



Caro Capo, ti scrivo...

*“ In UniCredit crediamo nell'importanza del rispetto.
Tenere in considerazione sia gli interessi personali sia quelli professionali
deve essere al centro di ogni cosa che facciamo.
Questo ci aiuterà a creare una cultura che rafforzi
il valore che ognuno di noi può dare.
A tal proposito i manager devono 'guidare con l'esempio'..”*

Jean Pierre Mustier

dalla “Dichiarazione congiunta CAE Unicredit su conciliazione vita-lavoro”
del 28 novembre 2017

Tra i Principi ispiratori troviamo:

- ◆ “Le persone prima di tutto: le persone sono la nostra principale risorsa distintiva. Il rispetto delle persone nell'ambiente di lavoro e l'attenzione verso i loro bisogni personali che cambiano nel tempo sono la base per sviluppare le politiche di conciliazione vita-lavoro.
- ◆ Occupazione di qualità: un adeguato equilibrio tra vita professionale e privata contribuisce al miglioramento dell'ambiente di lavoro e sostiene la nostra ambizione di essere ‘the best place to work’, aumentando il senso di appartenenza dei dipendenti al Gruppo e rafforzando l'identità aziendale nel suo complesso.
- ◆ Cultura della conciliazione vita-lavoro: il passaggio verso una cultura aziendale effettivamente orientata alla conciliazione vita-lavoro si basa sulla promozione di azioni e comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale, in linea con i bisogni personali e di business.”

Caro Capo, noi pensiamo che:

- x non è **“imbarazzante”** il mancato raggiungimento degli obiettivi commerciali assegnati, semmai è non performante;
- x non c'è nulla di cui **“vergognarsi”** se non si riesce a chiudere la vendita nei tempi stabiliti; stiamo svolgendo comunque il nostro lavoro e proponiamo soluzioni possibili ai clienti;

- x può capitare di **non rispondere immediatamente** al telefono o alle chat del Capo se siamo impegnati in colloqui di lavoro. E' certo che richiameremo;
- x non siamo tutti **manager**, ma dipendenti che forniscono al proprio datore di lavoro "collaborazione attiva ed intensa" (art 38 CCNL 31.03.2015);
- x non si **giudicano le persone**, si possono valutare i comportamenti sul lavoro e misurare le prestazioni professionali;
- x fissare una fantomatica "**dead-line**", cambiare ripetutamente i portafogli clienti, cambiare le persone di ruolo senza la formazione adeguata, **lasciarci soli** davanti al cliente, ... tutto questo non aiuta la nostra quotidianità e di conseguenza la nostra motivazione e la conseguente performance.

Caro Capo, noi ti chiediamo:

- ✓ **sostegno** nel lavoro quotidiano per capire dove eventualmente sbagliamo e come possiamo migliorare i nostri risultati;
- ✓ **strumenti** efficaci ed idee pratiche per raggiungere i NOSTRI obiettivi;
- ✓ la creazione della **squadra**, dove possiamo confrontarci, collaborare e crescere TUTTI INSIEME, invece dell'exasperazione dell'individualità.

Caro Capo, ci aspettiamo tu ti faccia latore presso le sedi aziendali delle difficoltà che affrontiamo quotidianamente (e per quanto riguarda il segmento SMALL BUSINESS segue un approfondimento specifico), in modo tale che, con le prossime immissioni di personale a vario titolo, **venga assegnato al nostro territorio un numero di risorse pari ad almeno 4 persone nell'Area**, utile a far fronte alle emergenze descritte nel volantino del 7/12 scorso, tenendo il dovuto conto delle prossime uscite di personale.

**VOGLIAMO CONTINUARE AD ESSERE
ORGOGLIOSI DI LAVORARE IN UNICREDIT**

Bassano del Grappa, 12 gennaio 2018

*Rsa Fabi – First Cisl – Fisac Cgil
Bassano del Grappa*