

Nei giorni 17 e 18 settembre si è aperta a Milano la procedura di confronto prevista dal CCNL sulla riorganizzazione della Rete Commerciale che andrà in vigore dal prossimo 3 novembre.

In questo primo confronto è stato rappresentato alle OOS il progetto Distretto 2.0 come parte integrante e attuativa del Piano Industriale attualmente in vigore in Unicredit.

L'Azienda ha motivato le ragioni delle profonde modifiche organizzative in relazione alla necessità di ritorni di redditività fortemente condizionati dal contesto esterno: meno ricavi e nuovi competitor che si allungano sui perimetri della banca.

Sarebbe pertanto necessaria una forte crescita dell'efficienza che poggi su modalità organizzative più flessibili.

Le considerazioni che come OO.SS. abbiamo sviluppato hanno riguardato prioritariamente i ruoli e le figure professionali nonché la struttura delle agenzie.

Tutti i ruoli sono stati rivisitati e devono essere oggetto di attenta valutazione per evitare distorsioni organizzative e impropri carichi di lavoro. Siamo in attesa che ci venga fornito, per ogni ruolo, la job description (chi fa che cosa), così come da noi richiesto.

L'azienda ha più volte sottolineato come la figura su cui si impernia questa riorganizzazione sia quella del DDD.

Altro ruolo centrale sarà quello del ROD, su cui verranno concentrate attività svolte in precedenza da altre figure (CSC e DDA): controlli di primo livello, attività di archivio e supervisione di tutta l'attività commerciale del Distretto.

Nei Distretti a maggiore complessità potranno essere presenti uno o più addetti ROD, individuati all'interno del bacino dei Consulenti. Dietro nostra precisa richiesta, l'azienda ha precisato che le attività dell'addetto ROD saranno svolte in via esclusiva, vale a dire che l'addetto ROD non potrà, se non in via del tutto eccezionale, svolgere anche le mansioni di Consulente.

La nuova struttura delle agenzie prevede, per gli sportelli fino a tre addetti, la figura del Responsabile Commerciale.

Riteniamo che questo non debba significare il superamento delle previsioni del CCNL.

E' stato dichiarato, inoltre, che negli sportelli che vedranno la presenza di Consulenti senza compiti di cassa, la gestione (carico/scarico) degli ATM sarà esternalizzata ad un service oppure svolta da colleghi di altre agenzie del distretto, purché addetti alla cassa. La problematica è emersa a seguito di nostra precisa richiesta: negli incontri che si terranno a breve a livello locale saranno attentamente verificate le modalità organizzative adottate a tale riguardo.

Come OO.SS. abbiamo inoltre richiesto che la formazione, a partire da quella necessaria in caso di immissione in nuovi ruoli, sia adeguata e puntuale e non fatta esclusivamente o prevalentemente a distanza, cioè on-line.

Nel corso dell'illustrazione spesso l'Azienda si è richiamata al principio della flessibilità.

Da parte nostra abbiamo evidenziato come flessibilità non debba significare discrezionalità. Esiste un CCNL che definisce, in particolare per quanto riguarda gli orari di lavoro e le trasferte che vanno riconosciute in caso di mobilità, in quali ambiti può esplicarsi la flessibilità aziendale: quelle sono le regole entro le quali gli interventi derivanti dalla riorganizzazione dovranno mantenersi.

A proposito di orari, è stato dichiarato che, conclusa la sperimentazione sull'estensione dell'orario delle agenzie, la modalità più efficace è risultata essere l'apertura al sabato.

L'impatto derivante dall'introduzione di nuovi ruoli, compreso l'accorpamento degli attuali AFP, ASC e ACSC nella figura del "Consulente", l'attribuzione al DDD di un'ampia autonomia, sia rispetto alla gestione del personale che degli orari degli sportelli, l'adozione di modelli di agenzia molto diversificati tra di loro, è tutto da verificare. Il rischio è che questa ennesima riorganizzazione poggi, come troppe volte è avvenuto in passato, più sulla disponibilità e abnegazione dei colleghi che su efficienti supporti organizzativi messi a disposizione dall'azienda. Sarà quindi indispensabile monitorare con attenzione il procedere della riorganizzazione e segnalare le eventuali problematiche che dovessero insorgere e si dimostrassero non in linea con le dichiarazioni aziendali.

Le OO.SS. continueranno il confronto con l'Azienda, nel rispetto delle previsioni del CCNL, fino all'entrata in vigore del nuovo modello organizzativo. Per la complessità e la tipologia dei problemi che la riforma determina, riteniamo necessario allargare questo confronto a livello territoriale. Pertanto abbiamo richiesto e concordato che, oltre che a livello centrale, si terranno, indicativamente entro i primi 10/15 giorni di ottobre, appositi incontri con le OO.SS. all'interno di ogni Regione. Ci risulta che proprio in questi giorni si stia organizzando, in tutti i distretti, il cd. Open day, che si sostanzia in una riunione dopo l'orario di lavoro, comprensiva di "pizzata" offerta dalla banca. L'adesione, come ha confermato anche l'azienda, è assolutamente volontaria (ci mancherebbe!). Per questo sono inaccettabili le pressioni che, ci riferiscono, vengono attuate per spingere alla partecipazione.

I colleghi devono poter decidere in libertà, sulla base delle proprie esigenze personali/familiari, e senza doversi giustificare, certi che, in caso di assenza, saranno messi al corrente in un momento successivo del contenuto dell'incontro. Sarò nostra cura aggiornare colleghe e colleghi sullo stato del confronto con l'Azienda negli incontri che seguiranno.

Milano 19 settembre 2014

Le Segreterie Nazionali e le Segreterie di Gruppo UniCredit
Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCA

[Scarica comunicato](#)