



Incontro Coordinatori Territoriali Lombardia del 21 febbraio 2022

Il 21 febbraio si è svolto l'incontro tra i Coordinatori Territoriali delle OO.SS della Region Lombardia e la delegazione aziendale composta dalla nuova Hr Manager della Region Lombardia, Laura Riviezzo, la referente relazioni industriali Lombardia Gennari Loretta affiancate dai referenti delle Relazioni Sindacali di Banca e Gruppo.

In questo primo appuntamento, in cui abbiamo iniziato a conoscere la nuova Responsabile e il suo Team, insediatisi ufficialmente il 1 febbraio e in gran parte rinnovato rispetto il recente passato, ci è stato illustrato il nuovo modello di servizio, che vede nella valorizzazione dei colleghi, a tutto tondo, la sua mission: in quest'ottica è stata avviata una campagna di contatti e conoscenza dei colleghi, che vuole anche essere una attestazione di vicinanza.

Le OO.SS hanno dato il benvenuto alla nuova responsabile Region Lombardia di P&C Laura Riviezzo e al suo Team, offrendo fiducia e collaborazione e chiedendo al tempo stesso altrettanta collaborazione e concretezza nell'affrontare le problematiche vecchie e nuove che coinvolgono i lavoratori Unicredit della Lombardia.

Abbiamo sottolineato come solo lavorando doverosamente sulle criticità, si potrà veramente creare "il migliore ambiente di lavoro", "avere colleghi formati", avviati su un percorso trasparente di crescita professionale, così come il Team PEOPLE & CULTURE LOMBARDIA si propone nei suoi obiettivi.

L'incontro è poi proseguito con l'intervento di tutte le sigle presenti sui diversi argomenti all'odg:

PRESSIONI COMMERCIALI

Negli ultimi mesi abbiamo assistito ad un esasperante inasprimento delle pressioni commerciali. L'utilizzo di mail e chat di natura commerciale è incessante, con richieste continue di dati e di previsionali di vendita, così come l'utilizzo costante di classifiche comparative.

E' stato richiesto l'intervento della Region sugli Area Manager per illustrare con chiarezza gli accordi sottoscritti in materia di benessere nei luoghi di lavoro e politiche commerciali, specificando in tal senso i divieti che devono rispettare e i comportamenti a cui si devono attenere, facendo cessare qualunque tipo di rilevazione via mail, chat, ecc non consentita dagli accordi.

C'è solo uno strumento di rilevazione ammesso: DOP. Ubook deve essere riservato esclusivamente ai fini della pianificazione degli appuntamenti con la clientela, come mera agenda, e non è accettabile un uso distorto come strumento di rilevazione commerciale.

Vista l'urgenza dell'argomento, è stata concordata a breve la convocazione dell'Osservatorio sulle Politiche Commerciali.

UCD E BUDDYBANK

Abbiamo chiesto quando verranno effettuati nuovi ingressi in ucd, che potrebbero consentire lo sblocco del turnover e l'accoglimento delle domande di trasferimento pendenti, così come previsto dalle intese a riguardo. L'Azienda ci ha risposto che le indicazioni arriveranno quando verrà definita la pianificazione delle assunzioni a livello nazionale. In merito, invece, ad eventuali sviluppi organizzativi di Buddybank, se ci saranno, verranno comunicati sul tavolo nazionale, in quanto la struttura non è presente solo in Lombardia.

RIORGANIZZAZIONE E FORMAZIONE

E' stato affrontato l'importante tema della formazione del personale. Il verbale di chiusura della procedura di riorganizzazione della rete ha previsto una formazione tempestiva per l'inserimento del personale in nuovi ruoli oltre ad aver riconosciuto l'importanza di una formazione continua per la diffusione delle competenze. Abbiamo pertanto sensibilizzato l'azienda affinché i colleghi che ricoprono nuovi ruoli (VDO, VDC ecc.) ed i colleghi riallocati con nuove mansioni (ex presidio operativo ecc.) possano essere adeguatamente formati per non subire, successivamente, contestazioni disciplinari per errori non imputabili al loro operato ma alla mancanza di formazione.

In merito alla formazione, in senso più ampio, abbiamo chiesto all'azienda che il codice PFO venga reso obbligatorio in modo che la formazione non venga svolta, come spesso accade, in pausa pranzo o alla fine dell'orario di lavoro.

Nel frattempo, non riscontrando un utilizzo diffuso e puntuale del suddetto codice, si è invitata la Region Lombardia a promuovere progetti per l'introduzione nella rete commerciale di forme di "lavoro agile" per lo svolgimento delle attività formative (smart learning), in coerenza con gli accordi e le dichiarazioni condivise tra le parti.

E' stato, inoltre, richiesto di conoscere tempi e luoghi delle nuove assunzioni seguenti alle uscite in atto di lavoratori e lavoratrici e di conseguenza una maggiore ed adeguata attenzione in merito alla mobilità dei colleghi e colleghe che hanno richieste di trasferimento pendenti.

GRANDI STABILI

Sono sempre più ricorrenti le voci (anche giornalistiche) relative alla vendita e/o dismissione di grandi stabili Unicredit (Gae Aulenti Torre B, Cologno e soprattutto lo stabile di via Pirelli, abbiamo chiesto se tali voci corrispondono al vero e soprattutto se ci saranno ricadute sulle lavoratrici e lavoratori. A tal proposito le organizzazioni sindacali hanno chiesto di essere informati sulle intenzioni aziendali.

PART TIME

Abbiamo richiesto che le comunicazioni delle concessioni e dei mancati rinnovi siano tempestive per tutto il semestre per consentire tempi congrui per la gestione familiare.

Ad oggi l'azienda ha proceduto alle comunicazioni delle scadenze fino ad aprile, impegnandosi a procedere in tempi brevi alla chiusura del semestre.

Si è inoltre segnalata la difficoltà di conoscere l'effettiva posizione in graduatoria delle lavoratrici e dei lavoratori attraverso la procedura dedicata e al riguardo abbiamo sottolineato l'importanza di informare il dipendente in particolare in caso di mancato rinnovo.

SALUTE E SICUREZZA

Abbiamo evidenziato come in alcune filiali del territorio si siano verificati episodi di difficile gestione della clientela da parte dei colleghi e dei responsabili, con riferimento soprattutto all'osservanza delle attuali norme emergenziali. Le OO.SS hanno chiesto che venga ripristinato il servizio di guardiania/steward almeno nelle filiali in cui siano state segnalate maggiori criticità e in quelle che svolgono il servizio di cassa.

Auspichiamo che ai temi che abbiamo portato venga data la giusta attenzione e il giusto valore (agendo nei termini dell'accordo su cui non mancheremo di vigilare) e confidiamo che il nuovo percorso, con le funzioni HR appena insediate, possa portare al miglioramento delle attuali condizioni di lavoro per tutti i dipendenti della nostra Azienda.

I Coordinatori Territoriali Lombardia di Unicredit SpA

Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Ulca - Unisin