Il 29 maggio scorso ha avuto luogo l'incontro della Commissione Bilaterale sull'Organizzazione del Lavoro, istituita dall'accordo del 4 febbraio 2017, in tema di organici(fase di verifica).

All'incontro erano presenti Tommaso Campana e Silvia Cassano, Co-Head of HR Commercial Banking Italy che hanno illustrato il piano di assunzioni 2019 CB Italy in relazione alle risorse ad oggi inserite, a tempo indeterminato e determinato (temporanei) in tutte e sette le Region.

Per quanto concerne le assunzioni a tempo indeterminato, a fronte di un obiettivo totale di 422 ingressi previsti per il 2019, come da previsioni dell'Accordo Piano Giovani del 1 febbraio 2018 e miranti a rafforzare le unità commerciali, a fine maggio 2019 le persone inserite sono 144, suddivise fra Unicredit Direct (118) ed altre realtà – private, corporate, Buddybank, funzioni centrali- (26)

Purtroppo registriamo che, malgrado le necessità di organico che la stessa Azienda ha più volte manifestato per quanto riguarda sia UCD come le altre strutture sopracitate, le assunzioni ancora da realizzare sono 278: sono molte e, come da accordi, vanno completate entro la fine di giugno.

L'azienda ha dichiarato, tuttavia, che porterà a completamento entro la prima metà dell'anno l'intero piano assunzioni, considerando anche gli ulteriori 165 stagionali che andranno a copertura del periodo estivo.

Nel primo trimestre si sono concentrate le 110 assunzioni di Lavoratrici e Lavoratori a tempo determinato: tutte completate, come da impegno preso con accordo del 21 dicembre 2018, entro il mese di marzo

L'incontro è poi proseguito con l'illustrazione di iniziative che, ignorando completamente la situazione della Rete delle Filiali, sia Retail che Corporate, si propongono di sottrarre all'organico di quelle reti ancora altre persone entro al fine del 2019.

Brevemente descriviamo i progetti di dimagrimento di una Reta già allo stremo. -Progetto pilota su UCD:

Consiste nella realizzazione di poli di Unidirect di circa 15 risorse ciascuno, a Caltanissetta, Bari e Brescia, dedicati essenzialmente alla gestione clienti da remoto (attraverso colleghi/e consulenti first direct). I progetti pilota partiranno dopo l'estate, dureranno per tutto il 2019 e nel 2020 ne verrà valutata l'efficacia.

Questi poli verranno alimentati in parte da risorse interne (50% da UCD) mentre per il restante 50% saranno prese risorse dalla Rete.

Nell'ottica dell'osmosi tra attività di UCD e Filiali, entro la fine dell'anno passeranno dal Direct alla Rete indicativamente 50 tra colleghi e colleghe.

– INIZIATIVE TRANSFORM 2019
Si tratta di attività coordinate dalla struttura di H.R Operations, che sono "finanziate" da

persone prese dalla Rete:

-E2E: le attività in fase di studio sono due, una relativa alla gestione degli ASSEGNI voltaal miglioramento ed efficientamento del processo di riscontro ASG e dell'impagato generatoda anomalie; ed una seconda relativa ai VERSAMENTI E PRELIEVI, volta ad efficientare le attività di gestione ASG versati sugli ATM (in sintesi la parte di negoziazione controllo estorno in caso di irregolarità non si svolgerà più in agenzia, dove l'operatore avrà il compitodi scaricare gli assegni, mentre il flusso materiale sarà poi inviato al polo preposto con modalità in fase di definizione). L'obiettivo dichiarato dall'azienda è quello di ridurre i rischioperativi e alleggerire le attività a basso valore aggiunto nelle agenzie.

DOCUMENT MANAGEMENT: attività a supporto del network Corporate e Retail Small Business, relative alla verifica della regolarità contrattuale e alla gestione documentale.

AQM: supporto alla gestione/allestimento delle nuove pratiche e di quelle in rinnovo –gestione documenti e archiviazione.

New Blocco70 (controllo di 2' secondo livello sulle nuove linee di credito, su ogni variazione di importo, di scadenza e sulle delibere a rinnovo); Watchlist (che prevede il controllo el'archiviazione fisica e digitale accentrata). L'obiettivo dichiarato è quello di ridurre il rischiooperativo a carico dei colleghi e quello creditizio aziendale.

