



### Segreterie di Coordinamento Gruppo UniCredit

Il 18 aprile si è svolto l'incontro tra le Delegazioni di Gruppo delle OO.SS. e la Delegazione aziendale (rappresentata dai Responsabili Group Digital & Information P&C Strategic Partner, Local and Regional Solutions e Trade Union Relations & Social Dialogue), per proseguire il confronto relativo alla **procedura ex art. 19 del ccnl per la riorganizzazione dell'Area Digital e per rappresentare le tante criticità, rilevate anche grazie al confronto continuo con le lavoratrici ed i lavoratori, che il nuovo modello organizzativo ha già evidenziato**

*In apertura abbiamo dichiarato che solo grazie alla preparazione alla professionalità, alla dedizione ed alla capacità delle Lavoratrici e Lavoratori dell'Area che hanno da subito gestito i problemi derivanti dal nuovo assetto organizzativo l'azienda non ha risentito dei limiti di questo nuovo modello operativo e che alla data odierna risulta ancora "poco chiaro" e di "difficile" attuazione.*

Una riorganizzazione che ha diviso i colleghi tra aree tecniche e funzionali, e che complica i processi ed implica **maggior tempo di esecuzione e maggiori costi**: per svolgere l'attività che prima nel modello per prodotto svolgeva un solo team ora devono essere coinvolti più uffici. L'aver tolto una fascia di responsabili di primo riporto crea problemi alla accountability e alle leve per organizzare le attività ed essere rapidi ed efficaci. Riteniamo che oltre alle attività progettuali si debba tener conto dell'aspetto fondamentale delle attività di run (manutenzione) insieme alle attività di change (sviluppo): i piani industriali e progetti come la WorkForce Management, hanno avuto come effetto l'uscita di diversi lavoratori e lavoratrici **portando le aree a limite in termini di organici**. Questo richiede, come dichiarato dallo stesso CEO, spesso ricorso a **lavoro straordinario e in reperibilità**. Non è pensabile che le persone vengano allocate su diverse procedure informatiche (**reperibilità compresa!!**) oppure a seguire lo sviluppo di diversi prodotti, **senza aver il tempo di formazione e senza tenere conto della mole di lavoro che già si ha**.

**Una riorganizzazione che non porta i vantaggi decantati, soprattutto quelli necessari ad una semplificazione dei processi operativi e decisionali nelle attività progettuali e di gestione degli asset digitali fondamentali per il Gruppo.**

La semplificazione dell'organigramma dell'Area non deve portare ad un impoverimento delle skills e delle competenze, e che queste devono essere rafforzate per garantire una corretta evoluzione digitale: occorre introdurre nuove figure professionali, senza depauperare quelle già presenti in azienda. Per questo, abbiamo richiesto di aprire un confronto sui **percorsi professionali**, tema che avevamo iniziato già in Unicredit Services: il susseguirsi di cambi al vertice dell'area digital e le relative riorganizzazioni hanno spesso interrotto il percorso avviato a suo tempo in Unicredit Services.

Abbiamo concordato, nel ratificare la proroga **dell'accordo sulla Reperibilità ed interventi programmati al 31 dicembre 2024** di rivederne i termini che dal lontano 2010 li regolamentano sia in termini normativi che economici.

La delegazione aziendale ci ha comunicato che sta partendo una nuova skill inventory, (l'ennesima!!). Abbiamo chiesto che questa sia in ottica di un reale percorso di upskill e Reskill, e di una corretta assegnazione dei Lavoratori e lavoratrici secondo le loro professionalità o dopo un

percorso di formazione; **ci siamo trovati in situazioni dove sono stati assegnati ruoli di Application Expert ed Owner su ambiti applicativi e non solo, di cui i colleghi non erano a conoscenza e spesso pure da soli senza nessuno che potesse fare handover delle conoscenze sia tecniche che funzionali!!**

Nel corso dell'incontro sono stati forniti anche i numeri sugli organici dell'area al 1 aprile, che sintetizziamo:

Nel complesso gli FTE'S nel perimetro Italy sono 2087 con la seguente suddivisione per area:



Abbiamo per troppe volte assistito a riorganizzazioni e modelli operativi che "funzionano perfettamente" su PowerPoint o in presentazioni plenarie ( e su questo punto abbiamo ribadito che non bastano riunioni di un'ora, per definire le modalità operative, o una tabella RACI ), ma poi si scontrano con la complessità e la realtà delle situazioni. Per raggiungere i risultati auspicati, queste devono avere il coinvolgimento di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori a tutti i livelli.

