



INCONTRO CON AZIENDA DEL 28/02/2024 SULLA RIORGANIZZAZIONE MONDO IMPRESE

Nella giornata del 28 febbraio 2024, si è svolto a Milano il previsto incontro tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali, che lo hanno richiesto, sulla Riorganizzazione del segmento Corporate partita lo scorso 11 dicembre.

La finalità dell'incontro era una verifica sulle problematiche sorte a fronte dell'operazione di riorganizzazione e riportafogliazione realizzata dall'Azienda, già da noi rappresentate attraverso la lettera di manleva del 21 febbraio.

Le OO.SS. hanno ribadito, in apertura dell'incontro, le problematiche emerse e segnalate dalle colleghe e dai colleghi coinvolti:

- 1) complessità e livello di saturazione dei portafogli, che si caratterizzano in molti casi per una geolocalizzazione non coerente o troppo estesa;
- 2) politiche commerciali spesso aggressive, considerate prioritarie rispetto alle altre attività e incombenze da svolgere;
- 3) numero degli assistenti non sufficiente a fronte del numero dei gestori nel segmento Corporate ed assenza degli stessi in supporto alla figura del Consulente Business Retail, che nella maggior parte dei casi ha acquisito nel proprio portafoglio la gestione di clienti con un livello superiore di complessità e con maggiore operatività;
- 4) necessità di formazione specifica per i Gestori, sia per l'eventuale ingresso in ruolo, sia per lo sviluppo delle competenze;
- 5) forti criticità legate alla procedura di consegna rischi e al rinnovo dei fidi, attività da realizzare senza una reale conoscenza dei clienti inseriti nel proprio portafoglio a seguito della riorganizzazione;
- 6) rischi legati alla procedura AML, la cui compilazione risulta complessa a fronte di informazioni ancora limitate rispetto alle aziende gestite;
- 7) necessità di preservare i percorsi professionali in atto e di normare i nuovi ruoli introdotti con la riorganizzazione stessa;

8) necessità di chiarimenti in merito alla figura del Consulente Business Retail Senior.

In risposta alle criticità sollevate, i rappresentanti aziendali del Business hanno sottolineato che la riorganizzazione è partita da circa due mesi e che sono ancora in corso aggiustamenti legati a territorialità, fatturato e necessità della clientela, criteri posti a base dell'operazione di riportafogliazione.

L'azienda ha evidenziato che nell'Area Retail sono stati creati n.121 Consulenti Business Retail e n.60 nuovi Vice Area Manager Business Retail.

Nell'area Corporate sono stati invece creati n. 60 nuovi Senior Manager Sviluppo, n.35 analist, n.15 specialisti nell'Agribusiness e n.7 nuovi specialisti protezione in aggiunta ai 60 del 2023.

Da parte aziendale si è fatto riferimento alle dimensioni medie dei portafogli:

- Small Corporate (1-50 ml.): 112 ndg per portafoglio;
- Top Corporate (>50 ml): 60 ndg per portafoglio;
- Consulenti Business Retail: tra i 200/220 ndg per portafoglio

Lo Small Corporate è diviso in tre fasce in base a a fatturato e tipologia di clientela.

Con riferimento alla campagna UniCredit per l'Italia, l'azienda ha dichiarato che è finalizzata al Microcredito e al Microfinanziamento come supporto al sistema Paese e, su nostra precisa richiesta, ha sottolineato che la stessa non rappresenta una campagna di natura commerciale e pertanto non rientra nel sistema incentivante.

Con riferimento invece alla Formazione, la stessa è stata definita dall'azienda come uno dei pilastri della riorganizzazione fondato su tre principi:

- 1) Formazione in presenza (per l'80% del totale della formazione erogata);
- 2) Importanza della Certificazione delle competenze creditizie, come indispensabile fattore abilitante per le facoltà di delibera;
- 3) Percorso formativo dedicato ad Area Manager e Vice Area Manager.

A regime, la formazione per tutte le figure professionali coinvolte dovrebbe essere pari a circa 60.000 ore.

In merito alla consegna dei rischi, l'azienda ha dichiarato di essere consapevole della complessità di tale attività e che non intende lasciare nessuno da solo e nessuno esposto. Pertanto monitora settimanalmente tali passaggi, non esercitando alcuna pressione sulle tempistiche.

Sul tema AML, rispetto al quale c'è molta attenzione e sensibilità da parte delle colleghe e dei colleghi, i responsabili del business hanno evidenziato che programmeranno interventi formativi per l'utilizzo di una procedura semiautomatica dell'AML, attraverso l'applicativo fornito da CRIF e denominato Sinergy. Attualmente tale procedura viene utilizzata solo dal 7% dei Gestori.

Rispetto ai percorsi professionali ed inquadramentali, l'azienda ci ha confermato che procede nell'applicazione degli accordi sottoscritti in materia di inquadramenti e che nelle prossime settimane ci ritroveremo anche per l'integrazione all'interno degli stessi delle nuove figure professionali nate con la riorganizzazione. Abbiamo chiesto di avere le job description dei nuovi ruoli.

Come OO.SS. teniamo a sottolineare che la lettera di manleva inviata all'azienda il 21 febbraio scorso rimane ancora valida fintanto che la consegna dei rischi e la formazione non saranno terminati e colleghe e colleghi siano nelle condizioni di poter gestire adeguatamente i propri portafogli e le incombenze conseguenti. E' stato concordato un ulteriore incontro di monitoraggio.

Siamo inoltre intervenuti in forma critica sul tema - segnalatoci da alcune/i colleghe/i rientranti nel perimetro delle adesioni volontarie all'esodo, ai sensi dell'accordo 19 dicembre 2023 - riguardante forzature/pressioni da esse/i ricevute per esprimere la propria volontà di adesione.

Peraltro l'Azienda ci ha comunicato che - a seguito delle numerose richieste ricevute dai/dalle colleghi/e interessati, in merito alla sistemazione di posizioni previdenziali e di aggiornamento di posizioni previdenziali correlato alle modifiche/decremento della c.d. aspettativa di vita - l'apertura del tool di adesione volontaria al piano di esodo è stata prorogata sino a tutto il giorno 8 marzo 2024.

A fronte, inoltre, di segnalazioni pervenuteci da colleghe/i che lavorano in Sedi e Grandi stabili, abbiamo stigmatizzato la richiesta aziendale di programmazione obbligatoria e “forzata” di una settimana di ferie nel periodo natalizio e di ben due settimane di ferie nel corso del mese di agosto.

Su entrambe le questioni, rispetto alle quali abbiamo manifestato la nostra forte contrarietà, l’azienda farà gli approfondimenti del caso e ci darà un pronto riscontro.

Invitiamo Lavoratrici e Lavoratori a segnalarci problemi e criticità che dovessero ancora emergere in futuro.

Milano, 4 marzo 2024

Segreterie di Coordinamento
Fabi – First CISL – Fisac CGIL – Uilca – Unisin
Gruppo Unicredit