L'Azienda ha affermato che Colleghe e Colleghi coinvolti nei progetti verranno sottratti alla rete commerciale ma che gli spostamenti di sede saranno realizzati nel pieno rispetto di quelle che sono le norme contrattualmente previste. Verranno utilizzati i poli BT già attualmente presenti su tutte le Region, senza crearne di nuovi. L'obiettivo è cercare di mantenere i colleghi interessati dallo spostamento sulla stessa provincia, limitando così la mobilità territoriale.

Per quanto concerne i numeri dichiarati, il progetto E2E coinvolgerà, a regime, 80 colleghi. Le risorse, in egual numero in uscita dalla rete ed in ingresso nelle strutture BT, potranno essere destinate a tali attività come ad attività differenti, in relazione, come dichiaratodall'azienda, alle competenze acquisite ed alle necessità aziendali.

Il progetto di AQM – in questo caso la fase di individuazione e reclutamento delle risorse ègià di fatto avvenuta (con colleghi di provenienza dall'area dei crediti e con profili inerenti ilmondo corporate e small business) – vede invece coinvolte 77 risorse, con la creazione di 1 AQM per ogni area e relativi 7 coordinatori.

Per quanto concerne il NewBlocco70 (collocato nell'area di loan administration) e l'attivitàdi Watchlist, a regime i colleghi coinvolti saranno 100: allo stato attuale ci viene dichiarato che i poli sono ancora in corso di identificazione, sulla scorta anche delle competenze dei colleghi e delle colleghe e che le figure principalmente interessate sono quelle di chi ha già ricoperto ruoli di assistente corporate e small business.

Per tutte le figure coinvolte nei progetti legati ad HR Transformation è previsto un moduloformativo specifico, successivo all'individuazione ed all'analisi delle competenze, della durata di quattro settimane (tre di training on

the job), di cui ci è stata data illustrazione, a titolo esemplificativo, per quanto riguarda la figura dell'addetto al controllo contratti.

Nel corso dell'incontro ci sono stati poi presentati altri due progetti relativi a Transform 2019:

-GTB: si tratta di una attività che a regime vedrà coinvolti 17 colleghi e consisterà nel supportare la clientela corporate (ad eccezione del perimetro specialistico) relativa al solo perimetro Italy con competenze specifiche in materia di prodotti di trade finance e cash management, avvalendosi anche degli specialisti GTB delle diverse Region. Verranno presidiate le attività di consulenza, vendita, post-vendita e quelle tecniche commercialiL'obiettivo è quello di supportare i colleghi del Network in un'ottica di specializzazione, snellendo il carico del lavoro di filiale.

-POSTE ITALIANE: attività che nasce a seguito di un accordo di collaborazione con Poste Italiane, nell'ambito di una più ampia manovra delle stesse Poste per aumentare la propria capacità commerciale, facendo leva sulle competenze bancarie. L'accordo riguarda iprodotti creditizi e le cessioni del quinto. Sebbene la collaborazione sia stata avviata sin dallo scorso anno, ad oggi si lavorerà solamente sulla cessione del quinto, prodotto definitodall'azienda ad alta complessità di gestione e destinato al momento a pensionati edipendenti pubblici (da estendere in futuro ai dipendenti privati e postali). Poste Italiane si occuperà della promozione e del collocamento del nostro prodotto, mentre le pratiche verranno istruite in UniCredit.

Sarà creato un team composto da 35 colleghi che offriranno servizi di pre e postvendita ai lavoratori di Poste Italiane. Il polo, tramite BT, sarà realizzato nel Lazio (un probabile secondo sarà in futuro aperto in Sicilia), a seguito della richiesta di Poste Italiane di avere il presidio il più vicino possibile alle loro sedi centrali. La formazione dedicata ai colleghi e colleghe interessate avrà luogo nel mese di luglio e settembre (laddove possibile anche in agosto). Il progetto in questione, secondo l'azienda, è in linea con uno degli obiettivi di Transform 2019 ossia il focus sul credito al consumo e le nuove opportunità di business.

