



Commissione Bilaterale Organizzazione del Lavoro Primo Incontro deludente. Si è svolto lo scorso 12 settembre il primo incontro della Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro, istituita dall'accordo del 4 febbraio 2017, finalizzata a monitorare le ricadute del Piano Industriale per quanto riguarda gli aspetti di tipo organizzativo.

All'incontro erano presenti Andrea Casini, co-responsabile della rete Italia, e Paolo Cornetta, responsabile Risorse Umane e Organizzazione a livello di gruppo. Questo ha permesso di effettuare una interessante panoramica sullo stato di avanzamento lavori del Piano Industriale, concentrando l'attenzione però più sul business che sugli aspetti organizzativi.

L'azienda ha dichiarato che si starebbero centrando tutti gli obiettivi del piano. La semestrale 2017 registra un risultato positivo sia sul versante della riduzione dei costi che su quello del rischio e dei necessari accantonamenti. A livello di Gruppo è positivo anche l'andamento sul lato dei ricavi e della produttività.

Per quanto riguarda l'Italia, le quattro leve previste dal piano (semplificazione delle strutture, razionalizzazione della rete, migrazione verso i canali evoluti, sviluppo delle procedure centralizzate "end to end" e investimenti in innovazione e digitalizzazione) starebbero producendo i primi risultati importanti. È stato più volte ribadito che la rete delle filiali, seppur ridimensionata, resta centrale e strategica per la banca.

La semestrale della Commercial Bank Italy risulta in linea con l'andamento del gruppo e registra un incremento importante delle commissioni, mentre non è in linea il dato italiano sul fronte dei ricavi che presenta forti elementi di criticità.

Nulla è stato precisato in merito alla rivisitazione della rete per quanto riguarda lo Small Business, il Corporate ed il Private, adducendo che il progetto non è ancora completamente definito.

Per quanto riguarda il cuore della commissione bilaterale che per noi è costituito dagli strumenti organizzativi con i quali l'azienda farà fronte all'uscita biblica di personale nei prossimi mesi – quindi assunzioni, riqualificazione del personale in esubero, mobilità dagli uffici centrali verso altre professionalità (il piano ne prevede 1600), razionalizzazione della rete fisica (chiusura delle filiali, ma anche cash light e cash less), recuperi di personale dovuti alla digitalizzazione – quasi nulla è stato detto, se non ribadire i numeri del piano in termini generali.

Ci è stato presentato lo strumento (HR Platform) di cui l'azienda si è dotata per misurare, anno per anno, i disallineamenti, sia in termini di organico che di ruoli, conseguenti alle uscite, al fine di individuare le aree di maggior sofferenza all'interno delle quali verranno indirizzate le assunzioni e/o personale proveniente da altre unità operative.

Abbiamo apprezzato questa impostazione, che ci pare rappresenti una positiva novità rispetto alle modalità di

verifica utilizzate in passato.

Nel contempo, però – e in questo sta la nostra delusione rispetto all’esito dell’incontro – è stata negata la possibilità, ai componenti di parte sindacale della commissione bilaterale, di entrare nel merito dei singoli aspetti e del funzionamento del nuovo strumento, anche attraverso successivi incontri tecnici e di maggior dettaglio, secondo quanto previsto dall’accordo 4 febbraio 2017 (“la Commissione potrà proporre eventuali suggerimenti finalizzati a migliorare i processi operativi e le condizioni di lavoro, fermo restando le esigenze di produttività e redditività”).

Ci preoccupa fortemente come verranno affrontati i prossimi mesi che vedranno l’uscita di migliaia di colleghi con un bagaglio importante di professionalità, perché non è assolutamente chiaro come, da chi e con quale tempistica saranno sostituiti, così come ci preoccupa un’azienda che, aldilà di generiche dichiarazioni, si dimostra nei fatti chiusa al confronto con il sindacato e poco propensa ad ascoltare il punto di vista dei lavoratori in merito all’impatto che le scelte organizzativa determinano sull’operatività.

A breve, in merito alle ricadute conseguenti alla realizzazione del piano, verranno convocati gli incontri nelle 7 Region, nei quali l’azienda dovrà fornire la situazione dettagliata (uscite, assunzioni, trasferimenti, affiancamenti, formazione al ruolo...) regione per regione: in quella sede saranno evidenziate, da parte del sindacato, tutte le criticità che caratterizzano l’attuale fase della vita aziendale. Saranno, pertanto, incontri di fondamentale importanza, al termine dei quali verrà effettuata una sintesi a livello centrale delle problematiche emerse.

In un passaggio del suo intervento l’azienda ha affermato che il clima lavorativo in rete è buono.

La realtà, invece, è un’altra: i colleghi lavorano in una situazione di forte stress e criticità, le pressioni commerciali, frutto non solo di comportamenti individuali scorretti, ma di precise scelte organizzative che non condividiamo (pressioni commerciali=maggiore produttività: ma chi l’ha detto?) sono il pane quotidiano.

Nei prossimi mesi ci troveremo ad affrontare una fase straordinaria e difficile, alla quale riteniamo si debba rispondere, da parte aziendale, con un’altrettanto straordinaria fase di ascolto e condivisione dei percorsi e degli obiettivi.

In caso contrario, il Sindacato percorrerà la strada classica, quella vertenziale.

Questo è il messaggio chiaro ed esplicito che riteniamo doveroso e corretto inviare fin d’ora all’azienda.

Milano, 15 settembre 2017

Segreterie di Gruppo UniCredit