

Concluse le riunioni a livello di Region, il 29 ottobre è ripreso a livello centrale il confronto previsto dal CCNL sulla riorganizzazione della rete commerciale.

Dagli incontri in Region e dal contatto diretto con i lavoratori erano emerse una serie di criticità sul nuovo modello e la necessità che fosse fatta maggiore chiarezza sui nuovi ruoli professionali e su alcuni delicati aspetti della nuova organizzazione del lavoro.

Nel confronto con l'azienda si è partiti dalla persistente opacità che avvolge il nuovo modello organizzativo agli occhi dei colleghi: la grande mole di normativa che è stata rilasciata solo a pochi giorni dalla partenza non ne ha sicuramente facilitato la comprensione. Come pure appare poco comprensibile il perché le "job description" dei nuovi ruoli professionali (il chi fa che cosa e con quali limiti) siano state rese disponibili a portale, come ci ha anticipato durante la riunione l'azienda, solo dal 3 novembre, giorno della partenza del nuovo modello.

La banca stessa, peraltro, ha ammesso che, stante la complessità di questa riorganizzazione, la data di avvio non porterà con sé l'assetto definitivo dell'organizzazione del lavoro: nelle sue previsioni saranno sicuramente necessari interventi di aggiustamento del modello e di revisione in progress della stessa normativa. Anche per questi motivi, sebbene formalmente la procedura si sia chiusa con la fine di ottobre, la direzione si è resa disponibile a continuare il confronto anche oltre i termini ed in qualsiasi momento le parti lo ritenessero necessario.

Sempre per la complessità di questa fase e a seguito di analoghi interventi fatti dalle OO.SS. nelle precedenti riorganizzazioni, l'azienda ha ritenuto di aumentare i tempi della consegna rischi che si protrarranno sino al 27 febbraio 2015.

Rispetto alle criticità emerse in periferia in merito alla organizzazione del lavoro e alle applicazioni disomogenee tra Region e Region, l'Azienda ha ribadito che:

- il modello è unico per tutta UniCredit Spa, anche se deve essere adattato a realtà organizzative diverse tra loro. Alla nostra domanda circa i criteri di classificazione dei distretti, è stato semplicemente risposto che distretti complessi prevedono il VDD, mentre in quelli meno complessi questa figura non è presente;
- il nuovo modello, che è parte integrante del Piano Industriale, si caratterizza per una forte flessibilità del lavoro, condizione che consentirebbe il sostanziale mantenimento dell'attuale rete distributiva a patto di un contenimento dei costi operativi e di un rilancio della redditività.

Poiché nelle Region erano emerse interpretazioni distoniche, disomogenee tra loro, e comunque poco chiare, sulle attività e sull'utilizzo di un gran numero di nuove figure professionali, abbiamo ribadito che la flessibilità non può equivalere alla deregolamentazione del Contratto nazionale, alla opacità su incarichi e responsabilità o all'utilizzo discrezionale di giorno in giorno del singolo collega. Su tale impostazione la banca ha dichiarato di convenire.

Riportiamo, di seguito, i punti approfonditi durante l'incontro:

- il Rod avrà facoltà creditizie e di prezzo nelle misure previste per gli ex CSC (non potrà in ogni caso firmare atti quali mutui come da qualcuno sollevato);
- l'Addetto Rod è solo un profilo abilitativo del consulente; il numero di addetti rod per distretto è individuato in base alla mole di lavoro. Altre attività potranno essere assegnate in caso di non saturazione della loro giornata lavorativa;
- i Consulenti First, qualora esercitino l'attività fuori sede, dovranno farlo, così come da tempo sta avvenendo al Private, nell'ambito delle previsioni di legge, che abbiamo convenuto di approfondire ulteriormente. L'azienda si farà carico, comunque, di intrattenerli sui limiti e le modalità di esercizio del loro mandato, anche in merito alla tenuta/conservazione dei documenti relativi all'attività fuori sede, stante la responsabilità personale in capo al collega;
- per quanto riguarda i Consulenti Personal Investimenti/Finanziamenti, l'azienda ha dichiarato che non può essere escluso, ferme

le competenze necessarie e l'adibizione principale ad uno dei due ruoli, un utilizzo promiscuo su ambedue gli ambiti di attività.

