



INCONTRO CON DIREZIONE REGION CENTRO-NORD 25/3/2013

A Bologna il 25 marzo 2013, nel corso dell'incontro del coordinamento Region Centro Nord con la controparte aziendale rappresentata da Farina, Ferretti, Bruni, Battaglia e Pizzacalla, sono stati trattati i seguenti argomenti:

PROGETTO RIPORTAFOGLIAZIONE ALFA E BETA:

Il progetto, che avrà decorrenza 15 aprile, prevede la creazione di una nuova rete commerciale (*special network*) dedicata ad aziende con livelli di complessità e/o di problematicità tali da richiedere una gestione specializzata.

Chi si occuperà di questa attività non dovrà solo occuparsi degli aspetti problematici delle posizioni e della qualità dei relativi crediti, ma dovrà curare anche clienti inseriti per il livello di complessità, o che al 30 settembre (data di delimitazione del perimetro) presentavano criticità, oggi spesso superate. Di conseguenza i portafogli in fase di definizione dovranno essere meno saturi.

La rete *Alfa* verrà dotata di una apposita filiera creditizia e di una linea di prodotti dedicati.

Nella nostra Region i centri Special Network saranno 15, così in dettaglio:

NUOVO CENTRO ALFA	GESTORI DA SPECIAL SITUATION SME	GESTORI DA SPECIAL SITUATION CIB	GESTORI CORPORATE DA BETA PER ALFA	GESTORI SMALL DA BETA PER ALFA	TOTALE GESTORI
CENTRO CORPORATE SN BOLOGNA (CITTA')	1	1	3	3	8
CENTRO CORPORATE SN BO PROV E FERRARA	2	0	2	2	6
CENTRO CORPORATE SN MODENA NORD	4	1	0	2	7
CENTRO CORPORATE SN MODENA SUD	1	1	1	1	4
CENTRO CORPORATE SN PARMA E PIACENZA	3	1	1	2	7
CENTRO CORPORATE SN REGGIO EMILIA	2	2	0	1	5
CENTRO CORPORATE SN ROMAGNA	2	1	2	2	7
CENTRO CORPORATE SN RAVENNA	1	1	1	2	5
CENTRO CORPORATE SN TOSCANA EST* (Po+Pt)	2	1	0	1	4
CENTRO CORPORATE SN FIRENZE (+Ar+Si)	3	2	1	2	8
CENTRO CORPORATE SN TOSCANA OVEST	4	1	0	3	8
CENTRO CORPORATE SN UMBRIA NORD	2	1	0	4	7
CENTRO CORPORATE SN UMBRIA SUD	0	0	1	1	2
CENTRO CORPORATE SN MARCHE NORD	2	1	1	1	5
CENTRO CORPORATE SN MARCHE SUD	1	0	1	2	4
	30	14	14	29	87

In totale ci saranno 87 gestori e 14 responsabili (i due centri umbri avranno un unico responsabile).

Il rapporto assistenti/gestori sarà di 1 a 1 per l'appartenenza corporate, di 1 a 2 per lo small business.

Rispetto all'organizzazione attuale, verranno ridotti i Centri Corporate da 32 a 26 chiudendone uno nelle Marche, a Parma, a Reggio Emilia, in Romagna, e due a Modena.

Con la portafogliazione, a regime in *Beta* risulteranno chiuse 23 sigle Small e 30 sigle Corporate.

Ci è stato assicurato che nel corso dei colloqui si è tenuto conto delle competenze e delle esperienze dei colleghi, e che di massima i gestori resteranno dove sono.

Abbiamo comunque espresso, come OOSS, le forti perplessità rispetto all'ennesima ristrutturazione del mondo crediti, che rischia di essere vissuta dai colleghi come una sorta di "Bad bank" interna dove vanno a finire tutte le posizioni problematiche.

Su nostra richiesta specifica, ci è stato garantito che a breve partiranno percorsi formativi dedicati ai gestori Special Network su tre livelli: base, intermedio e avanzato.

