



## Part time, occasione persa...

Da anni le Organizzazioni Sindacali denunciano la carenza di personale in rete. Contemporaneamente, Unicredit continua a dichiarare esuberi e a perseguire una politica di riduzione della forza lavoro. Da cosa deriva questa visione diametralmente opposta?

Per noi il nocciolo della questione sta nel benessere di lavoratrici e lavoratori che il management, preso dai propri sogni di gloria davanti al miraggio di una crescita di profitti (e premi?) infinita proprio non prende in considerazione. “Alzare asticelle, spostare i nostri limiti, gettare il cuore oltre l’ostacolo, essere il punto di riferimento nel settore” forse non è il sogno di ogni lavoratore se per continuare a sopportare le giornate lavorative deve ricorrere... al medico.

In questo circolo “virtuoso” della produttività, in cui il personale diminuendo riesce ad aumentare le vendite, diverse persone si sentono a disagio, sotto pressione e faticano a vivere serenamente le giornate al lavoro con ovvie conseguenze sulla vita privata.

Di fronte a questo scenario, alcuni colleghe e colleghi ci hanno segnalato difficoltà nel rinnovo di part time e flessibilità... ma come? Nella “necessità” di ridurre il costo del lavoro, ci lasciamo scappare la possibilità di far lavorare meno le persone?

Addirittura, molte colleghe si sono viste negare o rimandare il rinnovo delle flessibilità con la motivazione, riferita dal loro P&C, che “la richiesta è stata inserita in modo errato” (!). Prendendo per buono quanto riferito, tuttavia non possiamo non chiederci il motivo della mancanza di attenzione verso le colleghe: non era possibile avvisarle con una telefonata di reinserire la domanda? Ogni motivo pare buono per procrastinare o addirittura negare il rinnovo della flessibilità. Quindi da una parte si fanno esuberi dall’altra non si rinnovano le flessibilità altrimenti non si riesce a garantire con continuità le aperture delle agenzie.

Proprio così! Da sempre nella nostra Region il tema della conciliazione rappresenta elemento di estrema attenzione che nonostante accordi specifici (la Flessibilità è frutto di un accordo valido per il solo Triveneto) è rimasto un tasto dolente e da sempre viviamo con graduatorie che non riescono ad accontentare tutti e tutte. L’ennesimo esubero di personale poteva essere una buona occasione per lavorare sul benessere, dando maggiori possibilità di ottenere un orario di lavoro coerente con le proprie necessità e le proprie aspirazioni. Invece assistiamo a una tendenza inversa in cui, nei fatti, il part time per gestire i carichi familiari è ridotto ai minimi termini per ore concesse, e la possibilità di ottenere flessibilità

al di fuori di questa necessità sta venendo meno. In una situazione in cui vengono gestite (parzialmente) solo le necessità, è difficile ambire al concetto di benessere.

Altra considerazione: tutto questo accade in un periodo in cui faticiamo ad attrarre i giovani che, secondo alcune indagini, sarebbero portati a dare un grande valore alla conciliazione dei tempi di vita con quelli di lavoro anche per motivazioni non legate alla cura della famiglia. Si potrebbe dire che, se realmente vogliamo risultare un luogo di lavoro appetibile, qualche riflessione in tal senso andrebbe fatta.

E che dire della direzione che sta prendendo questa azienda, da parte di alcuni HR, di demandare la questione di rinnovo part time direttamente sulle spalle di Direttori di Mercato, gravando ulteriormente il loro carico di lavoro? Dove sta andando la funzione HR...?

L'augurio è che i tempi siano maturi per affrontare realmente con l'azienda il tema del benessere delle persone che ci lavorano, consapevoli dell'importanza dei risultati commerciali ma fermi sul principio che il valore più grande sta nelle persone. Gli investimenti aziendali per noi non possono e non devono essere solo in tecnologia per abbattere i costi, ma anche per garantire un continuo miglioramento della qualità della vita dei propri lavoratori forse i più coinvolti stakeholders di tutti.

Chiediamo quindi alla nostra Region di valutare con molta attenzione non solo le concessioni nella loro entità ma di tornare ad essere attenta anche nelle relazioni con i propri lavoratori restando disponibili a un confronto sul tema.

I Coordinatori Territoriali delle OOSS della Region Nord Est

Verona, 08/11/2024

