



Queste OO.SS. avevano già sollevato forti critiche circa le richieste di uscita da Unicredit Services per decine di lavoratrici/tori, sia nel corso dell'incontro con l'Amministratore Delegato sia nei successivi incontri con il Responsabile delle Risorse Umane e delle Relazioni Industriali.

Non condividiamo né le modalità, né la strategia. Non ci hanno convinto le motivazioni né tantomeno le presunte opportunità lavorative per i colleghi, ai quali vengono proposte attività di breve durata e senza una formazione adeguata. A parer nostro, è un'operazione di breve respiro, come una sorta di "rottamazione" di competenze e professionalità che l'azienda sostiene siano obsolete. Continua la logica dei tagli lineari di questo Gruppo, in un'ottica cieca, di taglio dei costi, che nella maggior parte delle volte risulta poi carente la gestione e la pianificazione delle attività.

- Tra le attività che vengono proposte "*spintanemente*" ci sono le cosiddette task forces, invenzione di un management incapace di prevedere le conseguenze di scelte sbagliate che hanno distrutto professionalità e competenze.

Da una parte si fanno proclami di futuribili Accademy della digitalizzazione, ma dall'altra non si offrono opportunità di riconversione reale.

E' il caso della task force sui pignoramenti, visto che in passato, qualche manager aveva "venduto" progetti roboanti di efficientamento e delocalizzazione.

La logica dell'International Program Consolidation, non aveva mai trovato la nostra condivisione, perché la delocalizzazione di attività ad alto rischio di penali e che richiedeva competenze specifiche in ambito legale, non poteva essere standardizzata in un semplice processo di Lean It o tramite Robot Process Automation. La logica di tagli ed efficientamenti aveva portato quest'area ad una forte riduzione delle risorse portandole a poche unità e con la maggior parte delle attività delocalizzate in Romania, e per alcune aree all'esternalizzazione delle attività.

Queste OO.SS. Si sono sempre fatte carico ed hanno condiviso momenti difficili dell'azienda, in cui tutti si dovevano rimboccare le maniche, per primi i Lavoratori. Ma questo all'interno di un processo di comunicazione trasparente, e non per nascondere sotto il tappeto gli errori di valutazione fatti dal management in passato, che al grido di RPA e Lean e Task Manager, hanno portato ad una forte riduzione del personale, con la dispersione del Know-how acquisito negli anni sulla materia.

Non può essere che le leve gestionali e di scelte organizzative con la logica della breve durata debbano essere sempre scaricate sui Lavoratori. Chiediamo ancora una volta che l'azienda metta veramente al centro della propria strategia il valore delle persone, rispettando la professionalità acquisita, anche offrendo percorsi di RI-Professionalizzazione sulle nuove tecnologie e soprattutto tenendo in considerazione il percorso di ciascuno all'interno dell'azienda, in particolare di un'azienda che richiede specializzazione come Unicredit Services.



Unicredit Services: non è questo il clima che vogliamo!

Coerentemente con quanto previsto dall'accordo sul piano industriale Unlock 2024, queste OO.SS. ribadiscono la volontà di definire il tema dell'organizzazione degli orari di lavoro e dei percorsi professionali.

*Milano, 27 aprile 2022*

**Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Unicredit Services ScpA**  
**FABI - FIRST - FISAC/CGIL - UIL.CA - UNISIN**