



GRUPPO UNICREDIT

Nel corso dell'incontro tra i Coordinamenti di Unicredit S.p.A. e l'azienda, che si è svolto il 26 ottobre us, abbiamo appreso che, finalmente, con un ritardo di quattro mesi rispetto alle previsioni dell'accordo sul sistema di valorizzazione professionale firmato il 4 febbraio 2017, stanno per essere inviate ai colleghi interessati le lettere con le quali viene loro riconosciuto l'inquadramento o il T.E.R.

Ogni dipendente di UniCredit SpA, pertanto, potrà verificare il proprio percorso professionale sul portale seguendo il percorso:

[HR GATE >EMPLOYEE SELF-SERVICE > J.O.E. > YOUR PROFILE > CLICCA su >](#)

[MY CURRICULUM VITAE > WORK EXPERIENCE WITHIN THE GROUP FROM 2008](#)

Se si riscontrassero degli errori, si dovrà inoltrare un ticket a ES SSC.

Nonostante le nostre rimostranze non è stato attivato un percorso dedicato a questa tipologia di ticket, nè tantomeno sarà disponibile per ogni dipendente l'evidenza del proprio "zainetto", ossia il calcolo di quanto già acquisito in termini di percorso inquadramentale.

A giudizio della FIRST CISL, tutto ciò sembra l'ennesima grave mancanza da parte dell'azienda, proprio perché essa stessa, anche su questo tema, aveva preso con le OO.SS. impegni precisi.

Nè possono convincerci le argomentazioni a sostegno di questa determinazione che fanno riferimento alle consuete e inaccettabili problematiche di carattere tecnico.

Su questi punti torneremo con forza a chiedere il rispetto di quanto concordato!

Nel frattempo, se l'iscritta/o ritenesse che nella ricostruzione fatta dall'azienda fossero presenti errori, sarebbe opportuno rappresentarlo per iscritto al proprio HR e, per conoscenza, al rappresentante FIRST CISL del territorio, a cui potrete rivolgervi anche per chiarimenti.

L'azienda, poi, ha comunicato che si è conclusa la fase "pilota" relativa alla nuova figura di *Vice Direttore di filiale*; il ruolo potrà essere riconosciuto, a discrezione dell'Area Manager, nelle filiali con, indicativamente, più di 20 dipendenti (circa 15 in tutta Italia). In ogni caso, sebbene non sia ancora disponibile la *Job description*, è stato affermato che il V.D.F. si occuperà di supportare il direttore e avrà le medesime competenze creditizie.

Come FIRST CISL abbiamo dichiarato all'azienda che per questa nuova figura, così come per altre introdotte dalla riorganizzazione in corso, andrà previsto uno specifico inquadramento da individuarsi attraverso apposito confronto tra le parti.

A proposito delle nuove disposizioni sulle **incombenze AML**, è stato precisato che i *Gestori Direct* non avranno responsabilità in questo campo; tali incombenze ricadranno sui direttori delle filiali presso le quali i clienti intrattengono il rapporto.

Inoltre, l'azienda ha comunicato che - ai colleghi di **Unidirect** disposti a trasferirsi verso le aree particolarmente carenti in termini di personale - verrà riconosciuto il contributo alloggio o l'affittanza a seconda dei casi, in base ad una trattativa individuale.

Stessa modalità di gestione sarebbe ammessa per l'immediato passaggio a tempo indeterminato prima della fine del periodo di apprendistato. Al momento si stanno raccogliendo le disponibilità, che non sono vincolanti, e, comunque, saranno confrontate con le proposte dell'azienda.

È stata, infine, illustrata la riorganizzazione del canale "estero".

Ciò faceva seguito alla formale richiesta, da parte delle OO.SS., di avviare la procedura ex art. 17 CCNL 31/3/2015, ma l'azienda, al momento, si è limitata ad una semplice informativa.

In premessa, abbiamo appreso che il settore **Trade Finance** ha subito, negli ultimi anni, grandi cambiamenti dovuti ad una serie di fattori, tra cui la digitalizzazione, il progressivo abbandono del credito documentario (oggi molto meno adoperato), e il diffondersi di modalità di pagamento prive di garanzia e basate sulla fiducia (rimesse dirette, ecc.).

Tali mutamenti hanno, di conseguenza, provocato la diffusione di molte aziende, cd. *Fintech*, che si occupano di finanza con strumenti innovativi in un mercato molto difficile: e, al rischio azienda, si sono aggiunti i rischi politici, i rischi-embargo e le connesse sanzioni.

Anche Unicredit sta sperimentando strumenti innovativi e ha deciso di continuare ad investire sul settore, intendendo proseguire nel presidio di tutto il territorio, nella convinzione di avere la leadership in Italia, grazie a specialisti di qualità superiore rispetto a quelli in forza alla concorrenza.

Ad oggi, UniCredit Group è presente sul territorio-Italia con sette *Foreign Trade Center* che coordinano 37 strutture di secondo livello, le cd FTO, ben sapendo che siano sempre più necessarie competenze e capacità complesse e diversificate (legale, normativa, linguistica), non sempre facili da costruire.

In questo particolare settore, gli esodi interesseranno a breve molti di questi specialisti e l'azienda si sta già preoccupando (era ora!) della loro sostituzione, cercando di evitare il rischio di perdere l'attuale livello di qualità e la conseguente *leadership* sul mercato di riferimento.

La soluzione individuata, al momento, sarebbe quella di spostare su Ubis (non Ubis Italia) le attività di *cd. secondo livello* – vale a dire, gli anticipi import ed export e il dopo incasso - mantenendo tutte le restanti attività sugli FTC.

I 37 FTO dovrebbero rimanere in vita pressoché tutti, anche con ranghi ridotti, sebbene non ci sia ancora un piano di dettaglio.

A conclusione di tali interventi, l'organico si ridurrà, per effetto delle uscite, dalle 522 risorse del maggio 2017 alle 381 del 2019; non tutti questi colleghi, però, potranno occuparsi delle attività di primo livello, e taluni trovare collocazione presso il *network*, senza subire mobilità territoriale. Al contrario, potrebbero essere individuate sulla rete risorse da destinare al settore "*estero*".

Comunque, su nostra precisa richiesta, ci è stata assicurata un'informativa continua, puntuale e dettagliata sull'andamento della riorganizzazione.

Abbiamo espresso la nostra preoccupazione per l'ennesima delocalizzazione di attività fuori dal perimetro Italia, in un settore strategico per stessa ammissione dell'azienda, quale è il canale "Estero"

Inoltre, abbiamo ancora una volta chiesto un intervento di Unicredit su questo canale, finalizzato a un adeguato rinnovo dell'organico, avviando contestualmente, e per tempo, la formazione mirata di nuovi specialisti, affiancandoli agli attuali colleghi esperti, nell'intento di non disperdere la professionalità e le competenze costruite nel tempo.

Come FIRST CISL dobbiamo, purtroppo, constatare ancora una volta che questa azienda arriva tardi e, soprattutto, in affanno nell'occuparsi di un così importante settore di attività.

30 ottobre 2017

LA SEGRETERIA FIRST CISL UNICREDIT GROUP