

[dal sito: www.fisacunicredit.eu](http://www.fisacunicredit.eu)

Continua la politica aziendale dei tagli lineari di personale dalle funzioni centrali, dall'area digital e pare anche da strutture di rete, al contrario di quella della pianificazione e della corretta gestione del personale verso il nuovo modello di banca, che è ancora tutto da scoprire....

Molte colleghe e colleghi, nelle scorse settimane, sono stati intrattenuti e spostati nella nuova struttura chiamata Group Operations Workforce Management che parrebbe debba arrivare ad "ospitare" un numero di colleghi/e, non comunicati ufficialmente, ma che viene indicato nel corso dei colloqui in 1500 circa.

Gli spostamenti fatti con breve preavviso, peraltro, hanno messo e mettono in difficoltà operativa le strutture cedenti, visto che è stata adottata la logica del taglio lineare e con la logica dell'urgenza e non della corretta pianificazione e del coinvolgimento dei Lavoratori, creando un clima d'incertezza generale.

Cosa andranno a fare queste colleghe/colleghi non è dato di saperlo, per ora sono state/i invitate/i a seguire vari corsi di formazione che li vede ogni giorno collegarsi ad una piattaforma, su alcune tematiche anche esterna a quella aziendale PLUS , per seguire un'ampia gamma di corsi che vanno da: competenze trasversali, alle metodologie di lavoro, qualcuno è stato inserito in percorsi per la programmazione java (che risulta però difficile imparare in pochi giorni temi che richiederebbero mesi), corsi di comunicazione o di lingue, video di film, sempre in lingua inglese, con messaggi motivazionali poco coerenti con le attività lavorative dichiarate. Segnaliamo che diversi corsi sono proprio in lingua inglese. Un piano di sviluppo formativo tutto on line e a volte con docenti stranieri.

La creazione di una grande "massa di manovra" (insita nelle parole stesse della struttura che in italiano sta per gestione della forza lavoro della Operations di Gruppo) di lavoratrici e lavoratori che potrebbero essere spostati anche in relazione alle momentanee necessità aziendali, ci preoccupa da parecchi punti di vista, tra cui il fatto che non vorremmo si creasse un nucleo che non avrà mai opportunità di crescita professionale e perché non vorremmo che rispondesse solo ad una logica di taglio dei costi.

Inoltre, su molte attività di back office vengono ripetutamente richieste statistiche individuali quantitative, ricordiamo che questo non è permesso nel nostro ambito contrattuale e che le scriventi OO.SS. sono intervenute parecchie volte sul tema e ritengono assolutamente necessario ed improcrastinabile che i responsabili vengano messi tutti a conoscenza del dovuto rispetto delle norme di Legge e del CCNL.

Quale sarà la crescita professionale di questa nuova grande "massa di manovra" di lavoratrici e lavoratori? Verranno spostati alla bisogna di ufficio in ufficio, a tappare situazioni di criticità di carichi di lavoro determinate proprio da questi famosi "tagli lineari"? A noi risulta che le/i colleghe/i spostati svolgessero più che professionalmente e con grande impegno attività che vengono conseguentemente riversate su chi è rimasto nella struttura cedente, aggravando la situazione dei carichi di lavoro, che già denunciavamo da tempo!!

Quale è la motivazione industriale di questo processo?? Quale il miglioramento aziendale atteso?

Questo progetto aziendale sin dall'inizio ha evidenziato forti criticità, determinate dai criteri di individuazione dei/delle

colleghi/e destinati alla nuova struttura, dalle

modalità di gestione dei colloqui e dell'intero processo, che non tengono assolutamente in considerazione le competenze, le situazioni e la storia professionale dei/delle lavoratori/lavoratrici coinvolti/e!

Abbiamo chiesto all'azienda un'incontro urgente in merito ai processi di riorganizzazione in corso nelle funzioni centrali, nella Governance, nell'Area Digital e sul Group Operations WorkForce Management.

Milano, 17 aprile 2023

Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo Unicredit

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN

Alcuni argomenti correlati :

- [RSA Region Centro Nord - Incontro su organici e part time ... così non va](#) 09/11/2020 Il giorno 28/10/2020 si è svolto in videoconferenza l'incontro semestrale dedicato a organici e part time tra le Organizzazioni Sindacali e la Struttura HR della Region Centro Nord. I quattro...
- [RSA Marche - Così non va](#) 08/06/2021 Nei giorni scorsi le OO.SS. della Regione Marche si sono riunite per fare il punto della situazione in cui versa la Ns. Regione, che ha comunque mantenuto, grazie alla collaborazione...
- [5 MINUTI 5 \(5 minuti non bastano per una operazione in cassa, 5 minuti non sono consulenza\)](#) 24/11/2020 Possibile che si sia persa completamente la dimensione reale di come si vive e si gestisce una filiale e la relazione con la clientela al punto da ridurre una consulenza...
- [Informazioni sul bollettino stipendio di aprile. Se non ora...mai?](#) 28/04/2020 Stamani, senza alcun preavviso, l'azienda ci ha informato che, con riferimento all'odierno cedolino stipendio, per ragioni tecniche legate alle complesse condizioni operative determinate dall'attuale situazione sanitaria, alla necessità di procedere...
- [Il lupo perde il pelo, ma non il vizio](#) 21/06/2021 Sono passati quasi due anni da quando le scriventi OO.SS. hanno chiesto, ai sensi dell'art 23 del CCNL, di conoscere dettagliatamente il piano degli orari di UCS, a fronte di...
- [Non cioccolatini ma accordi e dialogo sociale](#) 04/11/2021 In questi giorni di rientro negli uffici, abbiamo trovato all'entrata un Lavoratore di un'azienda in appalto, che ci offriva max 2 cioccolatini, ripetendo che era un pensiero dell'azienda, e vigilava...