



INCONTRO con HRBP Direzione Network LOMBARDIA

Il 25 ottobre scorso le OO.SS. di Milano hanno incontrato il Responsabile HRBP della Direzione di Network Lombardia Mario Gargiulo e gli HRBP delle Direzioni Commerciali F&SME e delle Divisioni CIB e PRIVATE.

Il confronto si è incentrato sulle problematiche attinenti alle molteplici riorganizzazioni prossime e future.

Riorganizzazione F&SME

La riorganizzazione che partirà il 7 novembre p.v, rappresenta dal punto di vista aziendale una evoluzione di One4C e, nell'ottica del superamento della crisi, dovrebbe dare impulso all'azione commerciale; in questo senso l'allargamento della squadra dalla mera Agenzia al Distretto, avrebbe la capacità di compattare le forze commerciali su un comune obbiettivo.

Sempre in questa logica, come pure in quella di avvicinamento alla clientela, l'Azienda ha deciso di inserire la quasi totalità dei Gestori Small Business nelle agenzie e di porre i Consulenti Personal Banking a diretto riporto del Direttore di Distretto; al riguardo come da tempo rivendicato da queste OO.SS., verrà organizzata una specifica attività formativa.

Allo stesso tempo nel 2012 proseguirà la trasformazione di diverse agenzie in sportelli Cash Light, nonché l'estensione della ruolo dell' Operatore Unico di Sportello.

L'azienda, dopo averci fornito i dati numerici riguardanti il nuovo assetto organizzativo, ha sottolineato che per quanto riguarda la mobilità territoriale o professionale, gli impatti non saranno significativi, se non dal punto di vista di una percepita dequalificazione, anche perché se dal punto di vista gerarchico la responsabilità sia in capo al Direttore di Distretto, di fatto il Direttore di Agenzia continuerà a coordinare tutte le persone presenti nel proprio sportello.

Come OO.SS abbiamo sollevato sull'intera materia della Riorganizzazione le seguenti criticità:

- permangono le carenze di organico in rete, saranno aggravate dalla riorganizzazione stessa: la "coperta" è corta, anche tirandola non si risolve il problema organici;
- è reale e non solo percepito il processo di dequalificazione professionale di alcune figure, anche di sintesi;
- risulta sempre più accentuata la difficoltà di individuare il proprio referente commerciale e gerarchico;
- perdura una farraginoso e poco chiara organizzazione del lavoro che riverbera i

suoi effetti sui risultati commerciali, oltre a comportare un ulteriore stress lavorativo;

- continua a latitare un progetto complessivo di interventi formativi;
- la riportafogliazione della clientela nello Small Business e Imprese senza un miglioramento del rapporto consulente/assistente aggrava i carichi di lavoro, non migliorando l'auspicato servizio alla clientela: solo la presa di coscienza aziendale che serve un sensibile incremento degli assistenti, potrà liberare "tempo commerciale" per i consulenti ora oberati da attività amministrative.

GTB/FTC (Foreign trade center – già Centro Estero Merci):

Preso atto del progetto pilota partito qualche settimana a Brescia (rimodulazione delle attività assegnate a FTC) abbiamo chiesto quali sono i progetti aziendali di tutto il comparto dell'estero: l'azienda ci ha comunicato che è tuttora in corso una verifica dei processi lavorativi e che al momento non sono state ancora assunte decisioni in merito.

Le OO.SS hanno sottolineato che:

- qualsiasi eventuale riorganizzazione dovrà tenere conto della rilevanza della attività dell'Estero Merci nell'ambito del Gruppo e dell'alta specializzazione degli addetti a tali mansioni;
- **non si ritiene inoltre che al momento sia possibile un ridimensionamento degli organici**, tanto più che FTC con ONE4C ha preso in carico anche l'attività di sconto pro soluto in precedenza svolta da UMCC (per la quale abbiamo fatto rilevare anche un problema di sicurezza nella gestione delle giacenze);
- infine fino al termine dell'analisi aziendale, e conseguenti comunicazioni alle OO.SS., **non risulta accettabile l'effettuazione di colloqui che preannunciano lo spostamento di colleghe/i, tenuto anche conto che la strategia preferibilmente operata nel Gruppo è portare il lavoro dove ci sono le lavoratrici/lavoratori e non viceversa.**

CIB

L'azienda ci ha informato del **riassetto, da gennaio 2012, dell'Investment Banking**, con la creazione di una specifica unità operativa nella quale confluiranno circa 100 gruppi (clienti con particolari necessità in chiave di investment banking); tale processo in Lombardia interesserà circa 15 gestori (ed ovviamente altrettanti assistenti), con prevalenza ovviamente nell'area milanese.

I dettagli di questa riorganizzazione interna al CIB sono ancora in fase di definizione e ci verranno comunicati non appena disponibili, in ogni caso nella scelta dei colleghi/e si terrà conto delle loro aspettative; **come OO.SS. apprezziamo quest'ultima dichiarazione e al contempo abbiamo chiesto che a supporto di questa nuova unità venga adeguatamente rinforzata la specifica filiale operativa.**

Relativamente al **polo fidejussioni**: sono stati da noi ribaditi e condivisi dall'azienda, l'importanza e la delicatezza dell'attività e l'alto livello professionale dei colleghi/e che ne fanno parte;. Da parte sindacale, in particolare, è stata riaffermata la necessità di allargarne l'ambito operativo e di conseguenza ampliarne l'organico.

HHF

Le OO.SS hanno ribadito la necessità di una tempestiva informativa riguardante tale divisione, in entrambe le sue componenti, prestiti e mutui.

In particolare abbiamo richiesto chiarimenti circa la cessione di ramo d'azienda relativo di alcune attività di Operations , i.e. back office amministrativo e contabile dei prodotti credito al consumo e cessione del quinto, per un totale di 25 lavoratori, tra Roma e Milano, al futuro Consorzio UBIS.

L'Azienda ha motivato questa scelta in relazione alla decisione di riunire in UBIS tutte le attività di back office.

In merito al progetto Black and White, che ha automatizzato il giudizio in merito al credito, le OO.SS hanno chiesto quali siano le ricadute sul personale sia a livello professionale che di eventuale ridimensionamento del numero dei lavoratori.

L'Azienda ha confermato la riduzione dei carichi di lavoro dovuta all'introduzione di Black and White, e la previsione della creazione di un'unica figura che svolga sia l'attività di "credit analyst" che quella di "fraud analyst".

Garibaldi Center:

In relazione al futuro trasferimento di numerosi lavoratori/trici nel complesso di Garibaldi le OO.SS hanno richiesto di poter effettuare un sopralluogo dello stesso in via prioritaria.

Nel riconoscere all'azienda la disponibilità ad affrontare le criticità presentate dalle OO.SS. e a fornirci le informazioni del caso, non possiamo non evidenziare come le frequenti riorganizzazioni e le ricadute sul personale (in termini di carenze di organico, demansionamento, mobilità territoriale e professionale, pressioni commerciali, ecc...) rendano sempre più ostico il clima lavorativo e compromettano la motivazione dei colleghi e il loro senso di appartenenza, già messo a dura prova dall'attuale situazione socio-economica.

Auspichiamo pertanto che le criticità evidenziate nel corso dell'ultimo e dei precedenti incontri vengano definitivamente appianate.

Esortiamo infine i colleghi a continuare a monitorare la situazione sul proprio territorio mantenendo uno stretto contatto con i propri rappresentanti sindacali.

Le segreterie delle OO.SS. di Milano