



“SE L’ACQUA SCARSEGGIA LA PAPERA NON GALLEGGIA!” LOMBARDIA LA PECORA NERA DELLE PRESSIONI COMMERCIALI

Il giorno 22 Aprile u.s. si è tenuto l’incontro tra i Coordinatori territoriali delle OO.SS. della Lombardia e i referenti P&C e Trade Union Region Lombardia. L’Azienda ci ha elencato il dettaglio del II Semestre 2023 delle assunzioni del perimetro Region Lombardia, che evidenzia, ancora una volta, un saldo in negativo per ben 51 unità (da 2482 a 2431). In tale contesto, nemmeno l’affermazione che la banca si era “portata avanti” con le assunzioni nel corso del 2022, è valso ad attenuare lo sconforto di una Rete commerciale che vede progressivamente ridurre gli organici, in barba alle reiterate affermazioni in ordine alla centralità della rete e alla volontà di rafforzarla, si tratta di un sostanziale ritardo nel rispetto degli accordi sottoscritti.

Non meno sconfortante è prendere atto che - nella migliore delle ipotesi - solo 15 delle uscite dal perimetro Region Lombardia del II semestre sono costituite da personale per il quale è stato accolto il trasferimento, mentre almeno 17 uscite (quindi più del 50% delle uscite di 6 mesi) sono date dal triste e preoccupante fenomeno delle persone che si dimettono, trovando soluzioni lavorative più interessanti altrove, nonostante la nostra banca continui a farsi certificare in modo altisonante “Top Employer” da società di consulenza ad hoc ingaggiate.

Forse l’assegnazione di tale prestigioso titolo dovrebbe essere fatto tramite un sondaggio tra i colleghi, in particolare tra quelli che lavorano in rete, che operano in situazioni al limite del paradossale, spesso non sapendo se il giorno dopo riusciranno ad aprire la filiale e, ciononostante, soggetti a continue pressioni commerciali, oppure tra i colleghi recalcitranti all’adesione “volontaria” alle campagne di incentivazione all’esodo a cui si prospettano “possibili trasferimenti in particolare nelle filiali”, manifestando in maniera palese la consapevolezza che la rete non è tra i posti migliori dove lavorare. Sicuramente la mancanza di organico è - tra le altre cose - una delle ragioni.....

Cio’ è tanto più vero se poi ai colleghi, vista la carenza di organico della rete, non viene approvato in tempo utile il piano ferie, oppure, vista la necessità di coprire i “buchi” nelle filiali ridotte all’osso, ai colleghi è chiesto di “spaziare” da una filiale all’altra, magari senza inserire la trasferta; l’azienda ha dichiarato al riguardo che tale comportamento è “fortemente scorretto” e invita a segnalare quei manager che pongono in essere tali disdicevoli comportamenti.

Abbiamo poi affrontato il tema delle concessioni del part time che, anche in questo caso, sono influenzate dalla mancanza di personale. Nel II semestre 2023 a fronte di 97 richieste ne sono state concesse solo 41 (una in più di quelle in scadenza). Troppo poche per poter affermare che la banca è attenta alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro!

L'azienda ha inoltre affermato di non essere in grado di fornire il dato, da noi richiesto, dei colleghi per i quali è stata richiesta una rimodulazione dell'orario del part time dall'azienda, limitandosi ad affermare che si tratta di "poche unità". Riteniamo che la negoziazione sui tempi di vita e lavoro anche di una sola persona è troppo ed intollerabile se legata alla solita e unica "esigenza organizzativa": la mancanza di personale. Non possono essere i colleghi a pagare per situazioni non risolte dalla Banca, di cui, come al solito, si devono far carico incolpevolmente! Segnalateci tali discutibili richieste!

Per quanto attiene le ricadute della riorganizzazione del mondo Enterprise abbiamo ribadito la difficoltà da parte dei colleghi di gestire la consegna rischi e le problematiche AML a causa delle opinabili modalità di costruzione dei portafogli clienti, per la mancanza di un'ordinata attività di passaggio delle consegne nonché per l'assenza della documentazione nei fascicoli aziendali e per i carichi di lavoro. Al solito i problemi della banca sopra menzionati, cui si aggiungono problematiche organizzative e financo logistiche vengono scaricate sulle spalle dei lavoratori!

Lavoratori che si ammalano e crollano letteralmente per lo stress continuo di un modello organizzativo e commerciale che non pone certo al centro la persona, ma unicamente l'ottenimento dei risultati di vendita a tutti i costi come obiettivo da raggiungere, anche a scapito del benessere lavorativo e di un ambiente lavorativo sereno.

In conclusione: se l'acqua scarseggia la papera non galleggia! È urgente che la rete possa essere destinataria di una massiccia iniezione di forze nuove. Il trend deve essere invertito. Le assunzioni devono essere tali e tante non solo da coprire le uscite del personale, come previsto dagli accordi, ma anche da permettere un rafforzamento della rete commerciale garantendone il buon funzionamento, alleggerendo i carichi di lavoro e consentendo a tutti di lavorare con maggiore serenità.

Ricordando all'azienda che un ambiente sano dove lavorare non è solo auspicabile in ogni azienda, ma è anche una responsabilità giuridica del datore di lavoro ribadita in una recente sentenza della Cassazione che ha richiamato che l'obbligo di tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore non ammette deroghe, in ragione di fattori quali l'ineluttabilità, la fatalità, la fattibilità economico e produttiva, nella predisposizione di condizioni ambientali sicure.

**I Coordinatori territoriali di Unicredit Spa Region Lombardia
Fabi – First Cisl- Fisac Cgil- Uilca -Unisin**