



Nella giornata di ieri, si è svolto un incontro fra la Direzione UniCredit Spa Network Piemonte Liguria e Valle d'Aosta e le Organizzazioni Sindacali scriventi incentrato sul nuovo assetto della Rete, riveniente dall'adozione dei nuovi Distretti.

I dati, sostanzialmente in linea con quanto previsto a livello nazionale sono, per la nostra Area, i seguenti:

DISTRETTI: da 145 scendono a 101; rispetto alla precedente classificazione in tipo A,B,C,D la struttura sarà omogenea; i Distretti che prevedono la compresenza di Direttore e Vice Direttore di Distretto sono 76, mentre quelli con il solo Direttore di Distretto ammontano a 25.

PICCOLE IMPRESE: i Centri Piccole Imprese scendono da 48 a 16 e vengono tendenzialmente mantenuti solo nelle Aree Urbane di Torino, Genova, Asti, Alessandria e Novara; i Gestori passano da 315 a 309; gli Assistenti passano da 109 a 130 ed il rapporto Gestori/Assistenti a tendere dovrebbe essere di 2,5:1; si istituiscono 32 nuove posizioni di Coordinatori Piccole Imprese, ove non presenti i Centri.

CENTRI IMPRESE: i Responsabili passano da 21 a 16; i Gestori da 95 a 70 e gli Assistenti da 111 a 67 ed il rapporto Gestori/Assistenti a tendere dovrebbe essere di 1:1.

Rispetto a come il nuovo modello sarà declinato sul nostro territorio, le Organizzazioni Sindacali hanno espresso un giudizio articolato, ponendo l'accento su alcune criticità che fin d'ora si possono ravvisare nell'imminente riorganizzazione.

MOBILITA' PROFESSIONALE E TERRITORIALE

I dati forniti dall'Azienda evidenziano che i numeri del personale coinvolto in cambi di mansione è significativo. Vengono ridimensionate le posizioni di Responsabili dei Centro Piccole Imprese e SME, dei Gestori Imprese e Piccole Imprese, dei Coordinatori Servizio Clienti, spesso ricoperte da Colleghi appartenenti all'Area Quadri Direttivi. Ci troviamo quindi in presenza di una massiccia riconversione professionale che non può essere in contrasto con le vigenti disposizioni contrattuali (Art.76 CCNL) e mortificare il percorso professionale ed umano di molti. L'approdo all'Area Quadri ha costituito per tanti il riconoscimento di una professionalità elevata che ha consentito nel tempo all'Azienda di fondare il proprio posizionamento di eccellenza nel settore del credito.

La riorganizzazione non deve quindi prefiggersi la mera riduzione dei costi e di conseguenza lo svilimento di competenze e di legittime aspirazioni di una parte consistente del corpo sociale dell'Azienda.

Pertanto, le Organizzazioni Sindacali hanno sollecitato la Direzione Network affinché la riallocazione dei Colleghi avvenga salvaguardando le professionalità acquisite ed hanno posto l'accento sulla necessità che il processo sia presidiato e governato attivamente dagli HR Business Partners delle varie Direzioni Commerciali, e non demandato esclusivamente alle funzioni commerciali.

Anche i fenomeni di mobilità territoriale, che secondo l'Azienda sono limitati e per lo più comportano l'avvicinamento del Lavoratore alla propria residenza, devono essere compensati con i trattamenti di ristoro del disagio come da prassi consolidate all'interno del nostro Gruppo.

DEPOTENZIAMENTO DI ALCUNE FIGURE DI SINTESI

Il progetto di riorganizzazione incide profondamente anche sull'assetto delle Agenzie. Il superamento in molte realtà della figura del Coordinatore Servizio Clienti (ancora in fase di definizione), il riporto gerarchico dei Consulenti Personal Banking al Direttore di Distretto, la

progressiva riduzione degli addetti delle Unità Operative, un non meglio precisato coordinamento commerciale degli AFP ad opera dei Vice Direttori di Distretto, lascia presagire un rischio di depotenziamento della figura del Direttore di Agenzia.

