



UNICREDIT SpA, SEMPRE PEGGIO !!!

Sono passati sei mesi dalla fusione, il tempo scorre inesorabilmente, i problemi aumentano, si acquiscono e, quando va bene, rimangono gli stessi.

Andiamo con ordine, e partiamo dagli

Organici: pensavamo che la fusione avrebbe comportato una equa ed oculata redistribuzione di Personale.

Ed invece, abbiamo assistito solo a cessioni ed esodi.

Siamo arrivati al paradosso che un Collega licenziato non è stato sostituito, oppure - ancora peggio - che in una stessa filiale - due ACSC si alternino, quali operatori unici di sportello e/o come AFP, una settimana a testa.

Salute e sicurezza: il caricamento e lo svuotamento dei bancomat si esegue - incomprensibilmente - quasi ovunque durante la pausa pranzo o durante l'orario di apertura al pubblico, senza sospendere la operatività, non selezionando la clientela da ammettere durante l'operazione, tralasciando le disposizioni impartite dall'azienda.

Sono anche sempre più diffusi i casi di Colleghi che, pur di mantenere il rapporto con i clienti affidati alla loro gestione, si recano presso il domicilio di tali clienti e ritirano manualmente i valori (banconote, titoli di credito, ecc.) da versare per conto degli stessi.

Altri, ancora, in organico presso gli **sportelli leggeri** - per poter lavorare - sono costretti a trasferire materialmente da e per lo sportello principale i valori indispensabili per l'operatività di cassa in dette agenzie.

Non basta, ma di recente abbiamo rilevato anche che esistono tuttora agenzie nelle quali lo spazio destinato all'**attività di cassa** è completamente aperto, con i valori in bella vista pur utilizzando le apparecchiature, con libertà di accesso di chiunque transiti in quei pressi - malintenzionato o meno - con gravi potenzialità di rischio per la mancata tutela della integrità fisica dei Colleghi, a partire dai cassieri, e dei clienti stessi. Oltre al danno patrimoniale e d'immagine.

Ancora, in non poche filiali il sistema di **aereazione** e di **riscaldamento** (a seconda delle stagioni) sistemato a soffitto crea notevoli problemi alle condizioni fisiche dei Colleghi, e della clientela, in quanto scarica i flussi di freddo e/o di caldo direttamente sul Personale.

In alcune filiali, nonostante le ripetute segnalazioni inviate a chi di competenza, continuano a permanere **effluvi maleodoranti**, provenienti dalla rete fognaria sottostante o adiacente.

Il **divieto di fumo**, disciplinato da una legge dello Stato, è disatteso con grande noncuranza, e alcuni ambienti (la stanza caldaia ovvero il bagno a seconda della disposizione degli ambienti) sono diventati delle vere e proprie "sale per fumatori".

Sempre per quanto riguarda la conferma della grande attenzione con la quale UniCredit "ha a cuore la salute del Personale", è intenzione dell'Azienda spostare un ex Centro Corporate (con un organico di sei Colleghi) chiuso per la riorganizzazione **ONE4C**, in uno spazio di soli **20 mq.**, ricavato all'interno di un'altra filiale posizionata nelle immediate vicinanze di detto ex Centro Corporate.

Ora, per non farci mancare altri spunti di riflessioni, parliamo - in termini abbastanza sintetici - un po' di **pressioni commerciali:** in UniCredit per ogni Dipendente che lavora ce ne sono cinque che controllano ed altri cinque che controllano i controllori !!!
Gli atteggiamenti vessatori e minacciosi sono all'ordine del giorno.

Bisogna recuperare subito tutto quanto si è perduto negli ultimi dieci anni, durante i quali si è agito esclusivamente sulle vendite, privando di una effettiva, adeguata formazione il Personale.

Oggi si afferma, con un coro stonato ma a più voci, che **“bisogna tornare a fare banca“**: anche il verbo è significativo !

Scusate, ma è conseguenziale domandarci: fino ad oggi questi manager che hanno condotto il sistema del credito in realtà cosa hanno fatto ?

Forse solamente trading finanziario, con i risultati catastrofici che sono all'attenzione del mondo intero !

