

Conclusa positivamente la vertenza in Unicredit: cui prodest?

A chi giova veramente?

Il 21 dicembre scorso azienda e sindacati firmatutto hanno raggiunto l'accordo sulla vertenza in corso riguardante numerosi temi: le pressioni commerciali, la carenza di organici, la formazione e l'organizzazione del lavoro.

A far scendere l'azienda a più miti consigli sarà stata l'atmosfera buonista del Santo Natale, ormai alle porte o "le prese di posizione molto ferme da parte sindacale (testuale)?"

Ci chiediamo però chi tragga veramente giovamento da questo accordo: **sono i Lavoratori a trarne i maggiori benefici?**

Gli stessi Lavoratori ormai stremati, da anni, dalla partenza del piano lacrime e sangue Transform 2019, a nostro giudizio versione aziendale del moloch, l'antica divinità mediorientale che aveva il potere di esigere pesanti sacrifici. **L'applicazione di Transform 2019 ha ridotto il personale delle agenzie all'osso**, basta infatti un'assenza imprevista dell'ultimo minuto per mandare in crisi non solo l'agenzia, ma l'intera area commerciale.

Senza dimenticare **le pressioni commerciali**, che nei mesi hanno assunto una escalation preoccupante, esercitate con ogni mezzo disponibile, in un momento in cui i mercati andavano in una direzione opposta a quella sperata dalle "rotazioni" dei portafogli.

Lavoratori costretti a una formazione on line, secondo noi assolutamente inutile e non formante, anche e soprattutto su temi delicati come antiriciclaggio e Mifid. Corsi effettuati sottraendo tempo alla pausa pranzo, magari a casa, riducendoli a un mero obbligo e non a un momento di crescita professionale.

Lavoratori alle prese con **le disfunzioni di Firmamia** e con carichi di lavoro cresciuti a dismisura per **la spedizione dei documenti con codice a barre**, che ha appesantito l'operatività e le incombenze delle agenzie.

Di questo accordo ne beneficia sicuramente, nel breve periodo, l'azienda che, dopo i successi dei pochi scioperi a livello locale (Genova, Trieste, ecc.) vede così sfumare quello a livello nazionale, **con indubbi vantaggi anche e soprattutto nei confronti dei media e dell'opinione pubblica**, posticipando di alcuni mesi le verifiche sull'effettiva attuazione degli accordi stessi. Di certo, come riportato nella mail degli auguri di Natale inviata dal top management a tutti i dipendenti, verrà chiesto ai Lavoratori di fare la differenza nell'ultimo terzo del piano triennale Transform.

Con quello che abbiamo visto finora, non sappiamo se si tratti di uno stimolo motivazionale o sia il preavviso di ulteriori tagli ai costi.

Nel breve termine hanno anche un po' di respiro i sindacati firmatari, che, a quanto ci viene detto, **sono stati duramente attaccati in alcune assemblee dai pochi fortunati che vi hanno potuto partecipare**. I sindacalisti entrando nelle agenzie possono così sostituire l'elmetto con la copia del volantino dell'accordo.

Ad azienda e sindacati firmatari i Lavoratori chiedono:

- quale sarà in termini effettivi l'apporto nelle Agenzie delle nuove assunzioni (110, peraltro a tempo determinato con durata di cinque mesi), se saranno prevalentemente destinate ad Unicredit Direct?
- quale sarà il "completo" rispetto degli accordi sulle pressioni commerciali, considerando che il Protocollo del 2016 e l'Accordo Nazionale del 2017 sono stati evidentemente disattesi?
- perché nell'accordo si parla di previsioni di consulenza a livello temporale, mentre ai Lavoratori vengono chieste previsioni sulle vendite?
- come sarà possibile programmare la formazione, dal momento che in molte agenzie anche le assenze ordinarie come ferie e permessi sono di difficile gestione?
- perché nell'accordo nulla si dice delle possibili ricadute sui Lavoratori dei tagli dei servizi alla clientela, come chiusura di Agenzie, o la riduzione parziale o totale dei servizi di cassa? Nel medio periodo ciò potrebbe trasformarsi in un boomerang, considerando l'età media della clientela e la scarsa digitalizzazione della stessa, soprattutto nelle piccole realtà locali.

Come Cub-Sallca non possiamo far altro che ricordare a tutti i Lavoratori di attenersi scrupolosamente alle normative vigenti.

L'azienda può legittimamente assegnare al lavoratore un budget, ma, nel contenuto della prestazione lavorativa, che il lavoratore è tenuto ad espletare con la dovuta diligenza e conformandosi alle direttive impartite dal datore di lavoro, così come precedentemente sottolineato, **NON E' RICOMPRESO L'OBBLIGO DI REALIZZARLO.**

Ricordiamo anche ai Lavoratori l'esigenza del rispetto delle pause, in primis quella per il pranzo, troppo spesso fatta in Agenzia per espletare lavori di vario genere (corsi, caricamento Bancomat, ecc.).

Rispetto che l'azienda deve riconoscere per l'orario di lavoro in senso lato: ancora oggi ci risulta siano troppi i Lavoratori, soprattutto donne, che lavorano ben oltre l'orario del loro part-time, costrette a coniugare obiettivi sempre più sfidanti a situazioni di tagli di personale sempre più pesanti. Solo il senso di responsabilità e di abnegazione di queste Lavoratrici e di questi Lavoratori ha fatto sì che in molte agenzie la situazione non raggiungesse livelli insostenibili.

Rispetto che deve essere riconosciuto anche per il lavoro straordinario, con l'applicazione delle norme contrattuali: compensazione in banca ore o pagamento in busta paga, secondo i casi. È credibile, a vostro giudizio, che a fronte di tutto quanto esposto gli straordinari siano diminuiti?

Chiediamo inoltre ai Lavoratori di segnalarci immediatamente e senza indugio ogni situazione che violi l'accordo e, più in generale, il Contratto dei bancari ed ogni comportamento atto ad indurre il Lavoratore a non operare secondo deontologia ed etica professionale, pur di ottenere risultati in ambito commerciale.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Gruppo UniCredit

www.sallcacub.org
<http://www.facebook.com/SALLCACUB>