



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

FEDERAZIONE **A**UTONOMA **B**ANCARI **I**TALIANI
Segreteria di Coordinamento
UniCredit S.p.A.
info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org

Riservata agli/alle iscritti/e Fabi di UniCredit S.p.A.

Qualcosa è cambiato....!!!

In questi mesi si avverte che nella nostra Banca qualcosa è cambiato ed ancora una volta in peggio.

In un'azienda che chiede ai dipendenti di esprimersi con delle indagini di survey ogni due per tre, ci si **aspetterebbe che il clima aziendale contasse qualcosa, che fosse persino un valore;** ed invece si coglie la tensione e l'insofferenza sui volti delle colleghe e dei colleghi che ogni giorno nella rete commerciale si interfacciano con la clientela.

Le continue e reiterate pressioni commerciali che ormai quotidianamente i colleghi si trovano a sopportare non possono far altro che portare al deterioramento della vita lavorativa di ognuno di noi : si parte con la chiamata sul cellulare aziendale prima dell'apertura, per passare al messaggio via chat per verificare l'apertura del terminale, per continuare con la chiamata sul telefono fisso di agenzia per verificare se tutti sono ai posti di combattimento e, udite udite, per ultimo, la consegna del post it quotidiano con la missione da svolgere...

Questi modelli di comportamento ci lasciano esterefatti, ma ancor peggio troviamo che alcuni manager magnifichino in qualche riunione chi di questi comportamenti fa il suo pane quotidiano, quasi fosse un fulgido esempio da seguire.

Non è di certo sufficiente che l'azienda, davanti alle denunce di tali comportamenti, ci inviti a segnalare chi se ne renda, di volta in volta, protagonista o la singola fattispecie, come se tutto si limitasse all'azione di un singolo; **crediamo di dover affrontare un "sistema" vero e proprio.**

Questo tipo di comportamento sta minando il benessere psico fisico dei dipendenti di Unicredit, lo stress correlato al lavoro sta aumentando a dismisura e ci si trova sempre più frequentemente **davanti a pressanti e reiterate richieste di uscita dalla rete commerciale.**

E allora chi è contento di questa situazione? Chi beneficia di questo clima?

Forse qualche top manager, destinatario di milionarie stock option...??!

FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani



E poi ci sono i premi ...!!!!

Promessi in base ad obiettivi chiari ed esigibili, in molti casi raggiunti, ma ancora una volta non corrisposti.

L'azienda sostenne ad inizio 2014, **"il budget non sarebbe stato più per prodotto e finalmente non sarebbe più cambiato per tutto l'anno"**:

Poi si è appalesato sulla scena aziendale il novello " Pinocchio " :

- **A Metà marzo** : primo **incremento** del 17%: al **30/3** si chiedeva di raggiungere il **37%** dell'anno, ma **"IL BUDGET ANNUO NON CAMBIA"** .
- **Aprile** : obiettivi del 1[^] semestre: ennesimo **incremento**. Al **30 giugno** si pretendeva il **65%**, ma **"IL BUDGET ANNUO NON CAMBIA"**.
- **Luglio**: Al **31/7** era richiesto il **90%** dell'anno, ma **" State Sereni "** : **"IL BUDGET ANNUO NON CAMBIA"**.
- **Agosto** : il nuovo aggiornamento richiedeva **più del doppio** di quanto necessario per raggiungere l'obiettivo.
- **Settembre** : **budget annuo raggiunto e di fatto ampiamente superato**.
- **Ottobre**: arriva il budget mensile. Obiettivi raggiunti , **"IL BUDGET ANNUO NON CAMBIA"**, ma si chiede ai Lavoratori il doppio della media mensile comunicata ad inizio anno. Nelle statistiche quotidiane si registrano i **- rossi: i Distretti, da alcune settimane riorganizzati e redistribuiti si ritrovano a rincorrere la ..." succulenta ? carota "**.
- **Novembre** : **consuntivi al 120%** e nuovo obiettivo su base mensile; ma, **sempre più sereni**, **"IL BUDGET ANNUO NON CAMBIA"**.
- **Dicembre** : risultati ampiamente oltre il **target** e, giusto in tempo per festeggiare il Santo Natale, si facevano sparire **le statistiche: i consuntivi non circolavano più**.