Dove erano questi “capi azienda” del sistema finanziario mentre attorno il loro il castello di carte stava collassando, e non solamente per i derivati ?

Questi manager definiti improvvidamente “grandi”, sono tali probabilmente solo per i livelli remunerativi, decisamente sconcertanti per la quantità e la ripetitività, non certo per le capacità di analisi, progettualità, indirizzo e guida.

E' più che lecito domandarsi sulla base di quali criteri, per quali finalità siano stati assunti manager che nelle aziende di provenienza non hanno ottenuto risultati positivi, anzi, hanno “centrato” criticità, anche importanti !

In tema di **riorganizzazione del lavoro**, (la cui attuale realizzazione continua a non convincerci affatto, stanti i risultati !) l'accorciamento della filiera (principio informatore di **ONE4C**) ha prodotto, fra altri, il risultato che al distretto sono assegnati obiettivi che poi sono spalmati dall'alto sulle singole agenzie, mettendole in competizione fra loro, “portando” il capo del distretto a fare sollecitazioni sui direttori, sollecitazioni che a sua volta gli piovono sulla testa, e sono “insistenze” fatte spesso sui pari grado, atteso che al capo distretto - grazie al blocco della contrattazione dei nuovi ruoli e la sospensione dell'applicazione dei CIA messa in atto unilateralmente dall'Azienda - non è attribuito alcun riconoscimento, né economico né inquadramentale !

Insomma, invece di semplificare i processi, di accorciare la catena decisionale sulla relazione cliente / azienda, sono state messe in campo procedure di lavoro nettamente di segno contrario rispetto agli obiettivi del progetto **ONE4C**, quale - a mo' di esempio - la creazione di un monitoraggio **“focus sui clienti PB”**, con una implementazione della procedura **ATDWEB**, mediante la quale ogni Collega dovrà giustificare la mancata acquisizione o la perdita di clienti nel proprio portafoglio, e sottoporre tale rilevazione ai propri superiori gerarchici.

Altro che controllo a distanza del Lavoratore, vietato dallo Statuto dei Lavoratori !
Francamente, c'è di che restare basiti !

Non basta, parliamo un pochino anche delle condizioni in cui deve lavorare il Personale, pressato da ogni parte e con fastidiosa insistenza, affinché “frequenti” **corsi online** e/o assimilati le circolari di servizio anche fuori dall'orario di lavoro, preso atto dell'impossibilità di farlo in orario come invece prescritto dal CCNL ! Così, dal punto di vista statistico, si centrano obiettivi che sono solamente virtuali, non effettivi, ma soprattutto di marginale utilità per l'aggiornamento e la crescita delle professionalità !

Quanto allo **straordinario**, la gestione è diventata del tutto discrezionale, peggio ancora, personalizzata. Straordinario in genere non autorizzato quando serve ma negato a coloro che, invece, si sono resi disponibili ad effettuarlo.

Intanto, il Personale dei call center proseguono, indefessi, a prendere appuntamenti di lavoro in fasce orarie che vanno dalle 16.00 alle 16.30 in poi. E allora ?

Le c. d. **“figure di sintesi”** in molteplici frangenti scelgono di defilarsi dai problemi piuttosto che affrontare le varie situazioni in filiale, con il risultato che il Personale della rete è abbandonato al “fai da tè”, ad una vera e propria autogestione.

Un'ultima riflessione sulle **prospettive di avanzamento** del Personale: si insiste a “proporre” ai giovani, ed anche ai meno giovani, cambiamenti di ruolo per “migliori inquadramenti futuri”, ma si omette di comunicare loro che UniCredit da tempo ha deciso - unilateralmente - di **“non applicare i CIA vigenti”**, alla luce della nuova Banca unica, nata a novembre 2010.

Ecco allora che le prospettive di carriera, spesso ventilate per motivare cambi di mansione e trasferimenti, al momento sono unicamente delle “chimere” !

Il periodo dell'anno (pasquale), ci ispira una riflessione con il Personale **“attenzione ai facili profeti !”**

Ancona, 26 aprile 2011

Le RR. SS. AA. UILCA di UniCredit Marche
(5. continua)