



Organi di Coordinamento di UniCredit Corporate Banking

N. 11 - Verona, 26 novembre 2008

Obiettivi ed impegni delle OO.SS. aziendali in UniCredit Corporate Banking:

Una presenza sindacale adeguata alla delicatezza della fase

Negli ultimi mesi lo scenario macro-economico globale è ulteriormente peggiorato e le previsioni di un suo possibile riequilibrio sono state rinviate a non prima del 2010.

In tale contesto di crisi, che mina la stabilità di non pochi intermediari finanziari internazionali, le ripercussioni si sono fatte sentire anche sul Gruppo UniCredit che, già impegnato sul fronte domestico nella delicata fase di fusione, ha "ritarato" il proprio piano triennale, confermando gli obiettivi di riduzione sul versante dei costi e rivedendo, in diminuzione, quelli relativi ai ricavi.

In ambito nazionale, all'inizio del mese di novembre la riorganizzazione conseguente all'integrazione del perimetro ex-Capitalia ha segnato una tappa fondamentale, con il cosiddetto "carve-out".

Per quanto riguarda UniCredit Corporate Banking, la formale integrazione con il mondo corporate di provenienza ex-Capitalia ha portato il dimensionamento aziendale dalle circa 3.950 unità alle attuali 5.700, con una copertura del territorio italiano più articolata ed equilibrata (*N.B. cogliamo l'occasione di questo volantino per dare il benvenuto ai nuovi 1.750 Colleghi/ghe, facendo loro presente che, rispetto agli obiettivi ed impegni sindacali di questa fase, vi sono, ovviamente, anche quelli riguardanti i loro specifici problemi di allineamento formativo, inquadramentale, di prassi aziendali, ecc.*).

Ancorché l'operazione fosse stata preceduta dalla fase transitoria del "Managerial Big Bang" permane una situazione di difficoltà e di sofferenza, in particolare nella rete: alle problematiche legate al ciclo economico negativo si aggiunge il malessere dovuto ad una riorganizzazione sicuramente non del tutto "digerita" dalla struttura.

Emergono dalla rete, in particolare dai "gestori" impegnati a curare quotidianamente il rapporto con le imprese clienti, elementi di forte disagio, incertezza e timore, vuoi per le troppe incombenze improprie e pressioni che ricevono, per disposizioni normative non sempre chiare e coerenti ma, soprattutto, per il sostanziale schiacciamento di ruolo in cui si vengono a trovare. Anche in Direzione Generale e nelle cosiddette Strutture di Supporto alla rete la condizione lavorativa del Personale non è certo delle migliori.

In questo scenario di grandi difficoltà, incertezze e cambiamenti, le OO.SS. sono state lungamente impegnate a livello di Gruppo in incontri e confronti finalizzati a gestire le problematiche cosiddette "macro" (es. gestione delle ricadute del Piano Industriale in termini di eccedenze, cessione di sportelli, mobilità infragruppo, ecc.), senza peraltro trascurare le questioni più specificatamente aziendali (gestione del C.I.A.), anche di tipo "micro" (cioè le questioni legate alla quotidianità lavorativa).

Per una maggiore incisività del sindacato aziendale, sia a livello centrale che periferico, chiediamo un coinvolgimento più diretto da parte degli iscritti e dei lavoratori, affinché vengano segnalate con puntualità le questioni organizzative che si riscontrano (carichi e ritmi di lavoro, qualità del lavoro, condizioni di salute e sicurezza, aspetti legati al benessere organizzativo, ecc.).

Sintetizziamo di seguito le principali materie sulle quali, in quest'ultimo periodo, le OO.SS. aziendali sono state impegnate (e continueranno ad esserlo) con la Direzione:

APPLICAZIONE E GESTIONE DEL C.I.A. E DI ALTRE INTESE COLLEGATE

A febbraio 2009 scade il termine dei 18 mesi dalla stipula del C.I.A. per la concretizzazione di tutte le nuove normative e vi sono ancora talune diversità d'interpretazione contrattuale da sanare e alcune ulteriori previsioni da attuare.

