



INCONTRO SU RIORGANIZZAZIONE DEL 24.11.2021

Il 24 novembre u.s. si è svolto il quarto incontro tra l'Azienda e le Organizzazioni Sindacali sul tema della riorganizzazione che, ricordiamo, partirà il 13 dicembre prossimo. All'incontro era presente, oltre ai referenti aziendali di Relazioni Industriali, il collega Tiziano Lui (responsabile di Organizational Excellence Italy).

L'incontro si è aperto con una serie di risposte alle domande poste dal sindacato unitariamente e di cui riportiamo le principali novità che ci sono state riferite.

Inizialmente ci è stato confermato che dal 13 dicembre verranno pubblicate tutte le nuove Job Description su Normanet.

RETAIL

Consulente Personal: rimane l'attuale funzione e la Job Description rimane sostanzialmente immutata, fatto salvo l'implementazione di quanto previsto oggi per i consulenti di base. Tutti i CP saranno abilitati a svolgere le medesime attività, comprese quindi sia quelle consulenziali che di gestione degli ATM.

Direttore di Sede: avrà responsabilità di coordinamento dei colleghi che lo supportano nel territorio e in base alle necessità operative opererà le scelte gestionali ritenute più opportune.

Inquadramento: le scriventi OO.SS. hanno evidenziato come in alcune realtà si stia dando una errata comunicazione ai nuovi Direttori di Sede in merito alla tempistica per l'ottenimento di un grado superiore.

L'azienda ha confermato che il grado previsto maturerà secondo la tempistica prevista dal CCNL, ovvero 5 mesi.

Salute e sicurezza: su questo aspetto nulla cambia, i Direttori di Sede saranno responsabili della propria filiale e degli sportelli dove non è previsto il ruolo di Direttore.

Piani ferie: la questione della pianificazione del piano ferie è demandata al Direttore di Sede, però ad oggi non si sa se verrà fatta una pianificazione di mercato o di filiale. La banca ha tenuto a sottolineare che il tema delle sostituzioni è comunque attenzionato dall'istituto.

Vice Direttore Commerciale: come già noto saranno nominati su circa il 50% dei mercati e l'opportunità di creare questo ruolo su un determinato territorio verrà presa sulla base di una serie di fattori, quali il Mol, il numero di risorse dedicate, la numerosità della clientela, la complessità di gestione ed altri fattori che sono in fase di individuazione e costruzione.

AML: laddove non è previsto il Vice Direttore Commerciale, che ha la responsabilità sull'antiriciclaggio, il paniere dei clienti non assegnati punterà sul Direttore di Sede o di Filiale e quindi la responsabilità ricadrà su di lui o sul gestore della relazione con il cliente.

Responsabile Qualità Operativa: non avrà un team dedicato ma svolgerà una attività di indirizzo e supervisione dei Vice Direttori Operativi dislocati sui vari mercati dell'area di riferimento.

Portafoglio gestori su più filiali: non è prevista una riportafogliazione, questo per dare una stabilità alla relazione con il cliente. Esiste la questione dei consulenti personal first che agiscono su più filiali, ma avranno ora un'unica rendicontazione di mercato che farà capo ad un unico responsabile. Stanno valutando una seconda vista del portafoglio legata alle filiali dove sono radicati i rapporti, questo per poter evidenziare il contributo dato dalle filiali.

Massa di manovra: questi colleghi verranno redistribuiti sui mercati. Ciascuna Sede avrà un numero aggiuntivo di Consulenti Personal proprio per gestire le sostituzioni sul proprio territorio.

Mutui: per quello che riguarda il modello di gestione dei mutui nulla cambierà.

ENTERPRISES

Anche per quanto riguarda il canale imprese l'Azienda ha confermato che non ci sarà alcuna riportafogliazione. Gli Area Manager non avranno un portafoglio mentre i Vice Area Manager lo avranno. I Consulenti Business First saranno ridenominati in Gestori Small Business e rimarranno in carico allo Small Business. I portafogli dei 120 Business Center verranno ripuntati sulle nuove 60 Aree Small Business, quindi non saranno sparpagliati ma solo in alcuni casi verranno rivisti i confini.

PRIVATE

Per quanto riguarda il canale Private l'Azienda ha ribadito che non ci saranno modifiche, ma solo riduzione di Aree. Ci si è poi soffermati sulla figura del Vice Area Manager ed abbiamo sollevato all'azienda un problema di gestione perchè questi ultimi dovranno continuare presumibilmente a coordinare una serie di banker di un'Area eliminata ed in più avranno anche un portafoglio da gestire, con tutti i rischi del caso, anche di relazione con il cliente e con la complessità di gestione di questo specifico segmento. Da questo punto di vista l'azienda ci ha tenuto a precisare che non ci sarà alcun passaggio automatico, ma il fatto che il VAM del Private possa avere un portafoglio è una facoltà che viene concessa in base alle situazioni locali, a seconda dei banker da coordinare e della complessità dei territori. E', sostanzialmente, una opportunità che deve essere attivata in accordo tra AM e VAM. C'è una possibile soglia indicativa di un portafoglio di 20 clienti per i VAM, ma non ci sarà alcun trasferimento massivo da centro. In caso di VAM che

abbia ricoperto sino ad oggi il ruolo di banker e che, quindi, ha un suo portafoglio, dovrà essere rilasciato gradualmente verso gli altri banker.