Coinvolgimento che non può prescindere anche e soprattutto da una comunicazione realmente efficace e bi-direzionale e non unicamente in lingua inglese. Perché, se da un lato Unicredit decide di puntare ad una riorganizzazione su scala Europea (quanti uffici vedono la presenza trasversale di colleghi\le di vari Paesi?), e si trincera dietro le "norme dei singoli Paesi" quando gli evidenziamo le enormi differenze anche in termini di diritti, dall'altro poi, si "dimentica" che in Italia è prevista una norma del contratto che prevede l'obbligo dell'utilizzo dell'italiano in tutte le comunicazioni. Non è più procrastinabile il tema del dumping contrattuale e delle diverse condizioni delle lavoratrici e lavoratori del Gruppo, soprattutto ora che ci troviamo a lavorare fianco a fianco quotidianamente con colleghi\le con contratti e condizioni peggiori delle nostre.

L'Azienda ci ha annunciato la ripresa delle attività di riconversione attraverso la **workforce management**, che vedrà coinvolte in questa prima fase circa 30 persone per arrivare a 100 entro la fine dell'anno dalle aree Digital, Operations e Governance. **Riguardo questa iniziativa rimangono le criticità relative ai criteri dell'individuazione delle persone, dei percorsi formativi e del futuro professionale dei colleghi\le; un cambio mansione deve valorizzare capacità e professionalità acquisite.**

Sul tema della migrazione al Cloud ed al rapporto con VTS (ribadiamo ad ogni incontro la nostra contrarietà alle operazioni di estrenalizzazione) l'Azienda ci ha confermato che nulla muta rispetto a quanto ci aveva già comunicato nei precedenti incontri.

Quale è lo scopo di questa ennesima riorganizzazione ???? Non vorremmo che abbia come obiettivo di lungo termine efficientare gli organici in Italia e nei poli più piccoli. Per le OO.SS. quest'area deve essere rafforzata con nuove figure professionali senza disperdere il Know-how che in tutti questi anni hanno permesso a questo gruppo di andare avanti, nonostante i numerosi cambi nei ruoli apicali dell'area. Le 2100 assunzioni annunciate per l'Area Digital nel piano Industriale Unlocked devono vedere un rafforzamento del perimetro Italia con una crescita ed investimenti anche al Centro Sud: abbiamo ribadito la centralità della **multipolarità**.

Abbiamo richiesto di verificare le disponibilità di organici nell'area digital e di non fare tagli lineari del personale, per non creare ulteriori criticità in aree che già sono sotto il limite, per competenze e possibilità di coperture delle Reperibilità.  
Abbiamo, infine, ribadito la centralità delle funzioni People

& Culture e di gestione del Personale in un momento in cui l'area si riorganizza.

**Le riorganizzazioni, i cambi delle procedure, le profonde modifiche che ci attendono, anche per l'impatto dell'IA** (tema sul quale ad oggi non sono previste ulteriori novità) **devono aver al centro le Lavoratrici ed i Lavoratori ed investire su di loro: le tecnologie e gli applicativi**, che siano su host o su cloud, in Cobol o Java, **senza Persone motivate e messe al centro del progetto che sviluppano e mantengono, non creano nessun valore aggiunto. Rivoluzione Digitale si, ma sempre con le Persone al centro.**

**Milano, 6 maggio 2024**

**Segreterie di Coordinamento Unicredit Fabi - First Cisl - Fisac CGIL - Uilca UIL - Unisin**