



Organi di Coordinamento di UniCredit Corporate Banking

N.14 - Verona, 4 novembre 2009

Positivamente conclusa la procedura contrattuale d'informativa, consultazione e contrattazione:

FIRMATO L'ACCORDO SULLE REGOLE E LE TUTELE

Nella notte fra il 3 e 4 c.m., dopo una lunga trattativa che ha utilizzato tutti i 45 giorni previsti dalla procedura ex art.15 del CCNL 8.12.2007, le OO.SS. FABI FIBA/Cisl FISAC/Cgil UGL/Credito UILCA e la Direzione di UniCredit Corporate Banking hanno sottoscritto un **Verbale di riunione** relativo alle ricadute sulle condizioni di lavoro del Personale conseguenti al progetto di riorganizzazione aziendale.

La Delegazione Sindacale **ritiene indubbiamente "positivo e di valore" essere riusciti a stabilire una base di regole e tutele volte a garantire al meglio i Colleghi e le Colleghe che saranno più direttamente coinvolte in tale rilevante ristrutturazione, dando allo stesso accordo un giudizio di soddisfazione.**

E' la prima volta che, nell'ambito delle aziende del Gruppo UniCredit, si stipula un accordo di questo tipo, riferito a una "ristrutturazione/riorganizzazione aziendale" e non a un "trasferimento di ramo d'azienda" (*quali fusione, concentrazione o scorporo*): di là dall'importanza dei diversi punti del Verbale e del fatto che le nostre richieste e proposte originarie siano state o meno pienamente concretizzate, quello che più conta è che **le previsioni in esso contenute** - frutto, ovviamente, di una lunga e non facile mediazione fra le Parti - **vengano da subito concretamente applicate e fatte vivere** nella realtà lavorativa per tutto il tempo in cui si svilupperanno le diverse fasi di attuazione della revisione organizzativa di UCCB. Lo stesso dicasi per gli impegni formali - espressi a margine dell'Accordo dai Responsabili aziendali - con riferimento a: part-time; lavoro straordinario; ultrattività del C.I.A. 8.08.2007 e di quanto ad esso strettamente legato (*l'impegno a latere sulla speciale elargizione e la Procedura sui Quadri Direttivi e sui Ruoli Chiave*)

Nei prossimi giorni le scriventi OO.SS. valuteranno l'opportunità di come meglio illustrare ed approfondire - se del caso, anche attraverso una serie di assemblee dei Lavoratori e delle Lavoratrici, in particolare laddove ci saranno richieste - il contenuto del Verbale di riunione 3 novembre 2009 e dei connessi impegni.

Ribadiamo la volontà di svolgere appieno il nostro ruolo sindacale di garanti del rispetto dei principi, delle regole e tutele in esso previste ed, al riguardo, invitiamo le Colleghe ed i Colleghi a segnalarci, per il tramite dei Segretari R.S.A. locali o dei Coordinatori Territoriali competenti ogni eventuale comportamento e/o provvedimento non in linea o non conforme con quanto da noi esplicitato nel presente comunicato.

A QUESTO PUNTO, TERMINATA LA PROCEDURA CONTRATTUALMENTE PREVISTA, LA DIREZIONE PUO' DARE CORSO ALL'ATTUAZIONE OPERATIVA DEL PROGETTO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE.

Al riguardo, i Responsabili Aziendali ci hanno informato che, **diversamente da quanto previsto (ed anche riportato nel Verbale di Riunione 3.11.2009) la prima significativa fase di attuazione del progetto di riorganizzazione, vale a dire l'avvio dell'assegnazione della clientela riportafogliata per segmento (Small - Mid - Large - Multinational - Public Sector - Real Estate) slitterà di un mese rispetto alla prevista data di partenza del 9 novembre, partendo il 9 dicembre p.v.:** ciò, in quanto è stata decisa una specializzazione dei portafogli all'interno del segmento MID fra la clientela con fatturato fra i 15/50 milioni e quella con fatturato fra 50/250 milioni.

Analogamente, **le ulteriori conseguenti operazioni relative alle nuove strutture (EFO, AQM, ecc.), da realizzarsi a valle di detta riportafogliazione, subiranno alcuni ritardi, partendo, orientativamente, verso fine anno o inizi del 2010.**

Dopo metà novembre, si darà luogo ad un incontro fra le Parti relativamente alla rimodulazione delle strutture di Direzione Generale, delle "competence line" e delle "fabbriche prodotto", considerate anche nelle loro articolazioni territoriali, cominciando ad approfondire l'aspetto dei **Poli Creditizi**.

In considerazione delle recenti notizie di stampa riguardanti la riunificazione delle banche del Gruppo, i Rappresentanti Aziendali hanno tenuto a precisare che, a livello di Gruppo, sono stati avviati diversi progetti, tra i quali anche quello della cosiddetta "banca unica", la cui definizione, però, non è stata ancora deliberata: **in ogni caso, la revisione in corso del modello organizzativo di UCCB è coerente con le eventuali prospettive di riassetto che si delineeranno nel Gruppo.**

Ci rendiamo conto della situazione d'incertezza e di disorientamento complessivo che - in questa particolare fase della vita aziendale e del Gruppo - i Colleghi e le Colleghe stanno vivendo ormai da troppo tempo, ma invitiamo a mantenere i nervi saldi ed a focalizzarsi sulla concretezza delle attuali problematiche, non mancando di segnalarci ogni questione che dovesse emergere in relazione all'avvio della fase attuativa del piano di riorganizzazione aziendale.

