



Progetto "Alfa" Region Lombardia nuovo assetto organizzativo con focus sul credito problematico.

Il 25 marzo le OO.SS a livello di Coordinatori Territoriali, hanno incontrato il Responsabile dell'HR Territory Lombardia, per l'illustrazione degli impatti sul succitato perimetro del nuovo assetto organizzativo che la Banca intende darsi, con decorrenza 15 aprile p.v, con riguardo alla clientela a "profilo creditizio problematico", la c.d. clientela ALFA. Il progetto abbraccia temporalmente il piano industriale ed ha, quindi, scadenza nel 2015.

Tale riorganizzazione è indispensabile di fronte a una situazione che è congiunturale ma è anche caratterizzata, per quanto riguarda il nostro Istituto, da un peculiare aumento degli accantonamenti e un incremento del costo del rischio. Quindi, dice l'Azienda, è necessario focalizzarsi sulla clientela Beta per la crescita di impieghi e redditività e sulla parte Alfa della medesima per esercitare un controllo puntuale delle esposizioni e della operatività, anche per consentire alle imprese, ove possibile, di riprendersi e tornare in bonis.

Prima di entrare nei dettagli della riorganizzazione in Lombardia, **l'Azienda ha subito fatto chiarezza smentendo le voci che vorrebbero la riportafogliazione Alfa come il primo passo verso la bad bank.**

Effetti della riorganizzazione in Lombardia

Rete

I Centri Corporate da 26 diverranno 21, a gestire portafogli Beta, mentre verranno costituiti 9 Centri imprese Special Network i cui responsabili saranno a diretto riporto di Sebastiano Musso, Responsabile della Region Special Network Nord Ovest (Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta e Liguria).

In Lombardia i Centri Imprese Special Network saranno i seguenti 9:

Centro Corporate Special Network	Bergamo-Milano Est	14 risorse
Centro Corporate Special Network	Brescia	14 risorse
Centro Corporate Special Network	Mantova-Cremona-Bassa Bresciana	10 risorse
Centro Corporate Special Network	Lombardia Nord	9 risorse
Centro Corporate Special Network	Varese-Lombardia Ovest	16 risorse
Centro Corporate Special Network	Milano Città 1	14 risorse
Centro Corporate Special Network	Milano Città 2	16 risorse
Centro Corporate Special Network	Milano Sud-Pavia-Lodi	13 risorse
Centro Corporate Special Network	Monza e Brianza	10 risorse

I colleghi e colleghe coinvolti sono: 9 responsabili dei centri di cui sopra, 58 gestori (di cui 13 con portafoglio Small Business Alfa) e 49 assistenti, per un totale di 116 persone coinvolte.

Per quanto riguarda il numero delle relazioni in ciascun portafoglio, sono previsti 60 ndg per lo Special Network, 75 per i Gestori Corporate e 100 per i Gestori Small Business.

Su questi numeri **abbiamo sollevato, come Organizzazioni Sindacali, il problema del rapporto tra Gestori/Assistenti** che la stessa Azienda, nell'incontro recentissimo con il Responsabile della Gestione HR del Network Italy, ha confermato dover essere di 1 a 1: nella realtà attuale del progetto in Lombardia, per raggiungere tale rapporto mancano 9 assistenti.

Di conseguenza, abbiamo fatto presente la necessità di adeguare gli organici, perché il progetto, così importante per l'andamento aziendale, parta con il piede giusto.

L'Azienda ha confermato che i Gestori Corporate S.N. avranno tutti un/un'assistente dedicato, e sulla base di questo assunto, alcune realtà mancano di una risorsa (Pavia-Lodi, Milano, Brescia).

Per quanto riguarda invece i Gestori Small Business Alfa, il rapporto è di 1 assistente ogni 2 gestori e quindi il gestore che non ha un proprio supporto deve essere supportato dagli altri assistenti.

Il Sindacato ha criticato questa impostazione che inficia, anche se parzialmente, l'operatività dei Centri Special Network: il gap nell'organico va recuperato, anche sulla scorta dell'esperienza dello Special Situation, che è durata un anno e che, pensiero condiviso con l'Azienda, è stata completamente positiva, per quanto riguarda i risultati.

Ci è stato confermato che non si sarà alcuna significativa mobilità territoriale, ciò significa, ha spiegato l'Azienda, che i gestori Special Network verranno fisicamente allocati nei Centri Corporate Special Network ove è possibile farlo senza impatti di mobilità, in caso contrario essi resteranno ove hanno operato sino ad oggi.

Per quanto riguarda la location delle singole strutture non sono ancora state tutte individuate con certezza e quindi l'Azienda si riserva di comunicarle non appena le decisioni saranno definitive.

Crediti

Il Credit Hub manterrà l'attuale struttura per la clientela Beta mentre verrà costituita una struttura parallela, HUB Special Network per le pratiche Alfa.

La riorganizzazione dei Credit Hub non comporterà mobilità né professionale né territoriale.

Credit Analyst: è ancora da definire la suddivisione tra Alfa e Beta.

Monitoring: svolgerà attività promiscua indifferentemente sulla clientela Alfa e Beta.

Struttura Incagli Portafoglio Italy: una parte di questi colleghi/e, circa un terzo - coloro che avevano facoltà deliberative - confluiranno nel CRO; gli altri otto colleghi presenti in Lombardia entreranno a far parte dello Special Network con il ruolo di specialisti a supporto dei Gestori Special Network: l'Azienda si è riservata di darci ulteriori dettagli su questo ruolo di "specialista" S.N.

Restructuring: non è stata presa alcuna decisione ma è probabile che, in analogia con i colleghi degli incagli non revocati, una parte di questi colleghi/e vada a confluire nel CRO e una parte, nel ruolo di specialisti Restructuring, nello Special Network.

Resta immutato, invece, il Restructuring del Real Estate.

La Formazione

Abbiamo chiesto all'Azienda se esiste in piano formativo dedicato allo Special Network, indispensabile perché i colleghi e colleghe riescano a svolgere nel modo migliore il delicato incarico loro affidato.

Ci è stato risposto che, avendo ben presente il profilo di ciascun persona coinvolta nel progetto Alfa, è stato predisposto un percorso formativo in tre fasi: base, medium e avanzato, fino ad arrivare alla finanza strutturata, così da poter soddisfare tutte le esigenze.

E' in progetto inoltre il contatto tra i gestori Special Network e i colleghi di UCCMB, in quanto la conoscenza ravvicinata della reciproca operatività nonché la conoscenza personale, non potrà che agevolare la rispettiva attività.

Come Coordinatori territoriali di queste OO.SS, condividiamo con le nostre strutture nazionali che questa nuova riorganizzazione, che non neghiamo appaia come necessaria, richiede a lavoratrici e lavoratori uno sforzo ulteriore, partendo da livelli già elevati, di adattabilità, resilienza e spirito di servizio.

Possiamo affermare senza tema di smentita che se la riorganizzazione, come speriamo, produrrà effetti positivi sia per quanto riguarda Alfa che Beta, essi potranno essere ricondotti pressoché unicamente al lavoro dei colleghi e delle colleghe.

Milano 27 marzo 2013

I Coordinatori Territoriali Region Lombardia