responsabili di queste pressioni?

Orari di Sportello ed organizzazione del lavoro

C'è qualcuno che ha bisogno di fare paracadutismo o parapendio per provare emozioni forti ed avere scariche di adrenalina, i dipendenti di Unicredit a seguito della sperimentazione dei nuovi orari di sportello per i progetti Flexy for You e Run, e per la quotidiana operatività non ne hanno bisogno: cosa c'è di meglio se non essere contattati all'ultimo secondo per andare a fare una sostituzione a 60km di distanza?? Cosa c'è di meglio se non avere almeno 3 sedi di lavoro, aprire e chiudere sportelli e pc anche più volte al giorno? Cosa si può desiderare di più se non restare soli all'interno di un'Agenzia, trattare i clienti, sperare di non ricever delle rapine ed arrivare vivi a fine giornata? Ma tanto c'è il braccialetto... vero cari HR? Ci pare però di essere stati assunti come impiegati di Banca e non come palline da flipper. Ci pare che da parte dell'Azienda ci sia una to-

tale assenza di una reale valutazione su base locale e territoriale delle scelte effettuate. Abbiamo notato come spesso le scelte vengano basate unicamente sui dati dell'Agenzia senza alcuna considerazione del territorio, dei suoi abitanti (e delle loro necessità) e della zona nella quale è situata l'Agenzia. Esiste infatti una causalità diretta tra riduzione del servizio e perdita di quote di mercato. Possibile davvero che l'Azienda non abbia Top Manager capaci di vederlo? Oltre infatti ai problemi logistici e di sicurezza ai quali sono sottoposti i colleghi abbiamo notato che i nuovi orari non hanno incrementato afflusso di clientela (progetto RUN) ma hanno spesso determinato un disservizio emerso anche sui quotidiani (progetti Flexy e chiusure agenzie). I problemi che abbiamo rilevato sono tutti inerenti una cattiva organizzazione del lavoro, organici insufficienti e strutturazione delle Agenzie (trasferimenti impossibili da realizzare, impossibilità di conoscere "il chi fa cosa" per avere risposte e supporto) ed abbiamo anche una forte preoccupazione per quella che sarà la nuova ristrutturazione dei distretti. La figura del ROD ci appare, per le poche infor-

mazioni ricevute, un ibrido con poche funzionalità a disposizione mentre sarebbe necessaria una figura molto più simile al vecchio ROL. Troppo spesso si è costretti a "girare" come trottole tra le varie strutture per ottenere supporto e non sempre ci si riesce, come ad esempio per ottenere la riparazione dell'aria condizionata in un'Agenzia di Casalecchio di Reno è possibile che il processo preveda almeno diversi passaggi autorizzativi lasciando colleghi e clienti a boccheggiare? E per la riparazione di un pc si possono anche aspettare mesi?

Eppure i dati vengono fatti, i ricavi pure, i dati del trimestre sono qui a dimostrarlo. Se quindi bisogna trovare chi sorregge la banca, non è certo nella sua Testa nelle sue scellerate scelte. Ma di chi è la responsabilità se non di quella Testa, di quel Top Management che crea processi farraginosi e costringe 50.000 dipendenti a barcamenarsi quotidianamente per riuscire a fare bene il proprio mestiere che poi serve molto anche a loro?

C'era una volta la Gestione del personale

C'era una volta, in un luogo molto lontano, la Gestione del Personale. Questa mitologica figura aveva il difficilissimo compito di conciliare le esigenze dell'Azienda con quelle dei suoi dipendenti. E pur con mille difficoltà i risultati erano evidenti. Però, a seguito dell'introduzione di modelli aziendali non appropriati, della rincorsa del mito di un cultura aziendale distante da quella vissuta dai

dipendenti, dell'introduzione di processi sempre più burocratici con vincoli, norme, e lunghissimi tempi di attesa, la Gestione del Personale si è estinta. Premessa: i colleghi HR non sono in generale responsabili di questa situazione ma ne sono ostaggio come tutto il personale della Banca.

La situazione è però giunta ad un punto dal quale il clima aziendale non potrà fare altro



che peggiorare. Il primo problema è quello dell'assenza di risposte. L'Azienda ha creato delle strutture ad insiemi che impediscono di comprendere correttamente quale siano le competenze di una struttura e quale siano le competenze dell'altra. L'Azienda ha creato strutture simili che dovrebbero collaborare ma che finiscono o per sovrapporsi o per elidersi a vicenda. Il Ticket deve essere inviato quando? L'Hr deve essere contattato in che occasione? E come per il resto delle problematiche di assistenza la Banca ha creato (e ci verrebbe da dire deliberatamente) delle spirali di avvitamento nel quale ognuno di noi spesso finisce fino a quando si rinuncia a ricercare la soluzione.