Le Segreterie di Coordinamento UCCB

ECCO I PUNTI DEL VERBALE 3.11.2009 E GLI IMPEGNI A MARGINE:

- **La gestione interna delle ricadute derivanti dalla riorganizzazione:**

Le eccedenze di personale che si prevede deriveranno dalla riorganizzazione complessiva di UCCB (*anche a seguito della rimodulazione della Direzione Generale, nelle sue diverse articolazioni*) sono ufficialmente quantificabili in **un numero inferiore alle 150 unità**. (*Per farci un'idea della precisa quantificazione di tali risorse che, al momento, in base al piano di riorganizzazione non avrebbero più una collocazione professionale, precisiamo che le slide allegate al Verbale dimostrano che tale cifra è, per ora, la risultante di una serie di fattori già stabiliti che, però, in uscita non tengono conto del prevedibile normale turn-over ma solo delle 376 domande di esodo presentate e confermate a norma del piano di incentivazione all'esodo di cui al Protocollo del 3.08.2007; in entrata, invece, considerano i 115 distacchi presso UCCB di personale prestato da altre società. Ora, alla luce dell'assicurazione aziendale di realizzare entro la fine del 2009 la conclusione di oltre la metà di tali distacchi, facendoli rientrare presso le rispettive "distaccanti", e del fatto che, dalla revisione della Direzione Generale non dovrebbero scaturire esuberi se non, al massimo, alcune decine di unità, se ne potrebbe dedurre che le effettive eccedenze si attesteranno su cifre di molto inferiori alle 150 unità*).

In ogni caso, **le eccedenze** che dovessero emergere **saranno gestite con l'obiettivo di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente in UniCredit Corporate Banking**. In relazione a ciò, i/le Lavoratori/Lavoratrici che dovessero risultare eccedenti, saranno interessati in primis da **processi di riconversione e riqualificazione interna** ad UCCB. Solo qualora dovessero emergere difficoltà nella realizzazione di detta politica di gestione interna delle eccedenze, prima di ogni decisione aziendale, le Parti si incontreranno per valutare il da farsi.

- **La formazione e la riqualificazione professionale:**

L'Azienda e le OO.SS. attribuiscono alla formazione ed alla riqualificazione professionale un ruolo strategico per la piena realizzazione della riorganizzazione di UCCB e pertanto **ritengono si debbano affrontare i conseguenti processi di riconversione e riqualificazione del personale attraverso un ampio utilizzo delle iniziative formative, anche avvalendosi della cosiddetta "formazione finanziabile"**.

Al riguardo, **la Commissione Tecnica Paritetica sulla Formazione**, istituita a latere del C.I.A. **amplierà i propri compiti**, andando a:

- monitorare, verificare e valutare l'andamento delle iniziative formative pianificate in connessione con l'attuazione del progetto di riorganizzazione;

- ridefinire i percorsi formativi più opportuni per le nuove figure professionali coinvolte e/o rivenienti dalla riorganizzazione,

I lavori della Commissione cominceranno in concomitanza con la definizione dei ruoli/figure che andranno delineandosi con la messa in fase del Progetto.

In relazione ai processi di riconversione e di riqualificazione che si renderanno necessari - e che verranno rappresentati alle OO.SS. - saranno attivati, per il tramite del Lifelong Learning Center (*la scuola di formazione istituita a livello di Capogruppo per progettare ed erogare offerte formative mirate*) specifici progetti formativi riguardanti:

- ⇒ la Customer Satisfaction;
- ⇒ la cura degli N.D.G. non presenti nei nuovi portafogli;
- ⇒ il miglior presidio del processo creditizio.

Rispetto a tutto quanto previsto in materia, le OO.SS., ritengono la formazione elemento di fondamentale supporto nei percorsi di riqualificazione professionale e raccomandano all'Azienda di **privilegiare il più possibile l'utilizzo dello strumento della formazione d'aula.**

● **La mobilità territoriale e professionale:**

L'Azienda utilizzerà la mobilità territoriale quale strumento residuale, attuandolo preferibilmente con il consenso del/la Lavoratore/Lavoratrice e minimizzando ovunque possibile il disagio dei dipendenti interessati, secondo le linee e le prassi di cui agli Accordi di Gruppo.

Se si rendessero necessari significativi processi di mobilità individuale professionale, le Parti s'incontreranno per definirne modalità e condizioni, ivi comprese eventuali iniziative di riqualificazione professionale: ove tali processi dovessero coinvolgere altre entità del Gruppo, la tematica sarà affrontata tra le Parti a livello di Gruppo.