Ciò determina una strisciante demotivazione in una figura che è stata ed è cruciale per l'Azienda. Se tra le ragioni che ispirano il progetto c'è quella di una maggiore prossimità ai bisogni della clientela, il depauperamento del ruolo del Direttore, primo e principale interlocutore dei clienti, risulterebbe in palese contraddizione con uno degli scopi della riforma.

INCERTEZZA ORGANIZZATIVA, SULLE MANSIONI E SUGLI INQUADRAMENTI

A pochi giorni dall'avvio della riorganizzazione non sono ancora chiari mansioni, compiti e responsabilità delle figure professionali rinnovate o di nuova istituzione.

Ruoli apicali di coordinamento, di responsabilità commerciale, di alto contenuto professionale non sono ancora esattamente definiti e su tutto grava l'assenza di un corpus di regole concordate che attribuisca ai ruoli un corretto inquadramento contrattuale.

Come noto, la decadenza dei contratti integrativi e la decisione dell'Azienda di non procedere ad un'ulteriore ultrattività degli stessi ha determinato un vuoto normativo che consegna, allo stato, il riconoscimento dei percorsi professionali all'arbitrio dell'Azienda.

Le Organizzazioni Sindacali scriventi ritengono che l'assenza di normativa inquadramentale debba essere sanata, a partire dalla ripresa della trattativa sulla materia a cui l'Azienda si è dichiarata disponibile.

Se tale disponibilità, che ha anche determinato la sospensione dello sciopero di Gruppo del 10 ottobre, non si tradurrà in regole certe e soddisfacenti per tutti, è certo che la demotivazione strisciante delle persone rischierà di aumentare la frattura fra i Colleghi e l'Azienda.

Dal punto di vista organizzativo, il Sindacato ritiene che questa riorganizzazione, la cui validità effettiva è tutta da dimostrare, non costituisca la panacea per gli annosi problemi della rete.

L'arricchirsi di nuovi anelli intermedi dell'apparato di Governo/Controllo in rete, la carenza di personale nelle Agenzie che rende difficile l'operatività quotidiana, la presunzione di colpevolezza del Collega a fronte di incidenti operativi e l'atteggiamento ingiustificatamente fiscale da parte degli Organi di Controllo non fa altro che acuire il senso di disagio lavorativo dei Colleghi aumentando il rischio di stress da lavoro correlato giuridicamente normato.

Una nuova riorganizzazione dell'Azienda a soli 12 mesi da una ristrutturazione che era stata definita epocale mantiene alto il senso di incertezza di chi quotidianamente presidia i diversi segmenti di clientela e supplisce con il proprio impegno alle carenze e disfunzioni dell'Azienda.

Le recenti vicende che hanno portato il Gruppo all'attenzione dei media disorientano e demoralizzano i lavoratori nel constatare che il proprio operato, teso a difendere la reputazione e credibilità dell'Azienda, viene vanificato da comportamenti la cui responsabilità non può certamente essere imputata alla base della Banca.

Per tutte queste ragioni il processo di riorganizzazione della Rete, e le diverse implicazioni per i Colleghi, sarà attentamente vagliato dal Sindacato Locale.

Alle molte domande del Sindacato le risposte sono state giocoforza parziali, anche perché allo stato attuale la Direzione Network non è in grado di dare tutti i dettagli di una riforma che partirà non completamente definita. La Direzione Network ha peraltro confermato la disponibilità a fissare un incontro per verificare lo stato di attuazione del progetto sui nostri territori.

Le Organizzazioni Sindacali locali terranno costantemente informati i Colleghi sul prosieguo del confronto.

Torino, 27 ottobre 2011

**Coordinamenti Territoriali Piemonte – Liguria – Valle d'Aosta
UniCredit spa**