Riportafogliazione “Alfa e Beta”:nuovo assetto organizzativo con focus sul credito problematico.
Il primo marzo le OO.SS hanno incontrato il Responsabile della Gestione HR del Network Italy, Ciri, per l’illustrazione del nuovo assetto organizzativo che la Banca intende darsi, con decorrenza 15 aprile p.v, con riguardo alla clientela a “profilo creditizio problematico”, la c.d. clientela ALFA.
L’incremento degli accantonamenti e la conseguente erosione della redditività, in un contesto generale negativo, ha affermato l’interlocutore, hanno reso necessario ripensare un nuovo modello di gestione, con specifici interventi organizzativi per la clientela imprese, concentrandosi sul costo del rischio per il “mondo Alfa” e sull’obiettivo di crescita per il “mondo Beta”. La suddivisione della clientela tra Alfa e Beta, operata dai Crediti secondo specifici criteri, rappresenterebbe l’evoluzione naturale del progetto Special Situation (ad oggi circa 200 gestori) e produrrà i propri effetti sia sulla Rete Commerciale che sul mondo del CRO.
Cambiamenti nella Rete Commerciale
Per quanto riguarda il Corporate (secondo l’accezione aggiornata), la clientela Beta sarà seguita dai Centri Corporate, che manterranno la catena manageriale attuale; i portafogli Alfa usciranno dalla Divisione F&SME ed andranno in capo ai Centri Corporate Special Network, facenti capo alla nuova Divisione Special Network (che comprenderà anche l’attuale Divisione Real Estate); la nuova Divisione Special network sarà a riporto del Country Chairman Italy, Piccini.
Allo spostamento della clientela corrisponderà un certo travaso da un settore all’altro di Gestori ed Assistenti (nella nuova Divisione il rapporto gestore assistenti sarà 1:1), passaggi che non è ancora possibile dimensionare in quanto la riportafogliazione è ancora in corso.
Le OO.SS. hanno chiesto chiarezza sui criteri di attribuzione dei portafogli Alfa : l’Azienda ha dichiarato che saranno le significative maggiori competenze in termini di complessità della clientela ad orientare la scelta, di questo saranno garanti i responsabili HR di Region.
La nuova Divisione Special Network (Responsabile Brandi) sarà organizzata nelle seguenti 5 Region: geograficamente:
 Nord Ovest (Piemonte, Liguria, Valle d’Aosta e Lombardia), Responsabile Musso;
 Nord Est (Triveneto), Responsabile Iannella;
 Centro Nord (Emilia-Romagna, Toscana, Umbria e Marche), Responsabile Venturi;
 Centro (Lazio, Abruzzo, Molise e Sardegna) Responsabile Mazzetti
 Centro Sud (Campania, Basilicata Puglia, Calabria e Sicilia), Responsabile Malandrino.
Gli attuali Centri Corporate scenderanno da 150 a ca.115, ma con la contemporanea costituzione di ca, 70 nuovi Centri Corporate Special Network.
La nuova organizzazione della rete non comporterà mobilità territoriale: ciò significa, ha spiegato l’Azienda, che i gestori Special Situation verranno fisicamente allocati nei Centri Corporate Special Network, ove è possibile farlo senza impatti di mobilità, in caso contrario essi resteranno ove hanno operato sino ad oggi.
In considerazione delle particolarità dell’attività Special Network, laddove necessario verrà erogata adeguata attività formativa.
I consulenti Piccole Imprese che seguono clientela con esposizione inferiore a 250.000 euro manterranno nel loro portafoglio indifferentemente clientela Beta e clientela Alfa; le imprese con esposizione maggiore di 250.000 euro, invece, rientreranno sotto la responsabilità dei Centri Corporate Special Network e faranno quindi capo alla Region dedicata.

La responsabilità del personale delle nuove strutture rimarrà in capo ai Responsabili HR delle attuali 7 Region F&SME.
Cambiamenti nella struttura del CRO
Anche gli attuali 7 Hub Crediti subiranno analoga ripartizione della rete con il mantenimento dell’attuale struttura per la clientela Beta e la costituzione di 5 Hub Special Credit per la clientela Alfa.
La riorganizzazione dei Credit Hub non comporterà mobilità né professionale né territoriale.
Le OO.SS. hanno ribadito la assoluta necessità di un maggior dialogo e collaborazione tra il mondo crediti e chi, giorno per giorno, porta il peso della relazione con il cliente, punto sul quale il l’Azienda ha convenuto.
Il Monitoring svolgerà attività promiscua sulla clientela sia Alfa sia Beta.
Struttura Incagli Portafoglio Italy: la struttura (51 risorse, variamente distribuite sul territorio) continuerà ad operare sino al 15 aprile. Successivamente, i colleghi/e con facoltà di delibera resteranno nel CRO, le altre risorse passeranno allo Special Network. Il passaggio o meno delle risorse allo Special Network avrà come riferimento anche il profilo professionale dei lavoratori coinvolti. A richiesta sindacale, l’azienda ha espresso la propria disponibilità a valutare la possibilità di mobilità interna su base volontaria, compatibilmente con le specifiche esigenze.
Restructoring: è stato confermato che si sta ragionando sul settore, ove operano circa 70 risorse; qualsiasi dovesse essere la scelta, se la permanenza nel CRO ovvero la ripartizione dell’attuale struttura fra CRO e Special Network, non cambieranno la tipologia di contributo professionale e le modalità operative, né saranno disperse le competenze, trattandosi, nel caso, di un mero travaso di risorse, fermo restando il resto.
Restano invariate le strutture Special Credit Legal Support Italy e Workout.
L’Azienda ha ribadito la diversità giuridica e la separazione sostanziale fra lo Special Network e la società del gruppo UCCMB, che svolgono attività diverse e diversamente regolate, come imposto e disciplinato dalla normativa Banca d’Italia.
Come Sindacato abbiamo chiesto, prima di ogni altra cosa, quale attendibilità abbiano le voci sulla creazione di una “Bad Bank”, di cui Alfa rappresenterebbe il prodromo: l’Azienda ha smentito che ci sia, allo stato, un qualsiasi progetto di Bad Bank, rilevando che, comunque, i crediti problematici sono un problema di sistema, non solo della nostra banca; la suddivisione “bloccata” tra Alfa e Beta nel medio periodo, anche nel caso di riposizionamento in “bonis” della relazione, è un elemento che dovrebbe tranquillizzare.
Abbiamo ribadito che riorganizzazioni significative, e questo è un caso, debbano essere portate in tempo utile alla attenzione del Sindacato, per affrontarne le problematiche, discuterne le eventuali ricadute e evitare la nascita e la diffusione di voci incontrollate: l’attenzione gestionale deve essere rivolta ai lavoratori, alle loro esigenze e professionalità, per questo è indispensabile la tempestività dell’ informativa sindacale.
In tal senso e su specifica richiesta delle OO.SS. l’Azienda ha confermato la propria disponibilità a successivi incontri, sia a livello centrale che territoriale, al fine di informare, come dovuto, sull’evoluzione dei cantieri e chiarire ogni aspetto della riorganizzazione.
Le OO.SS. pertanto continueranno a seguire puntualmente l’evoluzione del processo e a vigilare sulle sue ricadute, riservando ogni ulteriore eventuale osservazione ai successivi prossimi incontri.
Milano, 3 marzo 2013
Le Segreterie di Unicredit Spa

Scarica comunicato