



In data odierna abbiamo avuto un incontro con l'Azienda, da noi richiesto, su due importanti questioni: le numerose criticità emerse con l'istituzione dei due nuovi ruoli di Consulente Business Retail e Consulente Investimenti e il punto sull'andamento di esodi ed assunzioni alla fine del secondo trimestre.

NUOVI RUOLI

L'azienda ha risposto ad una serie di questioni che abbiamo affrontato elencando le numerose criticità e problematiche emerse per la rapidità e le modalità con cui è avvenuta l'istituzione dei due nuovi ruoli di Consulente Business Retail e Consulente Investimenti, a questo ci riferivamo nel titolo ...forse troppo [brio]!

A detta dell'azienda tutte/i le/gli interessate/i sono stati colloquate/i, solo in alcuni casi l'assegnazione del portafoglio è risultata prima della comunicazione del ruolo, ed in ogni caso la maggior parte delle/i colleghe/i ha accolto la notizia come un passaggio positivo per la loro carriera.

Da parte nostra abbiamo ribadito come diverse/i colleghe/i lamentassero di aver appreso del nuovo ruolo solamente dalla procedura Sige senza essere stati minimamente ingaggiati e/o colloquati.

Abbiamo inoltre rappresentato un certo imbarazzo e disorientamento dei colleghe/i che hanno dovuto interloquire con la clientela specie su temi "importanti" come il 110%.

La scelta di questo stesso periodo estivo, a parer nostro, non ha certo aiutato l'avvio delle figure mettendo in difficoltà anche le strutture dove queste persone svolgono l'attività lavorativa.

La banca ha ribadito, più volte e rispondendo ad ogni nostra sollecitazione, che l'interesse di avere colleghe/i serene/i e consapevoli del ruolo è anche un loro interesse, per cui si rende ulteriormente disponibile a dipanare ogni dubbio da noi postogli sul ruolo, il suo contenuto, il portafoglio, l'interazione con altri ruoli e con le filiali di appartenenza, la gestione della clientela e gli appuntamenti, ecc.

Ci è stato poi illustrato il percorso formativo previsto, che prevede tre blocchi specifici di formazione: AML, risk e onboarding propriamente detto. L'azienda ha affermato che per ogni ambito si sono analizzate le pregresse esperienze formative delle/i colleghe/i (su questo punto abbiamo ancora una volta evidenziato come troppo spesso manchi la programmazione e queste/i non siano state/i, e non sono messe/i, nelle condizioni di poter seguire i corsi nei tempi e modi necessari), sono stati predisposti specifici percorsi formativi, in linea con le nuove modalità formative, privilegiando cioè modalità interattive nel caso di online e presenza in aula per entrare nel merito di situazioni operative.

Riservandoci di verificare il puntuale completamento e la reale efficacia dei percorsi formativi previsti, rassicurati per quanto riguarda il rischio credito che l'azienda ha affermato verrà assegnato solo al

completamento dei percorsi formativi, ci siamo soffermati sull'AML.

Le nostre insistenze, nonché la segnalazione di ricorrenze, perlomeno in alcuni casi, molto diverse dalla media di 1,5 posizioni per portafoglio da sistemare, hanno fatto sì che la banca si sia impegnata a sensibilizzare tutte le strutture sulla gestione delle posizioni AML più critiche e scadute da più tempo, confermando l'affiancamento dei titolari di filiale e dei vice nella gestione dei portafogli prima allocati nell'indiviso di filiale e la disponibilità a trovare soluzioni per le questioni più delicate compresa la possibilità di delega.

Abbiamo quindi richiesto che ogni tipo di rischio legato al credito, AML e quant'altro venga assunto dalle/i colleghe/i solo dopo la formazione prevista.

Abbiamo manifestato inoltre tutte le nostre perplessità circa la particolare situazione di coloro che hanno portafogli allocati in più filiali, raccogliendo la conferma che dal punto di vista gerarchico dipendono sempre dal titolare della struttura in cui sono fisicamente allocati. L'azienda ha inoltre puntualizzato che nel portafoglio di questi nuovi gestori non possono esserci clienti di mercati diversi e se è accaduto trattasi di una anomalia.

Presidiare con attenzione ogni modifica di carattere organizzativo che l'azienda istituisce, garantire informazioni tempestive, chiarezza operativa ed adeguata formazione per tutte/i le/i colleghe/i sono aspetti imprescindibili dell'agire sindacale, che deve presupporre segnalazioni puntuali e immediate di tutte/i le/i colleghe/i circa le criticità che emergono dal lavoro.

In considerazione della situazione da noi rappresentata, Unicredit ci ha tenuto a ribadire che tutte le figure di sintesi daranno il massimo supporto necessario a tutte/i le/i colleghe/i che ne avranno bisogno sino al completamento della formazione prevista.

ANDAMENTO ESODI ED ASSUNZIONI

La banca ci ha rappresentato i seguenti dati delle uscite e delle assunzioni

292	421	206
Uscite nel 2° trimestre	Assunzioni nel 2° trimestre	di cui in rete
556	692	371
Uscite nel 1° semestre	Assunzioni nel 1° semestre	di cui in rete

In appositi incontri ci verrà fornito il dettaglio per Region e per il perimetro UCS.

Il numero di assunzioni è oggettivamente superiore a quello delle uscite e rispetta, seppur non nella misura che avremmo auspicato poiché persiste una cronica carenza di organico, l'impegno che gran parte delle nuove assunzioni avvenisse in rete. Verificheremo quindi, con gli ulteriori dati, se effettivamente si può dire che le assunzioni procedano con il brio giusto.

In attesa di avere il dettaglio della suddivisione tra rete fisica delle filiali ed UCD, abbiamo chiesto conto di un ulteriore impegno che si era presa l'azienda, quello di soddisfare le numerose richieste in sospeso di trasferimento/ adibizione ad altre mansioni del personale ora in UCD. La banca,

sommando le richieste già accolte alla decina in via di accoglimento, ha stimato in 35 le domande soddisfatte, a fronte di oltre 140 presentate. I criteri restano quelli accennati nel passato: anzianità nel ruolo, anzianità della domanda, possibilità di allocare nel territorio richiesto, una sostanziale compatibilità organizzativa, sia lato UCD che ricevente, di soddisfare la richiesta. In ogni caso ci è stato ribadito l'intento di accogliere il maggior numero possibile di richieste in tempi ragionevoli. Accogliamo con stupore e ci riserviamo di verificare la segnalazione dell'azienda che l'allocazione in filiale quale alternativa al Direct non è da tutti così gradita.

Come OO.SS. abbiamo ribadito che le nuove assunzioni e i trasferimenti da UCD debbano favorire, ove possibile, anche l'accoglimento delle richieste di avvicinamento presentate nella rete fisica.

Circa il turnover, di cui anche abbiamo chiesto dati precisi, Unicredit ci ha confermato che siamo nell'ambito della normalità, tenendo anche conto dell'appetibilità, sul mercato, dei profili dei banker e dell'altro personale Unicredit, dati che confermano il valore che rappresenta il nostro personale.

Infine una ulteriore considerazione, riteniamo che da parte aziendale ci sia ancora molto da fare per migliorare effettivamente e concretamente il clima e le condizioni di lavoro delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo che sono sottoposti da troppo tempo a pesanti condizioni e carichi di lavoro.

Milano, 22 luglio 2022

Le Segreterie di Coordinamento FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA UNISIN Unicredit Spa