

Nei giorni scorsi si è tenuto a Milano un incontro con il Country Chairman Italy, Gabriele Piccini, il quale ha illustrato:

- i risultati del primo trimestre 2014 di UniCredit perimetro Italia;
- le ricadute del Piano Industriale sul perimetro Italia;
- il nuovo modello organizzativo denominato “Distretto 2.0” che interesserà la rete.

I risultati della trimestrale e gli obiettivi fino al 2018

I risultati del primo trimestre 2014 sono stati descritti dal Sig. Piccini come molto incoraggianti, con un utile netto pari ad euro 240 mln, dovuto, in particolare alla riduzione del rapporto costi – ricavi che negli ultimi tre anni si è ridotto notevolmente passando da 62% nel 2011 a 55% nel 2013.

L’obiettivo è quello di portare tale rapporto al 44% alla fine del 2018 attraverso un incremento del ricavi del 4% medio annuo e una riduzione dei costi dello 0,5%. Il Country Chairman Italy ha infine confermato un trend della qualità dei nuovi impieghi in netto miglioramento, con rettifiche in calo del 24%.

A fronte di una nostra precisa richiesta l’Azienda ha riconosciuto che tutti gli indici di produttività della Rete Commerciale Italia sono in crescita già dallo scorso anno; ciò rende per il sindacato ineludibile il riconoscimento del notevole sforzo prodotto attraverso l’erogazione del Premio Aziendale per tutti i Lavoratori/trici del Gruppo in Italia.

Secondo l’Azienda l’incremento dei ricavi e la riconquista di quote di mercato si dovrebbero realizzare grazie ad una serie di progetti e prodotti, alcuni già avviati altri in procinto di esserlo, che porterebbero nuovo lavoro e nuovi clienti verso la rete mantenendo, nel contempo, bassi i rischi operativi. Tra questi Piccini ha fatto riferimento a Mutuo valore Italia, Prestiti personali e Ripresa Cantieri, così come Fast Credit e Agribond, Subito Banca Store, Subito Casa, l’assicurazione

RCAuto. A queste iniziative Unicredit assocerebbe una forte ripresa degli impieghi rendendo disponibili nel periodo 2014 – 2018 circa 120 mld di euro, di cui 40 destinati alle famiglie e 80 alle imprese.

Gli sportelli

La riorganizzazione della rete (progetto Run) prevede la chiusura di circa 400 Agenzie delle quali almeno l’80% verranno accorpate ad altre filiali situate a meno di 500 metri di distanza. A regime ci saranno 3.100 Agenzie di cui 800 Filiali Hub, 1.100 Filiali standard e 1.200 sportelli definiti “flessibili”. E’ stato quindi affermato che il numero dei distretti è destinato ad aumentare nel tempo.

Riguardo lo sviluppo previsto della banca multicanale, il Sig. Piccini ha tenuto a precisare che opererà in stretta relazione e con al centro gli sportelli/agenzie, in un’ottica di miglioramento del servizio alla clientela, e ha negato che l’obiettivo sia l’approdo ad una banca prevalentemente on line.

Il progetto Distretto 2.0

I nuovi distretti, disegnati dal progetto “Distretto 2.0”, saranno composti dal Direttore di distretto, dal Rod (con una propria struttura) che si occuperà di tutta la parte amministrativa del Distretto, oggi di competenza delle filiali, dai Consulenti Advisor First, dai Consulenti Business First, dai Direttori delle Agenzie e dai Responsabili Commerciali.

Ai consulenti First, sia Advisor che Business, verrà chiesta l’abilitazione perché possano operare anche fuori sede.

Le OO.SS. hanno incalzato il Sig. Piccini circa le affermazioni che avrebbe fatto durante lo svolgimento dei Road Show sulla possibilità che gran parte del loro salario diventi, nel futuro, variabile. Piccini ha smentito in maniera categorica di avere fatto tali affermazioni e ha quindi ribadito che il salario è quello stabilito dal Contratto

Nazionale dei bancari.

Sempre con riferimento al progetto sui nuovi distretti ha illustrato l'organizzazione delle Agenzie che saranno composte dal DDA, dai Consulenti Personal Investimenti e Finanziamenti (che quindi torneranno ad essere a diretto riporto del direttore di agenzia) nonché dai Consulenti che svolgeranno il lavoro in capo ora ad AFP/ASC/ACSC.

In relazione allo svuotamento progressivo del portafoglio Alfa è stato chiarito che si realizzerà il passaggio degli addetti al portafoglio Beta che, già ora, ha necessità di organico e per il quale è previsto un ulteriore sviluppo in relazione all'incremento degli impieghi.

Su richiesta specifica delle OO.SS. si è poi affrontato il problema dei 300 colleghi/e che, da almeno due anni, lavorano per Customer Recovery (Cu.Re.), raggiungendo risultati brillanti negli anni, ma ancora dipendono formalmente dalla struttura della Holding denominata BTI. Abbiamo richiesto che siano correttamente inquadrati presso la struttura per la quale lavorano. La risposta è stata che Cu.Re. non perderà nessuna risorsa, anzi sarà potenziata considerato che,

da qualche mese, si occupa anche del recupero dei crediti delle piccole imprese oltre che di privati.

Abbiamo infine affermato che il termine "esternalizzazioni" deve uscire dal vocabolario di questo Gruppo e ribadito la netta contrarietà alla cessione di UCCMB.

La risposta è stata che questo tipo di scelte – ed in particolare quella relativa ad UCCMB – esulano dalla sua competenza e spettano al Gruppo e che il Piano non ne prevede di ulteriori.

Le nostre considerazioni

Come OO.SS. abbiamo preso atto delle comunicazioni, sottolineato la distanza tra i progetti teorici e la loro concreta attuazione e confermato la netta contrarietà ai contenuti del Piano Strategico 2018 in quanto:

- incentrato sul taglio occupazionale;
- l'incremento dei ricavi è teorico e tutto da realizzare in un contesto economico ancora incerto;
- le ricadute sul Perimetro Italia sono un "di cui" di quello internazionale e, anzi, l'Italia deve sopportare il maggior peso (circa 5.700 esuberanti su 8.500);
- la Rete è quella che continua a subire il taglio più consistente (4.500) rispetto alla D.G. e alle strutture di Holding;
- i presunti esuberanti sono tutti da dimostrare e le riorganizzazioni continue vengono calate su una rete ormai allo stremo.

Abbiamo quindi richiesto impegni concreti su:

- riconoscimento dell'impegno dei Lavoratori/trici attraverso l'erogazione del VAP;
- valorizzazione della professionalità coerente con l'evoluzione del modello organizzativo, attraverso la negoziazione degli Inquadramenti;
- ritorno ad una valutazione del credito basata sulla professionalità dei Colleghi e non solo su modelli matematici".
- creazione di buona e stabile occupazione giovanile;
- fine delle esasperate pressioni commerciali e sottoscrizione di un Protocollo sulle vendite responsabili;
- miglioramento delle condizioni di lavoro;
- drastici interventi per ridurre sprechi e benefits che ancora oggi vediamo persistere, nonostante le difficoltà lamentate.

Milano 21 maggio 2014



Gruppo Unicredit: Quale Banca per il Futuro?

Le Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa

[Scarica comunicato](#)