



E' tempo di bilanci

Era il 15 aprile 2021, assistevamo all'insediamento del nuovo amministratore delegato, con lui arrivava la speranza che un nuovo corso portasse un nuovo modo di fare banca, che le esigenze del cliente interno ed esterno fossero poste al centro delle nostre priorità, **nasceva in tutti noi un desiderio di rinnovamento dopo anni caratterizzati da serie difficoltà operative.**

Oggi con estrema amarezza ci troviamo a commentare un film più volte già visto.

Dopo un anno di questa nuova avventura è tempo di stilare il primo bilancio. Con rammarico assistiamo ancora a fenomeni di pressioni commerciali, nonostante il dramma bellico attanagli l'Europa generando molteplici incertezze.

Pur nella piena consapevolezza della necessità di fare produzione per garantire la sostenibilità del business, occorre evidenziare che la smania di fare risultato non cancella gli obblighi imposti dalla Mifid e dalla normativa che regola le pratiche commerciali scorrette. Lo strumento di Ubook, che dovrebbe servire a pianificare la giornata lavorativa, viene utilizzato in maniera distorta diventando un mezzo di sollecitazione e monitoraggio delle prestazioni. Così come gli straordinari strumenti utilizzati in pandemia sono diventati ordinari strumenti di richiesta dati! Da qui le sempre più numerose lynch e inviti ad allineamenti, momenti profittevoli di richiesta di dati commerciali.

Auspichiamo un repentino e concreto cambio di passo in tema di sollecitazioni commerciali chiedendo il riavvio della riunione della Commissione Politiche Commerciali in Region Sud.

Il tanto decantato nuovo modello organizzativo ha creato mercati in cui la carenza strutturale di personale rende difficile l'organizzazione delle risorse e in alcuni casi anche l'apertura di alcune filiali. I colleghi si trovano a confrontarsi quotidianamente con

situazioni lavorative precarie, all'origine di fenomeni di stress lavoro correlato e fonte di errori nello svolgimento delle proprie attività.

Tale situazione manifesterà ancor più la propria criticità con la fruizione delle ferie, la cui semplice programmazione già si presenta problematica. Inoltre la condivisa importanza dello sviluppo delle competenze di tutto il personale e in particolar modo delle nuove risorse richiede un'accelerazione nell'attività di recruiting ed una corretta programmazione nell'impiego dei lavoratori nel periodo estivo.

Le nuove assunzioni, primaria soluzione al problema, sono centellate, concentrate principalmente verso il polo UCD Sud e non in linea con l'auspicato rilancio strutturale delle filiali e ricambio generazionale in discontinuità con il passato.

Anche l'accoglimento delle richieste di trasferimento pendenti languono e si presentano impossibili quando riguardano spostamenti su aree commerciali differenti. **Anche a tal fine è sempre più auspicabile che la funzione HR (ora People & Culture) riacquisisca il proprio ruolo liberandosi delle logiche egoistiche delle singole Aree Commerciali.**

Le dichiarazioni del nuovo management, che avevano alimentato fra i colleghi la speranza di un sistema dei controlli meno burocratico e maggiormente calato sulla realtà operativa, sembrano non trovare riscontro all'atto pratico generando un timore diffuso sulla gestione dell'azione disciplinare.

Nell'auspicare che i benefici del nuovo corso si possano manifestare concretamente quanto prima attraverso una fattiva attenzione alla rete e ai nostri clienti, **continueremo a vigilare ed a stigmatizzare nelle opportune sedi, sulla scorta delle vostre segnalazioni, attività e comportamenti non consoni a quanto previsto dai vigenti accordi in tema di pressioni commerciali.**

07 aprile 2022

**COORDINATORI TERRITORIALI
REGION SUD UNICREDIT SPA
FABI FIRST CISL UILCA UNISIN**