Se si ha voglia di cambiare mansione, se si ha necessità di trasferirsi per motivi familiari sembra poi di dover affrontare un'impresa titanica. Se si è bravi non ci si può spostare perché il dirigente di turno non vuole perdere la risorsa in gamba. Se non si è bravi non ci si può spostare perché così c'è la punizione. Se si fa semplicemente il proprio dovere non ci si può spostare perché... perché... mah... La morale è che si riesce ad ottenere un trasferimento solo ed esclusivamente se è d'accordo il dirigente di turno.



Eppur ci sembra che da organico gli HR siano dipendenti da strutture diverse e dovrebbero avere una loro autonomia gestionale. Potremmo istituire la campagna "HR liberi ed indipendenti". Abbiamo già fatto presente all'Azienda che il clima che si respira comincia a diventare insostenibile, abbiamo già fatto loro presente che la demotivazione è controproducente. La Banca (e quindi noi tutti) ha bisogno che il ruolo HR torni ad

avere quella flessibilità gestionale propria di chi si trova a gestire problematiche individuali, private e spesso estremamente delicate. La Banca ha davvero bisogno di liberare la struttura HR dai formalismi, dalle regole ferree, dalla burocrazia e da quella rigidità che la contraddistingue sempre di più. Perché poi prima o poi ognuno di noi potrebbe aver bisogno. E quel che conta alla fine, come direbbe Vittorio Arigoni, è restare umani.

Se desideri che questo giornalino venga ancora distribuito capillarmente aderisci alla Fisac CGIL. In questo momento abbiamo bisogno dell'appoggio, del sostegno e della partecipazione di tutte e tutti. Invia il tuo contributo scritto a stefano_severino@er.cgil.it e giuseppe_carfi@er.cgil.it per rendere questo giornalino anche un mezzo di discussione e condivisione.

Neoassunti: il problema è di tutti.

E' indubbio che il mondo del lavoro attuale che deriva da errate scelte governative convinte che una maggiore flessibilità potesse risolvere il problema occupazionale, abbia prodotto una profonda frattura tra inclusi ed esclusi dal mondo delle tutele contrattuali (e quindi tra precari e lavoratori stabili). Ma quelle scelte hanno prodotto anche una frattura generazionale che potrà ricomporsi unicamente se saremo in grado di porre il problema dei neoassunti come centrale non solo nel corso di questa trattativa sul Piano Industriale ma soprattutto nella nostra iniziativa quotidiana. Lo abbiamo scritto più volte che è solo investendo su chi ha davanti a se il futuro che questa Azienda potrà continuare a crescere. Ma questa Azienda con arroganza ed in modo del tutto unilaterale ha deciso di procedere negli ultimi mesi ad assunzioni con applicazione del solo CCNL nonostante il precedente accordo dell'ottobre 2010 fosse

scaduto. Troppe volte abbiamo assistiamo da parte dell'Azienda ad atteggiamenti volti anche solo a far pesare ai giovani colleghi il fatto di essere stati assunti. Ed un concetto che è purtroppo entrato anche nel comune sentimento, anche dell'opinione pubblica. Ma solo chi ha vissuto tali condizioni può spiegare a fondo cosa significa fare della propria vita un eterno ed infinito gioco dell'oca: stagionale, interinale, apprendista a salario ridotto e senza tutele, tempo determinato, casella sbagliata: torna indietro, fermo un turno, abbassa la testa sei precario, abbassa la

testa sei giovane, abbassa la testa verrà il tuo turno. Ma non sono bimbetto indisciplinati che pretendono troppo. Sono donne e uomini, madri e padri di famiglia, che lavorano con tenacia e volontà, che fanno sacrifici, si trasferiscono, fanno km, rimandano i loro progetti e non vengono valorizzati dall'Azienda. Il loro problema, la loro situazione, le loro condizioni devono quindi diventare problema centrale di tutti i colleghi così come in un'ottica solidaristica possiamo congiuntamente uscire da questa situazione solo con un reale riequilibrio delle esigenze tra chi entra, chi resta e chi esce.



LA VIOLENZA SULLE DONNE E' UNA SCONFITTA PER TUTTI

PERCHE' L'8 MARZO SIA OGNI GIORNO

Segreteria RSA

FISAC Unicredit Bologna

Giuseppe Carfi giuseppe.carfi@unicredit.eu tel: 335.8282863

Stefano Severino Stefano_severino@er.cgil.it tel: 393.4322867

Francesca De Luca Francesca.deluca@unicredit.eu tel: 051.0710631

Massimo Sperti ciromassimiliano.sperti@unicredit.eu tel:

Rita Gamberini rita.gamberini@unicreditleasing.eu tel:

Paolo Bottazzi Paolo.bottazzi@unicredit.eu tel: 051.6404445

Massimo Dalmonte Massimo.dalmonte@unicredit.eu tel: 328.7438538

CGIL
FISAC
BOLOGNA

Via Marconi 67/2 - 40122
B o l o g n a
Tel. 051/6087477
Fax 051/251013 -
051/6087409
E-mail: bo_fisac@er.cgil.it

www.fisacbologna.org



<https://www.facebook.com/pages/Fisac-CGIL-Bologna/218427378352493>



<https://twitter.com/FisacBologna>