



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI

**Segreteria di Coordinamento
UniCredit S.p.A.
info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org**

Riservata alle/agli iscritte/i Fabi UniCredit S.p.A.

INCONTRO DEL 19 NOVEMBRE 2015 – MILANO

RISTRUTTURAZIONE PRIVATE – MY SKILL

Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS di Unicredit spa hanno incontrato l'Azienda in data 19 novembre 2015. I temi affrontati durante l'incontro sono stati l'imminente ristrutturazione del Private ed un approfondimento su My Skill, tema già affrontato nel precedente incontro di luglio dedicato all'argomento.

RISTRUTTURAZIONE PRIVATE: Alessandro Pin, (Hr Italy della struttura Private) ha chiarito che la rimodulazione della rete Private Italy nasce dalla volontà di creare una struttura di eccellenza, partendo da una rete che nel periodo 2013-2014 è stata la miglior rete Private in Italia.

Lo scorso mese di giugno l'azienda ha deciso di dare un'accelerazione e di procedere con la separazione dei **patrimoni al di sopra dei 5 milioni di euro** - fino ad ora portafogliati agli Studi Private - ed all'assegnazione degli stessi alla nuova struttura denominata **Wealth Management che partirà il prossimo 1 dicembre**. La creazione della nuova struttura è stata stimolata soprattutto dal fatto che a livello internazionale i *competitor* lavorano già su tali livelli di patrimoni minimi che rappresentano, tra l'altro, la base per poter accedere ai fondi di società terze. L'obiettivo è quindi di rendere il nuovo segmento di business Wealth Management competitivo anche a livello internazionale e di offrire nel contempo servizi ancora migliori alla clientela con patrimoni particolarmente rilevanti.

Wealth Management è a tutti gli effetti una struttura di Unicredit spa quindi per i colleghi non è previsto alcun passaggio di azienda, **nemmeno in forma di distacco**.

La restante struttura Private avrà una rimodulazione a specchio rispetto alla struttura Retail e **saranno create 76 Aree Private**. Ciascuna di esse avrà a capo un Area Manager, il quale gestirà le risorse assegnate e terrà i collegamenti con la rete commerciale. Le Aree Private sono state create anche dove i "numeri" non ne avrebbero giustificata la presenza, sia per dare perfetta corrispondenza con la rete commerciale, sia in funzione di un'auspicabile crescita futura del segmento attraverso eventuali passaggi di clientela dal retail (non passata a suo tempo al private oppure, al momento, solo potenzialmente in target).

Nelle aree private è prevista l'introduzione della nuova figura del **ROP (Responsabile Organizzativo Private)**, una sorta di omologo del ROD presente nei distretti del retail. Al momento sono previsti 48 ROP. Nelle 20 aree più complesse è previsto un **vice ROP ed anche in Vice Capo Area**.

In un tale contesto si prevede una semplificazione organizzativa con **l'eliminazione sia degli Studi Private** (che gestivano la clientela passata al Wealth Management) che della corrispondente figura di Banker di Studio. Nel Private saranno presenti quindi solo "Banker" con la sola suddivisione tra Senior e non Senior per i percorsi professionali interni. I portafogli assegnati ai Banker a seguito della nuova portafogliazione si attesteranno tra gli 80 e i 120 clienti a seconda della complessità degli stessi. Nella struttura Wealth Management, vista la rilevante complessità delle posizioni, i portafogli saranno composti da non più di 20, 25 clienti.

FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani

Affiliata
UNI global
union

Altro elemento di novità apportato dalla ristrutturazione riguarda gli "specialisti". Nel Private ne erano già presenti 90, per alcuni dei quali era prevista l'operatività "double touch" con il cliente (insieme quindi al Banker di riferimento). Gli specialisti passano ora a 125 (molti sono ex-Banker il cui portafoglio è stato riassegnato a seguito della portafogliazione). Saranno suddivisi in 7 poli (uno per Region) e faranno parte della struttura centrale *Individual, Small business and Corporate*, alla quale appartengono anche gli ulteriori 20 specialisti della struttura Wealth Management (in totale quindi **145 specialisti**). Una parte degli specialisti (uno per Area) saranno anche di supporto al retail con il compito di **diffondere il modello private tra i clienti ora portafogliati ai Consulenti First ma con patrimoni in target per il Private**. Al momento non è comunque prevista alcuna particolare azione di passaggio dei clienti in target da retail a private. Per tutti gli specialisti è prevista attività di formazione *ad hoc* che si auspica possa già partire a dicembre.

Con tutte le risorse interessate al passaggio a Wealth Management la funzione HR ha effettuato colloqui individuali. Tutti i colloqui sono stati effettuati in tempi molto ristretti (due mesi) e la percezione da parte aziendale è che sia stata considerata dagli interessati in modo molto favorevole l'opportunità professionale di entrare in una struttura assolutamente elitaria.

A regime i **gestori del private saranno circa 635/640**, tolti quelli che passeranno a fare gli specialisti. **Non sono previste variazioni nella struttura di staff** che manterrà lo stesso numero di addetti. Per il Wealth Management è previsto il rapporto di un assistente per ogni gestore e nella rete Private il rapporto di copertura migliorerà, pur non variando il numero degli assistenti, per il minor numero di portafogli esistenti. Anche la presenza del ROP, il cui ruolo verrà svolto da colleghi già presenti nella struttura Private precedente, porterà ad una migliore gestione amministrativa.

Da parte sindacale è stato posto l'accento sul **passaggio della struttura Wealth Management a Cordusio** e sulle modalità con le quali avverrà, oltre agli impatti che potrebbe avere la ristrutturazione **sulla mobilità dei colleghi**.