In UniCredit S.p.A. la CannonBall (la Corsa più pazza del mondo, realmente esistita e fonte preziosa per cameo cinematografici) **si conclude con un risultato eccezionale, ben oltre il 130 % grazie allo straordinario impegno dei Lavoratori**.

Nelle sceneggiature cinematografiche la corsa privata si svolge in barba alle autorità ed al codice stradale, **in UniCredit si è sviluppata tra continue e reiterate pressioni commerciali** (di cui sopra) ed **in barba alle, ormai troppo spesso, sbandierate affermazioni aziendali** inerenti : **" un'organizzazione dinamica che pone al centro le persone**. In UniCredit siamo persuasi che la diversità a tutti i livelli della nostra organizzazione sia fondamentale per generare valore a vantaggio dei nostri dipendenti, clienti, comunità e azionisti. La nostra forza lavoro diversificata ci consente di comprendere al meglio le diverse culture, opportunità commerciali ed esigenze dei clienti. Per questa ragione continuiamo a investire in una **cultura dell'inclusione "**.

Ora chiediamo a UniCredit :

con siffatti straordinari risultati, chi riceverà il meritato premio?

I soliti "manager"??

Sono tante le segnalazioni dei Lavoratori su questo tema che ha provocato delusione profonda tra i Lavoratori; le regole machiavelliche che governano questi sistemi premianti, cui l'azienda si appellerà per spiegare la non assegnazione non sono di conforto ; sono, semmai, **la riprova ulteriore che quando i sindacati non sono interpellati e l'iniziativa è unilaterale si pecca di ben scarsa trasparenza ed equità distributiva**.

FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani

Affiliata
UNI global
union

Una occasione persa, ancora una volta, per operare in modo propositivo e socialmente inclusivo; coinvolgere il Sindacato per fare un pezzo di strada insieme, OO.SS. e Banca, e davvero operare nell'interesse di tutti i lavoratori.

Che dire poi di My skill....,

ovvero una rilevazione delle competenze calata dall'alto e non spiegata ai Lavoratori; che, pertanto, non può che creare, tra gli stessi, preoccupazione, timori, ansie. **I lavoratori si chiedono a cosa serva realmente?** Mi dichiarerò inadeguato da solo ? Corro dei rischi con le future norme sul demansionamento previste dal Jobs Act ? Servirà per capire i miei fabbisogni formativi ? Avranno voluto far lavorare qualche società di consulenza ? Sono in azienda da tanti anni, mi sollecitano quello che devo fare ogni nano secondo, mi fanno il colloquio infra-annuale, quello finale, **e ancora non conoscono le mie competenze ?** Di che cosa si occupa la gestione del personale sul territorio?

A questa serie di interrogativi si aggiunge la folle corsa fra Aree, e più in su, fra Region; spingono a che ognuno sia tra i primi, ma poi tutti, se senti i Lavoratori, sono sempre indietro, tra gli ultimi.

Un movimento continuo, una grande confusione, una direzione chiara ed equa che manca.

Perchè non coinvolgere prima i Rappresentanti dei Lavoratori, spiegare prima il senso dell'iniziativa e le modalità tecniche, concordare obiettivi comuni, migliorare assieme, parlare con chi non è contro a prescindere, e tutto poi sarebbe stato più facile, più condiviso, e il tutto **sarebbe stato visto come una opportunità di crescita e non come una nuova minaccia.**

Sappiamo essere propositivi, si coglie invero **un'insopportabile arroganza di alcune strutture di organizzazione aziendale**, che evidentemente considerano il coinvolgimento delle parti sociali una sinecura.

Confidiamo, almeno, che l'esperienza insegni qualcosa e che l'umiltà, nella sua pura accezione di " ... comportamento improntato alla consapevolezza delle proprie conoscenze ed al distacco da eccessive forme di sicurezza .." possa costituire parte del patrimonio genetico di alcuni tra i componenti i vertici aziendali.

Vigileremo con attenzione per verificare che la situazione non degeneri, non sottraendoci neanche a denunciare all'esterno la situazione che si vive in questa grande azienda.

E meno male che abbiamo IL CONTRATTO...

Milano, 27 maggio 2015

**Segreteria di Coordinamento
Fabi
UniCredit S.p.A .**

FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani

**Affiliata
UNI global
union**