MYAGENT

La riorganizzazione non impatta su questo ruolo, non vi sarà alcuna modifica se non che la gestione di questa attività sarà a diretto riporto del Retail Business. L'azienda ha affermato che la struttura MyAgent non cambia e non c'è commistione tra loro ed il canale banca e che i consulenti MyAgent non possono fare le attività che sono in capo ai colleghi di Rete.

Il sindacato, da parte sua, ha affermato che si è ancora in attesa di una precisa separazione dei punti vendita, al fine di evitare ogni genere di confusione sia per i clienti che per i colleghi.

L'azienda ha risposto che l'attività dei MyAgent è stata definita e ribadita a tutti gli AM e non ci deve essere confusione, ma che sarà verificata la situazione con capillarità.

HR

Anche per quanto riguarda l'attività del mondo HR, ridenominato People & Culture Strategic Partner Italy, nulla cambia nel merito rispetto al passato.

ALTRE SOCIETA' DEL GRUPPO

L'azienda ha comunicato che, al momento, nessuna modifica organizzativa è prevista per le altre aziende del Gruppo Unicredit.

FORMAZIONE - BEST

Abbiamo affrontato la tematica relativa alla Formazione obbligatoria legata alla Tappa Best, ribadendo che non è possibile assolvere all'obbligo di fruizione entro il 30/11/2021. Su questa tematica l'azienda si riserva di fare le verifiche del caso e ci informerà sull'esito della nostra richiesta.

UniCredit Direct Road Show del 18/12/2021

Abbiamo stigmatizzato la convocazione del Road Show di UCD prevista per la giornata di Sabato 18/12/2021, ribadendo le forti critiche già rappresentate l'anno scorso in occasione di una analoga iniziativa che peraltro, per quanto **volontaria** (e ovviamente soggetta ai trattamenti retributivi previsti dal CCNL), potrebbe essere erroneamente percepita quasi come una sorta di "dovere" di partecipazione ad un evento che coinvolge la propria struttura, in una giornata che invece deve essere dedicata al giusto riposo dei/delle Lavoratori/Lavoratrici, anche in relazione alla loro necessità/diritto alla disconnessione. Per tutte queste ragioni e criticità riteniamo che il Road Show poteva e possa essere organizzato nell'arco del normale orario di lavoro settimanale e non nella giornata di sabato, per permettere la partecipazione ad un evento di rilevante importanza per tutte le/i Lavoratrici/Lavoratori che ogni giorno contribuiscono alla crescita di questo settore della rete commerciale. Abbiamo chiesto all'azienda un ripensamento in tal senso.

Inoltre le OO.SS. hanno chiesto di verificare congiuntamente la possibilità di intraprendere un percorso condiviso di valutazione sui seguenti argomenti:

- mobilità territoriale e professionale;
- inquadramenti nuove figure professionali e precedenti non ancora normate;
- formazione.

Le OO.SS hanno chiesto incontri periodici utili a monitorare l'avanzamento della riorganizzazione, ed è stato chiesto di istituire due tavoli in cui trattare gli argomenti delle politiche Commerciali e dei Provvedimenti disciplinari.

Per poter valutare la reale portata della riorganizzazione ed i suoi effetti necessitiamo di poter comprendere compiutamente e di verificare nella fase applicativa, se gli annunciati interventi produrranno realmente un beneficio ed un potenziamento della rete, a partire dalla verifica dell'impatto prodotto dallo spostamento nei mercati dei circa 1800 colleghi/e attualmente addetti a presidio operativo, massa di manovra e smart personal, dall'implementazione, al momento non precisata nei suoi termini temporali di attuazione, di quanto rappresentato dall'azienda in termini di miglioramenti operativi e procedurali e soprattutto che quanto dichiarato dall'azienda in termini di maggiore flessibilità non produca all'atto pratico un incremento dei carichi di lavoro e degli spostamenti dei/delle colleghe/i.

Ribadiamo che dal nostro punto di vista il concreto rafforzamento della rete si può realizzare principalmente attraverso le assunzioni e la valorizzazione dei Lavoratori e delle Lavoratrici.

Vi terremo informati sul proseguimento della trattativa.

Milano, 24 novembre 2021

**LE SEGRETERIE DI COORDINAMENTO UNICREDIT SPA
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN**