



Segreterie di Coordinamento UniCredit Banca

Bologna, 16 luglio 2008

Avvio di una vertenza su pressioni commerciali, organici ed altro ancora in Unicredit Banca

E' noto come la vita quotidiana in UCB sia caratterizzata da un **clima di grande tensione e disagi** che hanno portato le condizioni di lavoro ad un forte peggioramento.

Questo clima affonda sostanzialmente le radici in una politica, oggi divenuta intollerabile, di **riduzione degli organici**, e in **pressioni commerciali, inaccettabili, esasperate ed esasperanti**, in molti casi lesive della dignità di Lavoratori e Lavoratrici, con possibili conseguenze sulla loro salute.

Lo scorso mese di **marzo** l'Azienda, su nostra richiesta, si era impegnata ad inoltrare una comunicazione alle proprie strutture periferiche per richiamarle al **rispetto dell'accordo sindacale del maggio 2004 sul clima aziendale**, che impegna la Banca *"... a far cessare qualsiasi forma di eventuale impropria pressione alla vendita, anche di singoli prodotti, ... tendente ad esasperare la prestazione lavorativa dei dipendenti."*

Un Accordo di cui rivendichiamo la positività in quanto strumento che, se applicato correttamente, è in grado di ricondurre il fenomeno delle pressioni a *" quello di normali sollecitazioni commerciali"*.

A fronte di questa nostra posizione l'Azienda ha **disconosciuto nei fatti la validità dell'Accordo**, dichiarando di **non volere inviare il richiamo a cui si era in precedenza impegnata** ed affermando che:

- 1) Le pressioni commerciali fanno parte di una normale strategia per il raggiungimento degli obiettivi;
- 2) Entro un certo limite sono del tutto normali, e non costituiscono nulla di lesivo della dignità della persona;
- 3) C'è in effetti una pressione complessiva, ma in una situazione in cui i risultati non sono in linea con le aspettative, un intervento a pioggia che richiami al rispetto dell'accordo del maggio 2004 non verrebbe compreso dalle strutture quando nel contempo si sta facendo pressione per recuperare i risultati;
- 4) Eventuali comportamenti scorretti a livello locale sono da considerare eccezioni, su cui l'Azienda interviene caso per caso dietro segnalazione delle OO.SS.

Aggiungendo inoltre che l'accordo del 2004, seppur tuttora in vigore, era calato in un contesto diverso da quello attuale.

Ora il re è nudo !

Queste affermazioni, di assoluta gravità, anche se non del tutto sorprendenti, segnalano l'**arroganza** di una controparte che pensa di poter procedere, **a prescindere da ogni altra considerazione che non sia il profitto**.

In esse si colgono, in modo netto:

- Assoluta **noncuranza** nei confronti della situazione di *"stress"* lavorativo e **disagio** che vive gran parte del personale, anche a causa di una **contrazione insostenibile degli organici**. E tutto ciò quando la Legge individua lo stress come rischio da valutare.
- **Elezione delle Pressioni commerciali a "sistema"**, in quanto strutturalmente funzionali alle politiche di vendita della banca.
- **Mancanza di rispetto e considerazione** per il lavoro quotidiano dei colleghi/e che, nelle strategie dell'azienda, sembrano ritenuti capaci di produrre i risultati voluti solo se debitamente pressati.

- **Inaffidabilità** della controparte che prima si assume un impegno nei confronti delle OO.SS. e poi smentisce se stessa.
- **Elusione** nei fatti di accordi sottoscritti e tuttora vigenti.

Questo atteggiamento della Banca non tiene in minimo conto lo "stress" a cui sono sottoposti Lavoratori e Lavoratrici nella loro attività quotidiana di **vendita**, stretti come sono tra il rispetto di una normativa di legge sempre più stringente e la fissazione di obiettivi sempre più ambiziosi e spesso fuori dalle possibilità del mercato di riferimento.