Brevemente, le questioni che dovranno essere definite prossimamente:

- sistemazione degli inquadramenti minimi contrattuali per alcuni casi particolari;
- esplicitazione dei criteri per l'assegnazione delle facoltà deliberative creditizie ai gestori e per l'attribuzione della "seniority";
- concreta attivazione delle previsioni relative alle nuove figure di D.G. (*Responsabile di Funzione e Responsabile di Funzione Senior*);
- conclusione di tutti gli impegni della Commissione Paritetica sulla Formazione (*coinvolta nei lavori di cui al successivo punto 3*).

NUOVA STRUTTURA DELLA DIREZIONE PERSONALE

Nel primo incontro con il nuovo Capo del Personale, Sig. Roberto Vergnano, avvenuto nel corso del mese di ottobre, ci è stata presentata la nuova organizzazione dell'Area Risorse Umane. Come riportato anche dalla circolare aziendale n. 793/1 del 16.10.08, la nuova struttura - ancorché non del tutto a regime - si fonda sul modello di servizio degli "H.R. Business Partner", focalizzato sulla gestione del Personale, lasciando ad altre entità gli aspetti organizzativo-logistici, nonché quelli amministrativi, formativi e di sviluppo del Personale.

Come Sindacato, pur riservandoci di esprimere un giudizio solo dopo aver verificato nei fatti l'efficacia della nuova organizzazione, abbiamo già fatto presente all'Azienda che temiamo ne possa derivare un allontanamento dal contatto quotidiano con i Colleghi di rete ed una complicazione nei livelli d'interlocuzione periferica con il sindacato; altro motivo di preoccupazione nasce dal fatto che, ad oggi, non siano ancora stati ufficialmente individuati tutti i Responsabili ed i relativi Regionals. Rispetto a ciò, assicuriamo, comunque, il nostro impegno affinché non venga ridimensionata la capacità di relazione delle R.S.A. e l'attenzione necessaria rivolta alle persone.

SISTEMA INCENTIVANTE 2008 ED IMPEGNI RELATIVI A QUELLO IN CANTIERE PER IL 2009

L'M.B.O. ed il sistema incentivante complessivamente inteso costituiscono, da tempo, una priorità ed una questione aperta per le OO.SS. di UniCredit Corporate Banking, tanto che, nell'intento di realizzarne una migliore trasparenza e regolamentazione si è addivenuti anche ad una specifica previsione nell'ambito del C.I.A. (*raccomandazione delle OO.SS. aziendali*).

Tra i principali problemi riscontrati permangono gli eccessivi margini di discrezionalità, i ritardi nell'assegnazione degli obiettivi, nonché la ridefinizione degli stessi in corso d'opera. In particolare quest'anno ove, oltre agli effetti della congiuntura, si registra anche un approccio più selettivo nella concessione degli impieghi.

Il nuovo Capo del Personale, nell'occasione d'incontro sopra richiamata, ha assicurato la sua disponibilità ad un confronto approfondito su questa materia, in particolare rispetto all'impegno contrattuale relativo alla definizione degli obiettivi di budget, per cui contiamo di essere coinvolti più attivamente nell'ambito delle *"motivazioni, criteri e modalità che staranno alla base della definizione dell'MBO 2009"*.

Altri temi "caldi", su cui stiamo lavorando e/o abbiamo impegnato la Direzione al confronto, sono quelli relativi a:

1. **progetto "Customer Satisfaction" e suoi riflessi anche ai fini delle schede obiettivo M.B.O.;**
2. **riorganizzazione di alcuni settori della D.G. e relative conseguenze** (*Direzione Crediti, Direzione Amministrazione, Settore Pubblico, ecc.*);
3. **formazione contrattuale 2007-2008, predisposizione dei percorsi formativi legati allo sviluppo professionale di cui al C.I.A., effettiva realizzazione dell'incarico di Tutor;**
4. **armonizzazione degli inquadramenti contrattuali per il Personale ex Capitalia.**

Come si vede, sono tanti i fronti d'impegno su cui siamo impegnati, con costanti sollecitazioni all'Azienda, per la difesa degli interessi di tutti i 5.700 Colleghi e Colleghe e per la costruzione di una realtà bancaria che sia caratterizzata da adeguate condizioni lavorative, in un contesto di *"Regole chiare, trasparenti e condivise, per una valorizzazione duratura del Personale"*.

Le Segreterie di Coordinamento di UniCredit Corporate Banking