Eventuali **situazioni di mobilità individuale verso altre Aziende del Gruppo potranno avvenire**, compatibilmente con le esigenze organizzative, **anche su richiesta del/la Lavoratore/Lavoratrice**, senza soluzione di continuità, per il tramite della cessione individuale di contratto ex art. 1406 codice civile.

Le OO.SS. raccomandano che, in tutte le situazioni di mobilità territoriale e professionale, si tenga conto di eventuali situazioni di disagio personale, delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato/a, nonché delle pregresse esperienze lavorative affinché non vengano disperse le competenze professionali maturate.

● **La prosecuzione del confronto e le verifiche, anche decentrate:**

L'Azienda e le OO.SS., in relazione alla complessità del processo di revisione organizzativa di UCCB, concordano sull'opportunità di sostenere le diverse fasi di attuazione dello stesso con un adeguato livello di relazioni industriali, anche allo scopo di prevenire e superare possibili motivi di conflitto.

In tal senso, **le Parti s'impegnano a proseguire il confronto, prevedendo ulteriori fasi dello stesso, in particolare per quanto riguarda la rimodulazione della Direzione Generale ed a sottoporre ad una serie di verifiche l'efficacia delle previsioni definite nel Verbale.**

Al riguardo, l'Azienda e le OO.SS. s'impegnano ad effettuare delle verifiche con cadenza almeno trimestrale. Dalla data dell'accordo e fino alla fine del 2009, gli incontri attivabili anche a richiesta di una delle Parti, avranno cadenza almeno mensile.

Tali verifiche terranno conto, oltre che delle dinamiche di gestione delle eccedenze, degli efficientamenti previsti e realizzati, degli effetti derivanti dall'applicazione degli strumenti definiti e del fenomeno della mobilità infragruppo che si dovesse verificare; in tale contesto, il monitoraggio degli andamenti occupazionali sarà dettagliato anche a livello territoriale al fine di consentire l'individuazione di eventuali aree di criticità derivanti dalla riorganizzazione.

In presenza di specifiche criticità, la fase attuativa del progetto di riorganizzazione potrà determinare il coinvolgimento delle strutture territoriali (HR Business Partner competenti per Mercato e rispettivi Coordinamenti Territoriali), anche rispetto alla rimodulazione delle strutture di Direzione presenti sul territorio.

● **La definizione di nuovi ruoli/figure e relativi inquadramenti (e la validità di quelli già previsti):**

In presenza di una rilevante riorganizzazione che produce cambiamenti in ordine all'organizzazione del lavoro e/o al contenuto delle attività svolte in vigenza del C.I.A.8.08.2007 (e di quanto ad esso strettamente legato), l'Azienda e le OO.SS. concordano di avviare, una volta definito il nuovo modello di servizio, specifici incontri per definire gli inquadramenti relativi ai nuovi profili professionali già emersi dopo la stagione C.I.A. 2007 ed a quelli conseguenti alle nuove attività ed ai cambiamenti di organizzazione (sia in ambito di Aree Professionali che di Quadri Direttivi, nonché dei relativi Ruoli Chiave). Tutto ciò sia per la rete che per la sede centrale.

In ogni caso, **fino al 31.03.2010** - data entro la quale le Parti si impegnano ad avviare i suddetti incontri - **viene garantita**, in presenza di cambio di ruolo, **la cosiddetta "ultrattività"**, vale a dire, se più favorevole, l'efficacia dei criteri per l'inquadramento previsti dal CIA 8.08.2007 nonché di quanto ad esso strettamente legato (l'impegno a latere sulla speciale elargizione e la Procedura sui Quadri Direttivi e sui Ruoli Chiave), indifferentemente dal ruolo ricoperto.

Si confermano, ovviamente, per il personale di provenienza dall'ex perimetro Capitalia le previsioni di cui all'art.9 e relativa norma transitoria dell'Accordo Generale di armonizzazione dei trattamenti economici e normativi del 31.05.2008 (che viene applicata, indifferentemente dal ruolo attualmente svolto).

Per quanto concerne i **Ruoli Chiave**, fermo restando quanto previsto al comma 7 dell'art.76 del CCNL 8.12.2007, **nelle situazioni di perdita del R.C. per effetto della rimodulazione delle figure/ruoli connessi alla ristrutturazione, l'Azienda s'impegna a fare in modo che l'impatto sia il più contenuto possibile dal punto di vista retributivo.**

● **Il lavoro a part-time ed il lavoro straordinario:**

Avendo a riferimento quanto stabilito dall'articolo 5 del Protocollo di Gruppo del 3 agosto 2007, **l'Azienda s'impegna ad accogliere**, compatibilmente con le esigenze di servizio, **le domande di part-time** giacenti e che dovessero pervenire, con particolare precedenza a quelle che presentano condizioni familiari e/o di mobilità più disagiate.

Sul lavoro straordinario, l'Azienda si adopererà per garantire che lo stesso sia limitato a situazioni di assoluta e urgente necessità.

● **Le pari opportunità e la non discriminazione di genere:**

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di considerare **la riorganizzazione di UCCB come un'occasione per l'applicazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione delle differenze di genere.**



Organi di Coordinamento di UniCredit Corporate Banking