

Il 20 settembre UniCredit ha lanciato una nuova people survey che terminerà l'11 ottobre ed è articolata in 23 domande.

Questa iniziativa, non concordata con le organizzazioni sindacali, ma di esclusiva emanazione aziendale, non è nuova e, nelle domande e nelle modalità, sta sostanzialmente nel solco di analoghi sondaggi precedenti. E' una ricerca timida e che vola troppo alto, senza andare a fondo dei reali problemi organizzativi. Tuttavia, arriva in coda ad una serie di dichiarazioni del nuovo A.D. Jean Pierre Mustier, e, successivamente, del nuovo direttore generale Gianni Franco Papa, che parrebbero voler ascoltare maggiormente i lavoratori di UniCredit.

Ancora non sappiamo quali siano i reali intendimenti dei nuovi vertici sul coinvolgimento di tutti i lavoratori nella costruzione della banca del presente, del futuro prossimo e di quello remoto. I prossimi mesi cominceranno a darci delle risposte. La prima di queste potrebbe venire dall'effettiva considerazione in cui verranno tenuti i consigli che in prima persona l'Amministratore Delegato del gruppo UniCredit chiede a tutti i suoi colleghi.

Ci si chiede, tra le altre cose, se si consiglierebbe UniCredit come un buon posto di lavoro, se le persone sono valorizzate, o se si ha la possibilità di crescere professionalmente.

Noi, che abbiamo tutti i giorni sotto gli occhi come vanno davvero le cose, non avremmo bisogno di alcun sondaggio per saperlo. Suona un po' come una provocazione. Tuttavia accettiamo la sfida e rispondiamo.

Siamo sinceri e utilizziamo gli spazi liberi di opinione per spiegare come andrebbe organizzato il lavoro, come e dove intervenire per renderlo più efficiente, più produttivo. Diciamo loro anche come dovrebbe essere più corretto, più giusto, più umano. Come non si possa lavorare costantemente sotto organico e mantenere una qualità elevata della produzione. Come la sicurezza sia costantemente a rischio. Come la formazione non sia davvero fruibile. Come le riunioni di lavoro debbano essere fatte esclusivamente durante le ore lavorative. Come vada garantito il diritto alla disconnessione perchè c'è una vita oltre UniCredit. Come il rispetto degli accordi, in primis quello sulle vendite responsabili, costituisca elemento imprescindibile.

- Facciamo sentire la nostra voce
- Facciamo conoscere le nostre opinioni
Facciamoci parte attiva del cambiamento
- Cogliamo questa opportunità di comunicazione con l'azienda. Compiliamo la people survey in maniera costruttiva, chiara e senza remore per dire quello che pensiamo e come viviamo in questa azienda

Dalla considerazione in cui verranno davvero tenute le nostre risposte cominceremo a capire se davvero qualcosa sta cambiando.

O se ancora una volta si finge di cambiare per non cambiare nulla. Milano 21 settembre 2016

[Scarica il volantino](#)

Photo by [andibreit](#) ([Pixabay](#))