Per quanto concerne le tempistiche di reclutamento è stata identificata una prima fase da realizzarsi entro il 30 di giugno che, nelle intenzioni aziendali, coinvolgerebbe 47 colleghida individuare ed inserire nelle attività di Transform 2019 dedicate al CBK Italy (Document Management, GTB), e altri 80 colleghi da destinare alle attività di COO per CBK Italy(Poste Italiane, E2E).

Gli incontri a livello di Region per l'illustrazione della prima fase di individuazione delle risorse sono in corso: alcuni sono già stati effettuati, altri si terranno prossimamente.

La seconda fase dovrebbe essere realizzata entro il 31 dicembre, con l'ingressorispettivamente di 70 e 50 lavoratori sulle attività sopra specificate.

Sono invece già a regime i progetti di AQM, 77 lavoratori, paperless, branch e reclami, 9 lavoratori e crediti di firma e gate, 8 lavoratori.

Come OO.SS. abbiamo espresso da subito contrarietà non solo e non tanto sui singoli progetti quanto sul piano generale che va oltre il limite tollerabile di riduzionedell'organico della rete fisica: pensavamo a torto di essere

ormai ad un livello nonvalicabile.

Non possiamo, dunque che esprimere un giudizio molto severo sulle determinazioni aziendali e per più di una ragione.

Come è possibile pensare di depauperare la rete nella stagione estiva, soprattutto dopo che in questi giorni è stato presentato il progetto di chiusura del servizio di cassa nel mese di agosto per un numero significativo di agenzie?

Come è possibile pensare di drenare risorse quando alla fine di giugno usciranno dal gruppo 300 persone, di cui almeno la metà proprio dalle Filiali Retail e Corporate?

Come non vedere che in tutte le Region, anche in quelle dove l'Azienda stessa dichiara surplus di personale, ci sono ogni giorno Filiali che non riescono ad aprire al pubblico?

Siamo arrivati al collasso e, come se non bastasse, la miopia dell'Azienda non fa che peggiorare la situazione.

Abbiamo chiesto di posticipare a dopo il periodo estivo, sempre particolarmente critico, lo spostamento dalla Rete dei 127 lavoratori previsti dal progetto.

Per tutta risposta abbiamo avuto uno "sconto" di 30 persone, vale a dire la disponibilità aposticipare il progetto "Document Management" che, secondo l'azienda, non produrrebbeun immediato beneficio in termini organizzativi per le Filiali, mentre per le restanti 97 risorse la risposta è stata un secco no.

Consideriamo le risoluzioni aziendali inaccettabili perché contraddittorie e insensibili alle condizioni lavorative che vivono i colleghi e le colleghe nelle filiali.

Ancora una volta i progetti aziendali depauperano e tolgono professionalità danneggiando,di conseguenza, l'immagine dell'Istituto e dei lavoratori stessi: donne e uomini che ogni giorno cercano, tra mille problemi e difficoltà, di fornire un servizio di qualità che va ben oltre i mezzi che l'azienda mette loro a disposizione.

Uno dei principali obiettivi del Piano Transform 2019, fin dall'inizio dichiarato dai massimivertici aziendali, avrebbe dovuto riguardare l'efficientamento organizzativo (IT, procedure, semplificazione dei processi…) per arrivare a lavorare meglio con meno persone.

A pochi mesi dalla chiusura del Piano rileviamo come l'unico obiettivo sicuramente centrato sia quello della riduzione degli organici, con conseguente riduzione dei costi, mentre l'efficienza promessa resta una chimera.

Sottrarre ulteriori risorse ad una rete ormai stremata evidenzia, ancora una volta, la distanza siderale tra realtà virtuale (la banca che l'azienda disegna e gestisce attraverso l'algoritmodi HR Platform) e la vita reale.

La diffidenza, nostra e dei colleghi, di fronte ad interventi che, nelle dichiarazioni aziendali, dovrebbero migliorare significativamente l'organizzazione del lavoro è del tutto giustificata.

Chiederemo un nuovo confronto a brevissimo con l’Azienda nel corso del quale porteremo nostre proposte al fine di modificare sensibilmente il quadro fino a oggi delineato.

Milano 13 giugno 2019

Segreterie di Coordinamento