Abbiamo poi richiesto ulteriore formazione per i ruoli coinvolti in questi delicati e complessi processi di cambiamento, finalizzata a sensibilizzare tutti i colleghi (ruoli di sintesi compresi)

interessati dalle modifiche introdotte da bacheche e circolari, ormai quotidiane, in merito ai fidi di smobilizzo e anticipi fatture, per la gestione della concentrazione, delle scadenze e delle percentuali anticipabili, meccanismi che influiscono pesantemente sulle prassi operative e sui carichi lavorativi.

In merito alle **3 filiali corporate operative** l'azienda ci ha confermato che è in atto una riflessione sul mantenimento in essere delle filiali operative corporate e che in ogni caso non sono previsti fenomeni di mobilità territoriale.

PART TIME: A nuovo perimetro, i part-time in essere al 31/1/2012 erano complessivamente 773 su una forza lavoro di 7.055 persone, pari al 10,96%.

A distanza di 14 mesi, al 28/2/2013 i part-time in essere erano 829 su 6.998 dipendenti, pari all'11,85%.

Con riferimento all'ultima graduatoria del 31/12/2012 e all'andamento fino al 22/3/2013, il numero di richieste inevase è circa di 130, comprensive delle domande per gravi handicap propri o dei figli e gravi patologie, che recita l'art.1 dell'accordo vigente "saranno accolte immediatamente".

Valutiamo con preoccupazione i dati forniti, perché, nonostante i circa 300 part-time concessi o rinnovati nel corso del 2012, giacciono sul tavolo ancora troppe richieste (circa 130), ognuna delle quali rimanda a una persona che non riesce a conciliare le problematiche personali con il lavoro.

PRESSIONI COMMERCIALI: alla nostra ennesima richiesta, l'azienda ha risposto che interverrà sugli Area manager per sensibilizzarli ancora una volta ad un comportamento più corretto, anche replicando a nuovo perimetro la mail inviata in Emilia Romagna nel settembre scorso sulle medesime tematiche.

ORGANICI (STAGIONALI E ASSUNZIONI) E GESTIONE SPORTELLI: abbiamo richiamato l'azienda alla necessità imprescindibile di procedere ad assunzioni di personale stagionale e soprattutto di personale a tempo indeterminato, come peraltro dichiarato agli organi di stampa dallo stesso a.d. Ghizzoni in data 16 marzo.

Ci è stato confermato che prosegue la realizzazione del piano industriale e si procede allo studio di filiali da chiudere o da riclassificare in cash light o cash less; peraltro anche quest'anno potrebbe verificarsi la sospensione del servizio di cassa per più settimane durante il periodo estivo.

PROGETTO MEET: il progetto di "multicanalità territoriale" prevede la costituzione di 7 poli "call center" con connotazione fortemente commerciale e localizzazione in ciascuna Region.

Dagli attuali 270 lavoratori addetti si dovrebbe passare a 550.

Il polo modenese dovrebbe partire dopo l'estate, con ubicazione nei locali di piazza Grande a Modena, ma non sono stati ancora definiti gli organici.

La composizione dovrebbe essere per metà di colleghi attualmente in rete e per metà revenienti da nuove apposite assunzioni. Verrebbero organizzati con orari di lavoro a turni.

L'azienda si preoccuperà di evitare che i colleghi permangano nell'adibizione per periodi superiori ai 2/3 anni, per poterli (ri)collocare in rete.

Queste importanti affermazioni devono tradursi in accordi e impegni precisi, soprattutto sulla rotazione all'interno dei call center, per evitare la ghettizzazione di questi colleghi.

STABILE IN VIA DEL LAVORO A BOLOGNA: abbiamo infine ricordato all'azienda le problematiche già sollevate da tempo (sicurezza, pulizia, ecc), ma ancora irrisolte, riguardanti lo stabile di via del Lavoro a Bologna, e abbiamo convenuto di trattarle comunque nell'ambito dell'incontro annuale che andremo a richiedere all'azienda entro breve tempo.

Bologna, 29/3/2013

**Coordinamento Regionale Unicredit dell'Emilia Romagna
Dircredito - Fabi - Fiba/Cisl - Fisac/Cgil - Ugl/Credito - Uilca/Uil**