Si accompagna, peraltro, al comportamento aziendale nei confronti di chi opera nell'**Area Esecutiva**, laddove la politica **organizzativa** ed **occupazionale** dell'Istituto è da sempre fortemente orientata **solo alla riduzione dei costi**, creando gravi problemi di **carichi** e **ritmi di lavoro**.

La Banca finge di ignorare che gli **ATM**, presentati come la panacea per i problemi posti dalla riduzione d'organico conseguente al precedente Piano Industriale, sono diventati nel tempo un fattore di **irrigidimento e appesantimento organizzativo** e di **continuo ricorso allo straordinario**. Infatti, nonostante le ripetute denunce delle OO.SS., l'Azienda non ha mai voluto affrontare la questione in termini risolutivi e rispettosi delle normative vigenti.

In merito alle **assunzioni** di personale a tempo determinato, prospettateci dall'Azienda nel corso del confronto sul tema, quelle fin qui effettuate non riescono a far fronte alle migrazioni informatiche ed ai "buchi" di organico apertisi con le prime uscite conseguenti **all'integrazione con Capitalia**.

In questa realtà si inserisce il Piano Triennale, presentato nei giorni scorsi, che aggraverà una situazione già pesante, che prevede **7.200** esuberanti in Italia: **un taglio consistente che vede le OO.SS. fortemente contrarie**.

Queste uscite, unitamente alle dimissioni spontanee, rendono ancora più difficile il lavoro dei colleghi in UCB, in quanto il patrimonio di esperienze e professionalità che viene a mancare non sarà compensato nel breve termine, con gravi ricadute nel rapporto con la clientela.

Si tratta di un chiaro tentativo di non procedere ad assunzioni che sostituiscano le **ulteriori 1.850 adesioni** al Fondo di Solidarietà, quasi tutte nella Rete, non previste nell'Accordo del 3 agosto 2007.

E' evidente che **gli sportelli, già oggi al collasso, non potranno reggere ulteriori fuoriuscite**.

L'Azienda deve inoltre imprimere un'accelerazione alle trattative che da tempo, per **evidenti proprie responsabilità**, si trascinano su altri problemi che riguardano da vicino la vita nei luoghi di lavoro: ci riferiamo in particolare al **Part Time** e agli **Inquadramenti** per chi lavora nei **Centri Business Easy**.

Su questi due temi il confronto in molti passaggi è stato viziato da un atteggiamento aziendale niente affatto trasparente. In entrambi i casi la Banca intende riservarsi un **ambito di discrezionalità** talmente ampio da rendere impraticabile qualsiasi ipotesi di intesa.

Le OO.SS. hanno quindi deciso **l'apertura immediata di una vertenza in Unicredit Banca** che prevede **l'utilizzo di tutti gli strumenti** a nostra disposizione, a cominciare dall'**avvio della procedura di conciliazione** in base alla legge sullo **sciopero** nei servizi pubblici essenziali, per conseguire questi obiettivi:

- **immediata cessazione** delle pressioni commerciali. Il richiamo alle D.R. non basta più! E' necessaria un'intesa tra le parti che riaffermi e dia concreta applicazione all'Accordo del 2004, più attuale che mai;
- **ripristino immediato** di adeguati livelli di organico;
- **impegno a compensare** le uscite previste dal Piano Triennale con un corrispondente numero di assunzioni;
- **soluzione dei temi aperti**: gestione ATM, Part Time, Inquadramenti Business Easy.

Come in altri momenti decisivi nella vita di questa Azienda è indispensabile **l'adesione convinta di tutti i Lavoratori e Lavoratrici** alle iniziative sindacali che promuoveremo a sostegno della vertenza e di cui vi daremo notizia tempo per tempo.

Segreterie di Coordinamento

**Dircredito - Fabi - Falcri - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Silcea - Sinfub - Ugl Credito - Uilca
UniCredit Banca**