

Le O.O.S.S. di UniCredit Leasing hanno voluto fotografare lo stato generale di benessere/malessere che si vive quotidianamente nell'ambito lavorativo della div. Leasing del Gruppo UniCredit Spa, richiedendo un esplicito incontro con il nuovo AD dott. Verdoscia Enrico.

Attraverso un'analisi e l'ascolto diretto dei colleghi è stato riscontrato un sentire comune, basato fondamentalmente su un generale senso di incertezza, di insoddisfazione e di demotivazione delle persone.

Si avverte:

- L'assenza di un piano strategico: accantonata la vendita cosa sarà del Leasing? Quale ristrutturazione/riorganizzazione?
 - La necessità di rendere più efficiente e più incisivo il canale Banca per la vendita dei prodotti Leasing;
 - L'assenza di processi lavorativi chiari: chi-fa-cosa-e-come?
 - Scarsa possibilità di crescita professionale;
 - Generale senso di abbandono;
 - La sensazione che si navighi a vista;
 - Senso di immobilità lavorativa: scarsità o assenza di job rotation;
 - Senso di scarsa disponibilità a fornire risposte da parte dei referenti HRBP;
 - La scarsità dello scambio di informazioni con le OO.SS. riguardanti le scelte aziendali;
 - Difficoltà di relazione con taluni Responsabili che continuano a dimostrare poca professionalità, tradendo i basilari principi della civile convivenza e volti al rispetto delle Persone;
 - L'eccessivo ricorso alla consulenza, sia come incarichi esterni per attività svolgibili all'interno della struttura, sia come ricorso a personale operante all'interno della struttura. Pertanto, con l'obiettivo di ottenere delle risposte chiare ed esaurienti su quanto esposto, è interesse delle scriventi O.O.S.S. sensibilizzare il nuovo AD ai suddetti temi:
- Quale futuro per il leasing?
 - In cosa consiste la ristrutturazione/riorganizzazione?
 - Come si può essere più competitivi rispetto ai competitors? (più velocità nell'assunzione delle delibere; tassi più competitivi; processi più snelli, etc. etc.);
 - Cosa s'intende mettere in atto per una migliore qualità del lavoro? (distribuzione più equa del lavoro; crescita professionale; mobilità interna; mansioni adeguate attraverso un accordo condiviso con le OO.SS. sugli inquadramenti)
 - Quali competenze spettano agli hrbp?
 - Come si intendono regolare le relazioni con i responsabili più problematici?
 - Come porre un freno alle numerose consulenze esterne? come risolvere il problema dei consulenti oramai strutturati e presenti da molti anni in azienda?

La soddisfazione delle persone e il miglioramento del clima interno sono fondamentali per sostenere la crescita e lo sviluppo aziendale. Le OO.SS. i lavoratori e le lavoratrici sono disponibili a contribuire a tale sviluppo mettendo in campo collaborazione e le energie necessarie. Per questo si auspica che l'azienda fornisca risposte chiare, promuova azioni coerenti, concrete, ed efficaci per l'auspicato rilancio di UCL.

Le OO.SS. di UCL

[Scarica il comunicato](#)