



Segreterie di Coordinamento UniCredit Banca

MA LAVORIAMO NELLA STESSA AZIENDA?-2

Lettura aziendale **distorta** di un **sondaggio pilotato**

Secondo i vertici Aziendali i risultati del **sondaggio** "Your Voice, Our Future" riferiti a UniCredit Banca, sarebbero molto positivi: "UniCredit Banca è tra le società di UniCredit Italia che fanno registrare **il più alto grado di soddisfazione fra i colleghi**".

Purtroppo **lo sventolato sondaggio sconta all'origine gravi difetti**, fra cui i principali sono:

1. reiterato utilizzo di uno **strumento non condiviso** con le OO.SS;
2. meccanismo che **non fuga i dubbi dei colleghi sull'anonimato e sulla non tracciabilità** delle risposte;
3. conseguente **mancanza di serenità nelle risposte**;
4. domande poste in **maniera capziosa** (ad es. con doppia negazione);
5. **percentuali di risposta** decisamente inferiori all'enfasi con la quale l'iniziativa è stata presentata, ma ancor più se rapportate **alle pressioni esercitate per la compilazione**;
6. **valutazione distorta e inutilmente ottimista dei risultati**, che dovrebbero apparire invece preoccupanti anche per l'Azienda.

Premesso dunque che i risultati del sondaggio sono a nostro avviso scarsamente attendibili, una riflessione è doverosa.

La lettura dei fatti aziendali è diametralmente opposta tra noi e la Banca: infatti quando denunciavamo lo stato di **insoddisfazione** dei colleghi, la stanchezza estrema riguardo alle pressioni continue e logoranti, lo **scollamento** fra i Lavoratori e la dirigenza aziendale ci viene risposto che i "**dati**" dimostrano come i Lavoratori di Unicredit Banca siano soddisfatti, **quasi felici**, delle loro condizioni di lavoro, economiche e normative.

Che dire allora di queste tre risposte (sempre con le riserve di cui sopra):

1. **La pressione cui sono sottoposto influenza NEGATIVAMENTE la mia prestazione lavorativa...**
SI 54% NO 32% NON RISPONDE 14%
2. **Il top management di questa banca è interessato alla soddisfazione dei dipendenti...**
SI 38% NO 42% NON RISPONDE 20%
3. **Il top management di questa banca si rende conto dei problemi che incontriamo sul lavoro..**
SI 34% NO 48% NON RISPONDE 18%

Scriva l'A.D. che una volta terminata la fase di analisi, sempre **sul portale saranno pubblicati i "piani d'azione"**, cioè **gli interventi operativi che verranno individuati proprio per far fronte alle necessità rilevate.**

**Siamo ansiosi di leggere il "piano d'azione"
contro le pressioni commerciali !**

(SEGUE)

- Se perfino in un sondaggio così addomesticato **traspare il segnale di un così forte disagio**, ci aspettiamo dei **FATTI**, dei fatti **CONSEQUENTI** alle parole del Responsabile del Personale Sig. Chelo, il quale ha dichiarato in un recente incontro che le **pressioni non sono ammesse dall'Azienda anche perché risultano "controproducenti"** (guarda caso quello che sosteniamo da sempre.. e quello che dicono la maggior parte delle risposte).

Ci attendiamo pertanto più attenzione e più rispetto delle persone, un'autentica "rivoluzione culturale" della dirigenza.

Se è vero che l'Azienda vuole investire sui propri dipendenti in una logica di lungo periodo che permetta una loro valorizzazione all'interno dell'Istituto, andando incontro nel contempo alle esigenze della Clientela, **è ora di dimostrarlo.**

Appare del tutto incoerente con questa **prospettiva**, l'assunzione da altre banche di oltre 1.000 colleghi **"professionalizzati"** .

Dobbiamo quindi ribadire forte e chiaro che:

- **Non esiste monetizzazione che possa ripagare dai danni psicofisici da stress.**
- **Non esiste Sistema Incentivante accettabile se non lo si cambia alla radice.**
- **Serve una modifica profonda (una "rivoluzione culturale") del modo di operare della dirigenza, se non per sensibilità, almeno per intelligenza!**

E bisogna anche fare presto!

Bologna, 21 febbraio 2007

Intersas Nazionale di UniCredit Banca

Dircredito – Fabi – Falcri - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil – Silcea – Sinfub - Ugl Credito – Uilca