Riguardo al **passaggio a Cordusio** e in attesa di aprire a tempo debito la dovuta procedura sindacale, **l'azienda ha fornito per il momento solo indicazioni di massima** (probabile cessione ramo d'azienda) precisando che il progetto è tuttora in divenire anche riguardo al numero dei colleghi che effettivamente cambieranno azienda (potrebbero esserci anche dei distacchi). E' però certo che Cordusio dovrà essere considerato l'orizzonte di chi ora entra in Wealth Management.

Relativamente alla possibile **mobilità dei colleghi**, l'azienda ha assicurato che **non sono previste significative variazioni rispetto alle attuali sedi di lavoro** e che, se dovessero esserci variazioni di sedi, possibili più che altro nelle grandi città per motivi logistici, saranno del tutto marginali e non produrranno alcun effetto significativo per i colleghi.

Da parte sindacale si è inoltre sottolineato come non possa ritenersi tollerabile per il futuro una informativa così tardiva relativamente a qualsiasi processo di riorganizzazione. Per parte aziendale si è giustificato il ritardo adducendo l'impossibilità di fornire prima dati che non fossero ancora suscettibili di variazioni, ma si è data in ogni caso disponibilità a trovare, da ora in avanti, una modalità di comunicazione, anche informale, che tenga maggiormente conto dell'evolversi della situazione di nuove ristrutturazioni.

MY SKILL

La prosecuzione del progetto è stata illustrata da Stefania Buratto. Al momento è in corso la **seconda "versione" di My Skill**, della quale non si hanno ancora i dati definitivi e per la quale è stata utilizzata l'identica mappatura delle competenze utilizzata per la prima. **In questa seconda edizione i colleghi interessati sono oltre 14.000.** L'informativa relativa all'iniziativa è stata data ai colleghi attraverso una comunicazione *ad hoc* a portale, nella quale si è cercato di mettere in luce l'opportunità data dallo strumento, **assolutamente volontario**. Ai colleghi che non avevano partecipato alla prima è stata inviata anche una email personalizzata con la stessa finalità informativa e "rassicurante", visti i difetti di comunicazione riscontrati nella sessione precedente ed evidenziati dalle OO. SS.

FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani



In funzione delle risultanze della prima versione e dei gap analizzati si stanno in parte rivedendo i contenuti della formazione cercando di renderli sempre più aderenti ai gap emersi (ad esempio nel corporate è emersa molto la necessità di una formazione giuridica più approfondita).

In relazione a questo è stata rallentata la programmazione delle aule per avere i dati anche della seconda sessione. Da notare che, se le autovalutazioni per i colleghi sono volontarie, **le valutazioni da parte dei responsabili dovranno essere assolutamente fatte**. Una volta completato il processo si avrà una mappatura completa del country Italy.

Secondo l'azienda quanto è emerso finora come **gap esistente** è in ogni caso rassicurante rispetto ai ruoli ricoperti e alle competenze richieste, nonostante My Skill sia stato anche pensato in risposta al momento di insicurezza per i colleghi derivato dal totale cambiamento del modello di servizio effettuato con OPEN.

My Skill è da ritenersi alla base delle politiche formative future, non è quindi una iniziativa "una tantum". Per questo motivo l'azienda sta valutando come poterlo rendere un processo "aperto". Poiché l'applicativo funziona necessariamente applicato al processo, verrà valutata **la frequenza della riproposizione**. Un periodo equilibrato per compenetrare sia le esigenze di rilevazione dei dati, sia i conseguenti tempi di programmazione della formazione potrebbe essere una riproposizione ogni 18 mesi. L'azienda ha più volte ribadito che si tratta in ogni caso di una **rilevazione** delle competenze e **non di una valutazione**.

Per parte sindacale si è sottolineato come anche nella seconda edizione ci sia stata purtroppo ancora la percezione del persistere di "**difetti di comunicazione**" verso i colleghi da parte dei diretti responsabili, così come si è evidenziato **l'importanza di una analisi dei dati**, una volta che saranno stati elaborati, per ulteriori riflessioni legate agli impatti, anche in termini di risorse disponibili, sulla futura formazione. L'azienda ha assicurato che comunicherà i dati definitivi non appena ne sarà in possesso.

ULTERIORI COMUNICAZIONI AZIENDALI:

- È in partenza nei prossimi giorni un **nuovo Sondaggio** per analizzare la Cultura della *compliance*. Si tratta di un sondaggio a livello internazionale (6 Paesi), come sempre su base volontaria, curata dalla solita società esterna TNS Italia. I criteri sono i medesimi di sempre.
- **Progetto People Counter**: verranno a breve installati in un centinaio di agenzia HUB dei **sistemi automatici di conteggio delle persone in entrata e in uscita**. In un secondo momento è prevista l'installazione in tutte le HUB. La finalità è migliorare la *customer experience* valutando se gli spazi sono adeguati. I dati degli accessi sarà integrato con ulteriori informazioni (numero operazioni di cassa, ecc.) per avere una visione che consenta di migliorare l'efficienza dei processi. Il sistema non capta le immagini delle persone e non può nemmeno potenzialmente fornire dati che possano indagare sull'attività dei colleghi. Il sistema funziona solo durante l'orario di apertura al pubblico.

Vi informeremo tempestivamente sugli sviluppi di quanto sopra riportato.

Cordiali saluti,

Milano, 21 novembre 2015

**Segreteria di Coordinamento
FABI
UniCredit S.p.A.**

FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani

