



FIRST CISL

Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
GRUPPO UNICREDIT

TENTARE L'IMPOSSIBILE PER FARE IL POSSIBILE

Nei giorni 11 e 12 marzo si è tenuto il terzo congresso First Cisl del gruppo Unicredit.

Partecipato e vivace nei dibattiti che hanno visto il contributo del nostro Segretario Generale Riccardo Colombani e della referente nazionale del gruppo Sabrina Brezzo, oltre a quelli di ospiti in rappresentanza dell'azienda Serenella Banfi ed Igor Do' e l'intervento di Johnny Dotti imprenditore sociale e pedagoga.

Il tema congressuale è stato quello di rinnovare il nostro modo di essere sindacato alla luce dei valori fondanti della Cisl quali **autonomia, solidarietà uguaglianza, contrattazione e partecipazione.**

Numerosi sono stati i temi trattati. Tra tutti i più sentiti sono stati: benessere nei luoghi di lavoro, intelligenza artificiale e il ruolo del sindacato.

BENESSERE NEI LUOGHI DI LAVORO

E' oggi forte nel settore il tema legato al Benessere e al clima organizzativo e la nostra Azienda non fa eccezione.

Le pressioni alla vendita e i carichi di lavoro elevati sono una costante e stanno portando ad un deterioramento del rapporto anche tra i colleghi che vivono spesso un senso di inadeguatezza conseguente allo svilimento della professionalità, che non di rado sfocia in conseguenze fisiche, psicologiche e sociali.

Il fatto di dover raggiungere risultati a tutti i costi ha un impatto negativo sull'immagine di sé e sul senso dato al proprio lavoro, con il forte rischio di far percepire il proprio lavoro come un "**lavoro sporco**" e quindi stigmatizzato dalla società.

In UniCredit il primo protocollo sulle politiche commerciali e il benessere nei luoghi di lavoro risale al 2016, successivamente integrato nel 2018, in anticipo sui tempi a dimostrazione di come il nostro gruppo abbia sempre presentato un profilo commerciale molto spinto e che ha fatto maturare al nostro interno, quale sindacato, una forte sensibilità in merito.

Lo stesso Deputy Head of Italy Remo Taricani nella sua lettera del 2023 ha ribadito che il rispetto delle persone e della loro dignità deve essere il punto da cui partire.



Rileviamo, d'altro canto, l'incongruenza fra il Manifesto Unicredit che celebra i principi di Integrity, Ownership e Caring con gli atteggiamenti e le consuetudini regolarmente messi in campo dal management aziendale, spesso in aperto contrasto in particolare con la parte relativa al Caring, sia nei confronti dei dipendenti che dei clienti. Vogliamo comportamenti manageriali a tutti i livelli coerenti con la cultura aziendale proposta.

Il rispetto della persona è per noi un principio imprescindibile a cui deve orientarsi qualsiasi azione commerciale.

Riteniamo che una persona, un lavoratore di banca, per sentirsi bene ed offrire il miglior servizio alla clientela, deve sentire di poter lavorare con una certa autonomia (e non sentirsi dire continuamente cosa deve fare, come e quando), deve sentirsi in grado di svolgere il proprio ruolo con professionalità (essere formato e non continuamente sminuito perché non ha raggiunto i risultati). Deve poter lavorare in un ambiente positivo senza continui report da compilare o essere costretto a una eccessiva rotazione dei portafogli per garantire obiettivi di budget.

Riteniamo si debba puntare ancor più su una *formazione di qualità*, ovvero fruibile nei tempi e modi più consoni oltre che appetibile nei contenuti, su criteri di valutazione non meramente quantitativi, sul clima organizzativo e sull'adeguatezza degli organici.

Per noi l'ascolto è fondamentale e di conseguenza un'analisi di clima, condivisa nei criteri e nelle metodologie, socializzata nei risultati anche con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (sentinelle del clima lavorativo) è fondamentale per capire come migliorare il benessere nella nostra azienda.

Riteniamo che Identificare le criticità organizzative debba diventare un obiettivo primario per un'azienda che vuole essere efficiente e produttiva.

Sulle pressioni commerciali e sul benessere organizzativo dobbiamo agire unitari a tutti i livelli valutando di coinvolgere anche le associazioni consumatori.

Bene ha fatto First Cisl a sollevare il problema sociale della desertificazione bancaria che ci mette dalla parte dei clienti oltre che dell'occupazione. Dobbiamo ora riprendere, con forza, anche il problema delle pressioni commerciali che vanno contro l'interesse del cliente stesso.

L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Il terzo Congresso First Cisl del Gruppo Unicredit guarda con attenzione allo sviluppo dell'intelligenza artificiale, non ancora valutabile appieno nei suoi innumerevoli possibili impatti.

E' assai probabile che l'IA modificherà profondamente l'organizzazione dei processi e del lavoro. Secondo alcuni studi nel lungo periodo i benefici potrebbero essere maggiori dei rischi, con ricadute positive sia sull'efficienza delle aziende, sia sulla soddisfazione dei lavoratori ma solo se adeguatamente governata.

Il rapporto tra AI e lavoro è tra gli aspetti cui porre maggiore attenzione. Un terreno critico è quello dell'applicazione dell'AI al **controllo del lavoratore** e della sua prestazione che può sfociare nella lesione di diritti fondamentali, a cominciare da condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose, dal rispetto sua sfera privata e dalla protezione dei dati personali.



Con Il superamento della tradizionale definizione di “Posto di lavoro”, con l’introduzione di procedure standardizzate e comportamenti lavorativi tracciabili è concreto il rischio di portare il mondo del lavoro verso una sorta di neo-taylorismo digitale più costrittivo del precedente.

Auspichiamo inoltre una maggiore formazione specifica per chi tutti i giorni dovrà utilizzare questo nuovo potentissimo e pervasivo strumento di lavoro, per conoscerlo e gestirlo.

La tecnologia riteniamo debba essere a disposizione di tutti e non solo di una minoranza di persone: deve favorire forme di partecipazione e di controllo che evitino l’alienazione e deve garantire il futuro delle generazioni che verranno nella libertà e la dignità del lavoro.

Auspichiamo che la cabina di regia, creata con il nuovo Ccnl, sia effettivamente quel luogo di contrattazione dinamica che permetta di gestire al meglio l’evoluzione alla quale stiamo assistendo. Per noi ciò sarà possibile solo se sarà interdisciplinare, aperta e luogo di confronto schietto e costruttivo in cui al centro siano gli interessi delle persone, lavoratrici, lavoratori e clientela: tutti membri della stessa società civile.

Tutti questi stimoli hanno portato a un dibattito vivace e costruttivo che ha posto le basi per la futura evoluzione della nostra attività sindacale alla luce del cambiamento dei tempi: precorrere e progettare saranno gli obiettivi primari in un futuro in continua evoluzione, in cui coinvolgere i giovani per garantire il giusto rinnovamento del sindacato.

RINNOVO DEGLI ORGANISMI

In coda al congresso, il 13 marzo è stato votato il rinnovo dei direttivi di banca e gruppo che hanno poi eletto i segretari di banca e di gruppo e le relative segreterie.

SEGRETERIA BANCA		SEGRETERIA GRUPPO	
Roberta Scarpellini	Segretaria Responsabile	Michele Pizziol	Segretario Responsabile
Antonio Viola	Segretario	Giovanni Randazzo	Segretario
Fabrizio Greco	Segretario	Luciano Sala	Segretario
Giovanni Randazzo	Segretario	Maria Elena Blunda	Segretaria
Luciano Sala	Segretario	Maurizio <u>Nandesi</u>	Segretario
Luigi Bonansea	Segretario	Paolo Chittò	Segretario
Maria Elena Blunda	Segretaria	Paolo Tammaro	Segretario
Paolo Chittò	Segretario	Roberta Scarpellini	Segretaria
Teresa Potenza	Segretaria	Teresa Potenza	Segretaria