



DISTRETTO UDINE CENTRO: INCONTRO CON IL RESPONSABILE HR DELLA REGION

Il giorno 6/5/2014 si è tenuto l'incontro da noi richiesto con il sig. Toscano per discutere nuovamente, a distanza di circa un anno, della situazione del Distretto Udine Centro e del permanere della criticità di alcuni comportamenti del suo Responsabile. Le OO.SS. hanno esposto, corredandole con documentazione esemplificativa, svariati episodi che ripetutamente ci sono stati segnalati dai lavoratori del Distretto e che sono indice di un diffuso malcontento.

Abbiamo innanzitutto denunciato come il Responsabile del Distretto si rapporti con le persone in maniera eccessivamente impetuosa, come si evince anche dal lessico spesso utilizzato nelle comunicazioni inviate ai lavoratori, in cui ricorrono espressioni che vanno dal "siamo in coda alla classifica", "ci giochiamo in 4 giorni la possibilità di vincere, la prossima settimana non servirebbe a nulla", "altri Distretti che sono dietro a noi proveranno a superarci", "mi auguro che non sia necessaria la mia presenza per far sì che ci sia la massima focalizzazione", "non c'è nessun premio ma credo sia un ottimo biglietto da visita del Distretto nei confronti della Direzione commerciale e regionale" fino ad estendersi a considerazioni inopportune su dimostrazioni di maturità che dovrebbero dare le persone.

Abbiamo successivamente rappresentato la presenza di uno stillicidio di pressioni commerciali, esercitate anche attraverso sottili forme psicologiche quali la mai cessata e continua diffusione settimanale di classifiche di vendita ai lavoratori del Distretto, talvolta maldestramente artefatte per evitare di individuarne i nominativi ma in cui tutti sono comunque in grado di riconoscere sé stessi e gli altri, ragione per la quale, ovviamente, dette classifiche vengono subdolamente inoltrate.

E' stato inoltre evidenziato come venga richiesta corralità di azione ai lavoratori ma poi venga contemporaneamente attuata una sistematica divisione fra Gestori operanti in segmenti diversi - in particolare fra Personal e Family - sulla base dei risultati commerciali conseguiti, dai quali discendono diversi trattamenti riguardo, ad esempio, all'elasticità dell'orario di lavoro (anche ai quadri direttivi per i quali ne è prevista contrattualmente l'autogestione), le brevi pause per un caffè e addirittura la concessione dei periodi di ferie.

E' stata stigmatizzata con forza la reazione antisindacale in occasione della diffusione del comunicato ai lavoratori che annunciava la richiesta dell'incontro di cui si tratta, con la sgradevole ennesima divisione fra favorevoli e contrari e con il tentativo di individuare e addebitare responsabilità dell'intervento sindacale a singoli lavoratori. Come OO.SS. abbiamo ribadito come tali comportamenti siano inaccettabili e come il ruolo del Sindacato sia *erga omnes* in quanto incaricato della tutela di diritti collettivi generali che travalicano gli interessi personali contingenti dei singoli.

Il sig. Toscano, dopo aver premesso che il ruolo delle OO.SS. sia previsto istituzionalmente e mai sia stato messo in discussione dall'azienda, ha voluto precisare che i risultati economici 2013 del Distretto e quelli dell'ultima People Survey sul clima aziendale risultano comunque confortanti. Abbiamo ribattuto che alla citata indagine ha partecipato soltanto il 60% dei lavoratori e che quindi vi è un 40% di astensionismo che, analogamente ad ogni "non voto", esprime un chiaro messaggio di mancato consenso. Si è sottolineato altresì, da parte sindacale, come ad influenzare l'obiettività della rilevazione fosse stato allora diffuso, da parte del Responsabile dell'Area Comm.le, un messaggio che invitava ad esprimersi cercando di fare il bene dell'azienda.

Sul tema delle ferie, il sig. Toscano ha dichiarato che la concessione delle medesime non può essere legata ai risultati di produzione individuale e si è dichiarato garante, insieme all'HRBP sig. Comand, della corretta e tempestiva approvazione dei turni, fermi i noti criteri di fissazione previsti contrattualmente (non sovrapposizione, distribuzione omogenea per tutti nell'arco dell'anno, ecc.).

Il Responsabile HR ha infine affermato che per Unicredit l'azione di direzione e coordinamento sia aziendalemente necessaria e doverosa ma anche che essa deve essere svolta con il rispetto delle persone e che un'attiva competizione con le banche concorrenti è importante e va orientata all'esposizione della positività dei numerosi esempi di comportamenti virtuosi della Banca per la clientela, le categorie economiche e i territori.

Come OO.SS. riteniamo di aver dato un importante segnale all'azienda sul clima del Distretto e non dubitiamo che HR intervenga nelle forme opportune per la soluzione delle criticità. Da parte nostra, rimarremo vigili e pronti ad intervenire nuovamente qualora i fatti segnalati dovessero continuare a ripetersi.