



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI



LAVORARE AL TEMPO DEL CORONA VIRUS

In questi giorni continua lo stato di emergenza nel nostro Paese a causa del Coronavirus, tutte le aziende, la nostra compresa, stanno attuando quanto necessario e quanto dettato dalle direttive ministeriali per contenerne gli effetti. Siamo consapevoli che questo è un momento molto delicato per la nostra Nazione, per il rischio a cui andiamo incontro di una nuova crisi economica ancor più difficile di quella che stiamo attraversando, ma ognuno, manager, lavoratori e parti sociali, devono fare la propria parte e attuare comportamenti responsabili per ridurre la diffusione del virus, a tutela dei lavoratori e della clientela.

Sposiamo appieno il documento inviato a Abi dai Segretari Generali Nazionali che richiamano all'assunzione di responsabilità di tutte le banche associate, dove si chiede di comunicare, ai vari livelli, quali misure di prevenzione e sicurezza sono in essere o in procinto di essere adottate, rispetto la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Negli incontri intervenuti nei giorni scorsi con la Region Centro dobbiamo dare atto che su alcune questioni abbiamo avuto ampia disponibilità, vedi permessi "DIV", anche se inizialmente regnava una certa difficoltà di interpretazione da parte di alcuni responsabili, prontamente "rivista" dopo il nostro intervento.

Raccomandiamo inoltre ad Unicredit di sbloccare le riserve e agevolare quando possibile l'uso del Flexible Work ai colleghi, che seppur ritenuti nel grappolo della "filiera di Rete", hanno i mezzi e gli applicativi per poter svolgere l'attività in questa modalità.

Rileviamo inoltre che in piena emergenza "Covid19", la smania di budget di fine marzo si fa sentire forte, facendo crescere ancora di più l'ansia a chi tutti i giorni si reca a lavoro e presta la sua professionalità senza permettere che s'interrompa il servizio. Chiediamo fortemente all'azienda di evitare di pressare inutilmente i colleghi in questo momento così particolare.

Tuttavia sembra evidente che anche in tempi di Covid19 la vita aziendale prosegue con tutti i suoi problemi.

Polo Operation. Nella seconda metà di febbraio il responsabile di Operations ha parlato ad una platea ristretta del Middle Management e nei giorni seguenti, l'informativa è stata estesa ai colleghi per informarli sui contenuti dell'incontro. Due i principali cardini del messaggio del massimo esponente di Operations. L'annuncio dell'imminente robotizzazione, dai costi stimati di circa 40 milioni di euro, finalizzata a snellire i processi, e la promessa di una formazione delle risorse finalmente efficace, basata sulla valorizzazione degli skill.

In sostanza: non siamo scettici sui buoni propositi che sono stati espressi dal responsabile di Operations, anzi, li sposiamo appieno soprattutto riguardo l'argomento formazione. Temiamo, però, che questi principi possano incagliarsi nella rete sommersa del Middle Management stesso, il quale ha dimostrato più di una volta di non essere tutt'uno con le direttive ed i principi aziendali.

Pertanto per la riuscita dei buoni propositi è fondamentale che l'Azienda, si renda consapevole di quanto realmente avvenga qui, tra le mura di un avamposto ai confini dell'Impero dove la bandiera è stinta e, al di là delle policy, vigono due leggi: quella del più forte, e quella della Task Force, ovvero l'immane e improvviso reclutamento di colleghi chiamati a cucire una pezza finale sul vestito sfilacciato di una organizzazione del lavoro deficitaria, che meriterebbe ben altri sarti.

Inoltre riteniamo che una regola come la formazione fatiscente, o lo straordinario festivo che diventa ordinario, visto il fisiologico proliferare dell'arretrato non può diventare una prassi consolidata.

Confidiamo quindi un attento controllo da parte del responsabile di Operation sui propri collaboratori. Non corra il rischio di lasciare il volante a chi corre solo per sé stesso, altrimenti il positivo percorso di crescita prefissato, che farebbe molto bene al lavoro e ai lavoratori del polo Operation di Roma, si ridurrebbe a mera propaganda completamente a costo zero, a differenza della salata robotizzazione, ma pur sempre propaganda.

Scheda cliente. Le comunicazioni apparse in questo ultimo periodo nella bacheca di Unicredit hanno messo in allarme la stragrande maggioranza dei lavoratori, destando forte preoccupazione. Ciò che sconcerta sono i toni perentori ed espulsivi che l'azienda ha utilizzato rivolgendosi ai colleghi che facciano un uso improprio della scheda cliente. Il messaggio prosegue enunciando tutti i divieti del caso, distinti per tipologia di prodotto, indicando la prescrizione rispetto al grado di parentela per cui si potrebbe effettuare un accesso ai dati e altre casistiche operative che potrebbero derivare durante la normale attività quotidiana.

Per non ingessare troppo l'operatività, nel proseguo della stessa comunicazione, Unicredit lascia uno spiraglio aperto che va ricondotto al principio dell'applicazione del **"Need to Know"** (tradotto: necessità di conoscere), nel quale l'azienda chiarisce *"che le informazioni bancarie devono essere trattate e gestite dai dipendenti solo nella misura in cui risultino indispensabili e funzionali allo svolgimento delle attività lavorative ..."* Dunque è proprio in questo spiraglio della "necessità di conoscere" che ci vogliamo inserire, perché è qui che si pone il confine sottile del rispetto della privacy per cui Unicredit sa bene, in quanto Banca, com'è importante poter conoscere e quindi avere accesso ai dati della clientela, soprattutto nel caso di un attento controllo del rischio creditizio.

E' evidente che si tratta dell'ennesimo tentativo dell'azienda di scaricare sui colleghi le responsabilità civili e penali derivanti da un aggiornamento della legge sulla privacy. Adeguamenti di legge che se non declinati correttamente all'organizzazione del lavoro possono causare gravi errori e conseguenti provvedimenti disciplinari fino ad arrivare al licenziamento dei colleghi. **Per contravvenire quest'incidenti operativi, chiediamo all'azienda di adeguare i sistemi informatici con strumenti bloccanti che siano a garanzia e tutela dei lavoratori, anziché limitarsi ad una mera comunicazione che ha come effetto quello di generare solo un forte clima di terrore e d'incertezza. Sollecitiamo l'azienda affinché chiarisca in tempi brevi con le nostre rappresentanze sindacali di Gruppo l'equivoco occorso e, dotarsi in tempi altrettanto brevi di sistemi informatici che siano a giusta tutela dei lavoratori, utili soprattutto a garantire la tranquillità emotiva di ciascuno, sollevandoli fino ad allora dalle responsabilità ascritte. Nel frattempo in attesa di delucidazioni da parte dell'azienda invitiamo i colleghi a seguire pedissequamente i dettami dell'azienda e qualora dovessero sorgere dei dubbi, suggeriamo prima di intraprendere ogni iniziativa individuale che possa condurre a conseguenti provvedimenti disciplinari, di rivolgersi ai fini autorizzativi agli uffici preposti.**