



U.C.S. 2.0

Da parecchi mesi in UCS le colleghe e i colleghi vivono una situazione molto difficile.

Siamo stati - purtroppo - profetici quando, in diverse occasioni, abbiamo sottolineato le criticità di varie aree (Accounting, Procurement, Tech, etc etc) che sarebbero presto arrivate al collasso; il tempo, come sempre, è galantuomo.

I continui cambi manageriali, organizzativi, le ricollocazioni selvagge hanno trasformato alcune aree dell'azienda in vere e proprie enclave lavorative. I colleghi e le colleghe oltre a gestire il lavoro ordinario, lo straordinario (divenuto ormai ordinario), i rilasci dopo la business hours oltre a dover gestire procedure sempre più complesse, corsi di formazione o questionari per definire le proprie competenze (progetto Digital), il passaggio in produzione di tools molto spesso peggiorativi, ora devono anche provvedere alla gestione di richieste in previsione della fusione di ottobre, senza considerare il periodo di ferie.

Dove sono le assunzioni nell'area digital promesse nel piano industriale?

Perché si è voluto privare UCS di un numero importante di risorse anche molto qualificate?

Quali garanzie avranno i lavoratori nel momento della fusione circa i ritmi e carichi di lavoro?

Potranno le lavoratrici e i lavoratori di UCS vedere finalmente riconosciute le proprie competenze attraverso percorsi professionali e inquadramenti trasparenti?

Mancano le risposte a queste domande, mentre assistiamo a richieste continue che piovono come macigni prive di qualsiasi filtro sulle spalle dei lavoratori.

Non può e non deve essere tutto URGENTE.

Quando sentiamo parole come "culture day" o "semplificazione" per noi hanno un solo significato e sono rivolte alla gestione ottimale e soprattutto al RISPETTO del lavoratore e del lavoro. Non possiamo aspettarci un cambio di mentalità se chi è delegato a trasmettere questi nuovi "valori" per primo non li rispetta.

Inoltre questi "principi" sono specifiche disposizioni di legge, perché lo "**stress da lavoro correlato**" (ovvero la percezione di squilibrio e disagio che un lavoratore avverte quando le sue capacità non sono commisurate alle richieste dell'ambiente lavorativo) **ESISTE** e la normativa (81/2008) che lo disciplina impone l'obbligo ai datori di lavoro di valutare questo rischio al pari di tutti quelli che possono incidere sulla salute psicofisica del lavoratore.

Al fine di fare valere queste previsioni di Legge, vi chiediamo di segnalare alle rappresentanze sindacali problematiche di questo tipo per permetterci di attivare, attraverso gli RLS, i processi di verifica e monitoraggio del fenomeno.

Le Segreterie di Coordinamento di UniCredit Services S.C.p.A.

FABI - FIRST/CIST - FISAC/CIGL - UILCA - UNISIN