

Il 24 novembre u.s. le OO.SS. hanno incontrato l'Azienda per la rappresentazione della nuova iniziativa che investe il c.d. portafoglio alfa e, più segnatamente, lo Special Network.

L' Azienda ha esposto il nuovo progetto, ricordando che lo special network, nato nel 2013, ha nel tempo gestito le posizioni problematiche costituite da: incagli non revocati, posizioni in bonis ad elevato rischio, e le ristrutturazioni, o restructuring.

L'attribuzione di questo portafoglio, tutto dedicato, è stata all'epoca perimetrata e, ricordano le OO.SS., solo il lavoro intenso e paziente delle lavoratrici e dei lavoratori, ne ha consentito l'importante riduzione.

La rivisitazione dello Special Network è partita il 30 novembre e vede la trasformazione delle originarie 5 direzioni in 7 aree commerciali, attribuite una a ogni Region.

Gli iniziali 819 colleghi, all'epoca individuati e dedicati, sono già ora stati ridotti a complessivi 356, così ripartiti: 173 gestori, a fronte degli originari 409; 147 assistenti, a fronte degli originari 342; 36

Direttori di Centro Corporate, a fronte degli originari 68.

La Real Estate, composta da 190 colleghi, si affiancherà alle 7 Region, senza competence lines, con un responsabile che si rapporterà direttamente al Country Chairman Piccini, e un HR dedicato.

I credit analyst si ricongiungeranno ai credit analyst della Region.

Il Restructuring confluirà nel CRO, come pure accadrà agli specialist, che ammontano a complessivi 44 lavoratrici/lavoratori. Questi ultimi, dedicati agli incagli non revocati, avranno le relative deleghe, con la conseguente attribuzione del rischio.

L'azienda ha altresì specificato che, relativamente al portafoglio non core dello Special Network che esce dalla riorganizzazione, lo stesso, sino a tutto il 2018, dovrà essere rendicontato agli analisti e al mercato.

All'interno del perimetro non entreranno nuove posizioni problematiche.

Questo, in sintesi, il disegno del nuovo progetto tratteggiato dalla Banca.

Le OO.SS., al termine della esposizione, hanno sollevato le proprie perplessità, domandato maggiori chiarimenti e rivolto specifiche richieste.

E' innanzitutto emersa chiaramente l'esigenza di informazioni più dettagliate circa gli obiettivi posti alla base della nuova riorganizzazione, che le OO.SS. intendono monitorare, come hanno fatto per la precedente, vista la delicatezza e l'importanza della materia trattata, per le specificità che le sono proprie e la competenza che viene richiesta alle lavoratrici e lavoratori del settore.

L'azienda ha tenuto a precisare che entrambi i progetti sono nati dall'esigenza di ridurre fortemente il rischio, attraverso una struttura competente e dedicata, nella quale tutti gli addetti sono stati nel tempo ampiamente formati, anche con seminari ad hoc. I risultati sono stati palpabili, vista la riduzione del relativo portafoglio che, seppure non completamente in linea con le iniziali aspettative, è stata comunque importante, se non addirittura molto importante, attraverso il superamento delle singole criticità, ovvero, nel caso inverso, con il passaggio al

recupero del credito.

A questo punto, e a maggior ragione, le OO.SS. hanno sottolineato, sottolineano e continueranno a sottolineare la necessità di una continua, se non maggiore formazione dei colleghi, intesa come centrale e ineludibile.

A specifica richiesta delle OO.SS., è stato assicurato da parte aziendale che non sono previste variazioni rispetto ai carichi di lavoro.

E' stato altresì chiesto di conoscere la ricollocazione dei lavoratori che sono usciti nel tempo dallo Special Network, per il che è stato assicurato che la stessa è avvenuta all'interno del perimetro del portafoglio core.

Infine, e sempre su sollecitazione sindacale, l'azienda ha dichiarato di non poter prevedere la durata di questa iniziativa nel settore.

Non ci resta che auspicare, per il bene di tutti, che questa ennesima riorganizzazione abbia gambe molto forti su cui camminare nel tempo; raccomandare che, oltre a portare risultati positivi per la banca, si consideri la dedizione, le capacità e l'impegno di tutti i singoli lavoratori, coinvolti prima e dopo; accertare che i carichi di lavoro non aumentino e siano compatibili; sollecitare fortemente una formazione adeguata, specifica e continua, con particolare riferimento agli specialist, in considerazione delle deleghe loro attribuite e al correlato rischio, e comunque per tutti coloro che ne dovessero sentire la necessità, o la semplice esigenza.

Milano, 1/12/2015

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO
UNICREDIT S.P.A.

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL Credito - UILCA - UNISIN

Photo by [futureshape](#) 