



Segreterie di Coordinamento Unicredit Banca

...OPPRESSIONI COMMERCIALI

Su richiesta delle Organizzazioni Sindacali si sono svolte nei giorni 10 e 11 marzo u.s. due giornate di confronto con l'Azienda dedicate ai temi, strettamente collegati, del sistema incentivante e delle pressioni commerciali.

Preso atto della riproposizione che la banca ha fatto dell'MBO per l'anno 2008, simile, nei suoi aspetti tecnici a quello dell'anno precedente, le OO.SS. hanno richiamato le obiezioni e i motivi che avevano a suo tempo portato a chiudere la prevista procedura contrattuale con una **non condivisione**, che sinteticamente vi ricordiamo:

- ? il rapporto fra premio di squadra e incentivazione individuale sbilanciato verso quest'ultima;
- ? l'iniquità degli incentivi fra le varie figure incentivate;
- ? la non verificabilità del trim index, essenziale nella misurazione dell'obiettivo di qualità;
- ? la centralità del valore del MOL, che spinge a lavorare sui prodotti driver, con possibili effetti degenerativi in termini di eticità della vendita;
- ? il permanere di obiettivi semestralizzati;
- ? la poca trasparenza nei meccanismi di controllo.

Il confronto sulle pressioni commerciali si è sviluppato a partire dalla **denuncia da parte delle OO.SS. di un clima nella rete minato da tensioni e disagi che hanno portato le condizioni di lavoro a livelli di invivibilità** che, come ricordato nel nostro comunicato del 10 marzo u.s. sul tema organici, possono arrivare ad avere effetti lesivi dello stato di salute.

La recrudescenza del fenomeno registrata nei primi mesi dell'anno è il prodotto di obiettivi particolarmente "spinti" che, calati in una situazione di forte contrazione degli organici, divengono velleitari e generatori di comportamenti oppressivi.

In Unicredit Banca vige un apposito accordo firmato nel maggio 2004, riconfermato ed integrato nel gennaio 2007 da un confronto con il responsabile del personale Sig. Chelo, che regola le attività di indirizzo commerciale, e impegna l'azienda "... a far cessare qualsiasi forma di eventuale impropria pressione alla vendita, anche di singoli prodotti, ... tendente ad esasperare la prestazione lavorativa dei dipendenti. Il medesimo accordo stabilisce che "... ogni forma di rilevazione di dati e di risultati sia effettuata sulla base di standard predisposti e/o approvati a livello centrale, evitando la pubblicazione di graduatorie nominative comparative".

In particolare, le OO.SS. hanno riassunto i tanti comportamenti, con cui le indebite pressioni vengono esercitate, in due raggruppamenti:

- 1) le modalità di rilevazione dei dati;
- 2) le classifiche nominative comparative.

Quanto alle prime, l'azienda ha ribadito che non sono **ammissibili modalità quali telefonate, mail, fax, report quotidiani, magari richiesti a mezzo di moduli fantasiosi ed improvvisati**. Restano le procedure informatiche dedicate (SRS e BIG autodichiarato), strumenti rispetto ai quali continuiamo ad esprimere forti critiche per l'utilizzo improprio che ne viene fatto.

Ugualmente inammissibile è la diffusione di liste di lavoratori, individuati direttamente dai nominativi o indirettamente da sigle, cui sono accostati i dati raggiunti, con la motivazione di voler esaltare le posizioni di primato e nel contempo di "spronare" quelle arretrate, ma che finisce solo per mortificare le une e le altre.

La delegazione aziendale si è impegnata ad inoltrare alle proprie strutture periferiche una comunicazione in cui si ribadisce ciò che è conforme alle regole sopra richiamate e di conseguenza far terminare immediatamente comportamenti difformi.

Da parte nostra abbiamo dichiarato che provvederemo a segnalare alle Direzioni Regionali, attraverso le nostre strutture locali, iniziative non lecite che dovessero perdurare per chiederne la cessazione.

Come la storia di questi anni ci ha insegnato, sistema incentivante e pressioni commerciali rappresentano un capitolo particolarmente problematico del nostro vivere quotidiano.

Le denunce che incessantemente il sindacato inoltra evidenziano la contraddizione tra tali sistemi e i protocolli di etica e di responsabilità sociale, molto proclamati, ma poco praticati.

La materia, per sua natura, richiede che tutti diano il proprio contributo: il sindacato nel fare accordi responsabili e sostenibili, l'azienda nel rispettarli, i singoli lavoratori segnalando ai dirigenti sindacali i comportamenti che violano le regole.

Bologna 20 marzo 2008

Intersas Nazionale di UniCredit Banca
Dircredito – Fabi – Falcri - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil – Silcea – Sinfub
Ugl Credito – Uilca