



Si è svolto, martedì 2 novembre, con la presenza di Niccolò Ubertalli (Head of Italy) e Ilaria Dalla Riva (responsabile People & Culture Italia), il primo di una serie di incontri sulla riorganizzazione della Rete Commerciale che, ricordiamo, diventerà operativa il 13 dicembre 2021.

Niccolò Ubertalli ha ribadito che gli obiettivi principali sono la semplificazione delle strutture di Direzione Generale ed il rafforzamento delle filiali, investendo la Rete di maggiori poteri rispetto agli attuali. Il Responsabile Italia ha anche sottolineato come, per Rete, lui intenda ciò che si sviluppa dal Direttore di Sede in giù. Il percorso di rafforzamento e semplificazione inizia ora con la riorganizzazione e le assunzioni previste, anche dall'accordo del 21 ottobre e proseguirà in futuro.

L'azienda ci ha, inoltre, comunicato che, dalle sue previsioni, dovrebbero rientrare in rete circa 1.800 colleghi/e, di cui circa 450 provenienti dalla chiusura definitiva dello Smart Personal; attendiamo dai prossimi incontri dati e perimetri più precisi, al fine di dare un giudizio compiuto anche su questo aspetto.

Il Responsabile Italia ha dichiarato che non sono previste in questa riorganizzazione ulteriori chiusure di filiali, oltre a quelle già previste dal piano Team23; trattasi comunque di una dinamica di settore che proseguirà (meno filiali, più consulenze pertanto di alto livello).

L'Azienda ha dichiarato che non sono previste riportafogliazioni, né demansionamenti, mentre sono previsti limitati fenomeni di mobilità territoriale.

Le OO.SS. hanno evidenziato una serie di tematiche, alcune della quali già rappresentate anche a luglio in occasione del primo incontro con Ubertalli :

- importanza di riallocare la gestione del personale interamente in capo alla funzione HR, sottraendola al Business che, per vocazione, deve dedicarsi ad altri e diversi aspetti dell'attività;
- necessità di un cambio di passo in tema di pressioni commerciali (che per noi sono aumentate), di contestazioni disciplinari ed in tema di formazione, affinché si possa migliorare anche il clima aziendale;
- richiesta di massima attenzione nella gestione delle ricadute della riorganizzazione volta alla tutela delle professionalità e delle condizioni di lavoro dei/delle Lavoratori/trici con conseguente attenzione alla presenza ed al radicamento nei territori.

Il dottor Ubertalli ha confermato quanto dichiarato a luglio, ovvero come l'attività commerciale debba intendersi sempre come servizio al cliente, e non come mera spinta alla vendita dei prodotti.

Anche in tema di controlli, è stato confermato come l'errore, compiuto in buona fede, non debba dar luogo a ritorno punitivo, ma casomai debba conseguire una formazione più efficace.

UniCredit sta lavorando per rivedere il processo relativo alle contestazioni disciplinari (azienda dichiara come

siano scese dalle circa 500 del 2019 alle 300 del 2021) ed implementare l'efficacia del ruolo HR.

L'azienda ha dichiarato che sta lavorando per migliorare gli strumenti informatici (tools) a disposizione, invitando a segnalare i problemi procedurali, al fine di evitare scorciatoie operative.

Raccogliamo dall'azienda dichiarazioni e passaggi finalizzati ad un rafforzamento della presenza sul territorio ed ad un cambio di passo nelle politiche di relazione e gestione della Rete; di certo, come Organizzazioni sindacali monitoreremo con grande attenzione l'intero processo di riorganizzazione, il rafforzamento della rete in base ai numeri dichiarati dall'azienda e le ricadute sul personale, continuando a segnalare le incongruenze tra quanto dichiarato e quanto poi avviene nella vita lavorativa quotidiana.

Sono previsti ulteriori incontri che entreranno sempre più nel dettaglio della riorganizzazione, durante i quali approfondiremo tutti gli aspetti del complessivo progetto di riorganizzazione ed esprimeremo le nostre considerazioni, valutazioni e richieste.

Vi terremo informati sul proseguimento del confronto. Milano, 04 novembre 2021