



## RSA di Unicredit spa in Valle d'Aosta

Venerdì 10 dicembre abbiamo avuto un incontro con la Direzione Commerciale nelle persone del Direttore Commerciale Robino, l'HR Business Partner Carlino, e la Responsabile della Organizzazione Somià su alcune tematiche da sempre al centro della nostra attenzione e importanti per il clima aziendale, anche alla luce delle nuove vicende societarie. Ecco quanto abbiamo presentato all'Azienda e quali sono state le risposte:

Gli **organici** sono sempre più risicati: sono state create nuove figure di Direzione attingendo dalla rete; dal 31/12 andranno nel Fondo Esuberi 2 colleghi (accordo del 2007), mentre in Pensione (accordo del 18/10/2010) ne andranno altri 3 dal 2012 in poi. Come si pensa di procedere, con organici così ridotti? Le assunzioni verranno fatte? Quali i tempi? Verranno confermati i tempi determinati che sono rimasti a casa?

Alcuni dipendenti sono a tutt'oggi in attesa di **trasferimento** per avvicinarsi. Che volontà aziendale c'è, quali i tempi?

Quali sono i nuovi ruoli di Direzione? Ci sembra che ci siano sempre più ruoli di comando/coordinamento e sempre meno di risorse sul front line, con peggioramento delle condizioni lavorative

E' sempre più forte il rischio che i colleghi siano sottoposti a **pressioni commerciali** insostenibili, stante anche l'aumento di ruoli gerarchici. Si richiede anche la preventiva "manifestazione d'interesse" sulle vendite. Sono stati firmati accordi che prevedono solo determinati strumenti di monitoraggio stabiliti con la Direzione Generale, per evitare richieste continue di dati (anche più volte al giorno), a fronte di vendite effettuate e non presunte, e senza l'utilizzo di strumenti comparativi.

### Queste le risposte dell'Azienda:

La "nuova banca" è in fase di rodaggio, all'interno di uno scenario economico complicato; c'è grande attenzione ai costi, ma sull'organico viene ammessa la difficoltà.

Alcuni trasferimenti sono stati recentemente effettuati tenendo conto di necessità, merito e ruolo professionale; altri trasferimenti sarebbe opportuno farli, ma mancano risorse in sostituzione, persone che vogliono essere trasferite in Valle d'Aosta.

Il piano di assunzioni non è ancora iniziato, ma c'è condivisione con Direzione Network (Torino) sulla necessità di assumere per la Valle d'Aosta. Inoltre si sta riflettendo sul dimensionamento di alcune agenzie che si trovano in Comuni con alto tasso di stagionalità; per mantenere alti livelli di servizio si dovrà ancora ricorrere alla razionalizzazione e all'ottimizzazione delle risorse; la creazione dei Distretti dovrebbe aiutare in tal senso, prevedendo anche passaggi di personale all'interno dello stesso. Proprio ai capi dei Distretti vengono richiesti "comportamenti manageriali" per avere proposte, ma sempre ispirati alla valorizzazione della squadra, ai valori del gruppo, alla carta d'integrità.

Trim Index e Customer Satisfaction ci mostrano che siamo percepiti bene dai clienti. Ma per creare redditività è necessario collocare i prodotti della Banca. E' stato predisposto un Piano di Sviluppo di Territorio, da presentare alla riunione con tutti i Direttori, che comprende molti aspetti commerciali e di servizio alla nostra clientela che forse fino ad ora non sono stati presi adeguatamente in considerazione.

**Alla luce di questo incontro possiamo dire che, a fronte della disponibilità aziendale di dibattere alcuni problemi, dobbiamo constatare che ci troviamo in uno scenario pessimista**

**e cupo: redditività difficile da realizzare, mancanza di organici, richieste di part-time da esaudire, trasferimenti che da anni aspettano una risposta, giovani risorse lasciate a casa alla fine del lavoro a tempo determinato in attesa di assunzione definitiva e ripresa delle pressioni commerciali, il tutto in un clima di tensione dovuto all'incertezza dei cambiamenti in corso e della situazione economica.**

In ultimo, ma non meno importante, il tema della **formazione**: l'azienda ha ribadito che va fatta, anche quella on line; da parte nostra non potevamo che convenire, ma abbiamo rilevato che per poter usufruire della formazione in maniera seria (soprattutto su alcune tematiche come antiriciclaggio e trasparenza per evitare di incorrere rischi) occorre del tempo che non si può ritagliare tra un cliente e l'altro, magari a cassa aperta.

Abbiamo manifestato la nostra preoccupazione e saremo parte attiva nel richiedere assunzioni e comportamenti corretti ai managers che ci governano, ed ispirati alla volontà di valorizzare le risorse umane, alta professionalità nel gestire il personale.

Aosta, 17 dicembre 2010