Sono stati poi affrontati i principali temi inerenti il corretto rispetto delle norme contrattuali rispetto ai quali l'azienda ha affermato che:

- la mobilità del personale all'interno del distretto verrà gestita in base a quanto previsto dal CCNL per le "missioni";
- anche l'indennità di rischio verrà gestita in base alle norme del CCNL;
- il consulente/cassiere in forza ad una filiale cash light percepirà l'indennità prevista per cinque ore; nel caso il pomeriggio prestasse attività di cassa in altra filiale (obiettivo aziendale dichiarato sarebbe quello che nel pomeriggio si dedicasse alla attività commerciale) percepirà l'indennità "saltuaria" in ragione all'intera adibizione di cassa nella giornata;
- sul rifiuto da parte sindacale di accettare eventuali interpretazioni contrattuali degli sportelli cash less o cash light quali sportelli ad "operatività ridotta" (con conseguenze al ribasso sul sistema degli inquadramenti nazionale o di quello da costruire a livello aziendale), l'azienda si è riservata di fare approfondimenti;

Si sono successivamente affrontati alcuni specifici aspetti dell'organizzazione del lavoro come di seguito riportato:

- su uno dei temi più delicati che derivano da questa riorganizzazione, quello del rapporto tra il concetto di delega ad operare e responsabilità soggettive, è prevista la discrezionalità, per chi è nel ruolo di DDD, DDA, ROD, di rilasciare eventuali deleghe. Secondo l'azienda è delegabile la sola attività, ma non la responsabilità che rimarrebbe invece in capo al delegante. Abbiamo richiesto che venga fornito un quadro di tutti i possibili deleganti, delle materie delegabili e dei possibili delegati;
- potranno essere conferiti poteri di rappresentanza dell'istituto verso terzi anche alle aree professionali;
- la distinzione tra Agenzia e Sportello Commerciale non si baserebbe unicamente sul numero dei lavoratori presenti (più o meno 3), ma su una serie di elementi, tra cui il Mol (la soglia sarebbe di 800.000 euro). L'azienda non ha acconsentito a fornirci il cd. "sizing" delle agenzie, cioè il dimensionamento ottimale, che è cosa diversa dall'organico effettivo;
- la gestione degli ATM nei 200 negozi finanziari first sarà in capo ad un consulente presente in loco. Nei negozi in cui questa figura non fosse presente, il servizio sarà garantito da un service esterno o dal consulente di una agenzia vicina. I problemi di sicurezza che si determinerebbero in questo secondo caso dovranno essere, a nostro avviso, oggetto di approfondimenti per poterli risolvere preventivamente;
- in merito alla circolare con la quale non si prevede più la doppia firma per la contazione in caso di invio al service del contante, la banca si è riservata di fare approfondimenti con le competenti strutture e di riaffrontare il tema, anche questo legato alla sicurezza, in un incontro successivo;
- l'entrata delle agenzie del pegno nelle Aree Commerciali garantirebbe, per l'azienda, maggiori possibilità di circolarità di personale all'interno dell'Area stessa, escluso ovviamente il personale con professionalità caratteristica (es. estimatori).

Le valutazioni che come OO.SS. sentiamo di poter rassegnare, a conclusione di questa fase del confronto e a poche ore dall'avvenuto avvio ufficiale, è che la riorganizzazione porta con sé una serie di questioni irrisolte che creeranno difficoltà certe ai colleghi, soprattutto per la persistente indeterminatezza dei contenuti dei ruoli, delle responsabilità e dei poteri assegnati.

Intendiamo contrastare il rischio che, in queste condizioni, vengano affidati incarichi ai colleghi in modo estemporaneo, senza la necessaria formazione e con un eccesso di fungibilità di mansioni.

Risulta poi inaccettabile che rimanga nella assoluta discrezionalità del singolo DDD concedere o meno le deleghe operative al Responsabile Commerciale: questa modalità presuppone, infatti, un assioma per noi altrettanto inaccettabile secondo cui questa figura non è equiparabile al DDA. Se così fosse, quasi la metà della rete distributiva risulterebbe del tutto priva della presenza fisica di un preposto.

Su questi aspetti riprenderemo a confrontarci con la azienda e vi terremo informati.

Per concludere, in merito al contenzioso sorto intorno al non riconoscimento delle ore dedicate alle riunioni "Open day"



Gruppo Unicredit: Partita una Riorganizzazione piena di incognite!

quale attività aggiuntiva, non avendo riscontrato alcun ripensamento da parte della azienda, informiamo che stiamo predisponendo l'iter che porta alla denuncia di quanto accaduto alle istituzioni competenti.

Milano, 4 novembre 2014

Segreterie di Coordinamento UniCredit Spa

Dircredito Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito UilCa

[Scarica comunicato](#)