



By: [CHRISTOPHER MACSURAK](#) - [CC BY 2.0](#)

Il nuovo Piano Industriale di UniCredit si abbatte, ancora una volta, sulla rete distributiva e sugli organici delle filiali: non è una novità, purtroppo, né una brillante soluzione.

Infatti, a fronte di un dimagrimento del tutto insignificante - ben 200 persone! - delle strutture di DG e Competence Lines, si ipotizzano migliaia e migliaia di esuberanti negli sportelli.

Seicento di queste presunte eccedenze sarebbero determinate dalla realizzazione del progetto Flex4you; ciò smentisce in maniera evidente le affermazioni fatte dalla dirigenza solo pochi mesi fa, quando ci venne assicurato che questo progetto non era nato con l'obiettivo di recuperare personale, ma per migliorare l'efficienza e dare impulso all'attività commerciale.

D'altra parte l'azienda ci aveva anche detto che non si sarebbe fatta la scelta di chiudere ulteriori sportelli, e invece se ne chiudono altri 150 (500 dal 2013 al 2018)!

Questi sono solo alcuni dei motivi per cui il nuovo Piano Industriale proprio non ci piace.

Pesa infatti su di noi il sospetto che sia stato predisposto a tavolino e partendo dalla coda, decidendo prima il numero degli esuberanti e solo in un secondo momento le aree della banca da cui eliminare posti di lavoro.

In attesa dell'avvio della trattativa sul complesso delle ricadute, esprimiamo una prima valutazione sul modello di banca che il Piano lascia intravedere, e che, alla luce delle informazioni di cui disponiamo, al momento proprio non ci convince.

Non condividiamo, ad esempio:

- il perseguimento dell'efficienza attraverso la massima flessibilità;
- l'attribuzione alla multicanalità di proprietà "taumaturgiche", come se questi mezzi fossero in grado, di per sé, di garantire il rilancio della crescita;
- l'allontanamento forzoso della clientela dalle agenzie e il contemporaneo rifacimento del lay out di mille di queste (per chi, se i clienti non devono più andarci?);
- la riduzione all'osso degli organici delle filiali, già oggi in grandissima sofferenza, che metterà ancora più a repentaglio la qualità del servizio;
- lo svilimento della professionalità e la trasformazione del bancario in agente di commercio (vedi l'ultima iniziativa per la vendita di attrezzi da palestra, prodotti veramente poco "bancari");
- la quasi totale rivisitazione delle figure professionali;
- l'eccessiva standardizzazione dei processi, che porta con sé l'eliminazione del

IL PIANO INDUSTRIALE 2013-2018 E LA BANCA: proprio non ci siamo!

valore aggiunto rappresentato dall'apporto del fattore umano.

Manca un progetto vero di valorizzazione del personale, la risorsa più importante per un'azienda di servizi, su cui andrebbero focalizzati gli investimenti.

Non si intravede una nuova visione del credito come funzione centrale dell'attività bancaria attorno alla quale sviluppare servizi utili e innovativi per le imprese e ad alto valore aggiunto per la banca.

Ci pare che, ancora una volta, la risposta alle difficoltà da parte di UniCredit sia di tipo congiunturale: si

intende perseguire l'obiettivo dell'efficienza senza però apportare modifiche significative all'impianto, affidandosi sostanzialmente all'innovazione tecnologica e alla riduzione massiccia di posti di lavoro. D'altra parte le riorganizzazioni della banca degli ultimi anni (almeno quattro da one4C in poi) di fatto non hanno mai aggredito i problemi alla radice, lo dimostra il loro susseguirsi di anno in anno. E ogni volta gli interventi ci sono stati presentati come risolutivi, salvo poi averli messi in discussione dopo pochi mesi. No, non è questo che intendiamo quando parliamo, nella nostra piattaforma per il rinnovo del CCNL, di un nuovo modo di fare banca!

A proposito di novità, ci viene riferito che il Country Chairman Italy (Piccini, per intenderci), in occasione dei recenti road show organizzati per illustrare la nuova banca, abbia affermato che nel giro di qualche anno lo stipendio dei consulenti sarà fisso solo per una quota parte, mentre per il resto diventerà variabile in quanto strettamente legato ai risultati.

Forse ha dimenticato che esiste un Contratto Nazionale che non consente, né consentirà un tale stravolgimento.

Appare poi quanto meno singolare, ma soprattutto scandaloso, che si sostenga una correlazione molto stretta, per lavoratrici e lavoratori, tra risultati e retribuzione, mentre nulla si preveda per chi continua a percepire compensi milionari a fronte di ripetuti bilanci in rosso e piani industriali regolarmente cambiati (falliti?) prima di essere conclusi.