Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit

Incontro di Procedura Riorganizzazione Area Digital con il Responsabile Digital di Gruppo

Il 18 giugno si è tenuto il secondo incontro sulla riorganizzazione dell'area Digital, dopo il primo del 12 maggio u.s.

All'incontro erano presenti Ali Khan (Responsabile Group Digital & Information), Monica Rancati (Responsabile Group Digital & COO P&C Strategic Partner), Serenella Banfi (Responsabile Trade Unions, Social Dialogue & Labour Law).

La presenza di Ali Khan era stata richiesta dalle OO.SS. anche alla luce dell'annuncio dello scorso maggio riguardante l'accordo con Google. Il Responsabile dell'Area Digital ha dichiarato che questa collaborazione supporterà UniCredit nella trasformazione delle operazioni a livello di Gruppo e per inaugurare una nuova era del banking su larga scala, attraverso la migrazione graduale delle applicazioni chiave sul cloud. Unicredit è presente in 13 Paesi, con software e gestioni IT differenti che rispondono anche a normative differenti. L'obiettivo è quindi anche quello di razionalizzare ed uniformare le attività a livello di Gruppo e le eventuali acquisizioni si integreranno perfettamente in questo modello. La partnership avrà un ruolo importante nell'ottimizzazione dei costi del software, poiché avremo la gestione ed il controllo degli stessi in modo da evitare l'attuale aumento dei prezzi e nel miglioramento dell'infrastruttura complessiva e nell'allineamento alle direttive della BCE per la transizione al cloud che si concentrerà su:

- La modernizzazione tecnologica;
- L'accelerazione delle procedure dovuta al supporto dell'AI;
- La creazione di nuove opportunità di business, anche grazie all'adozione di soluzioni di Intelligenza Artificiale.

L'accordo, della durata di 10 anni, rappresenta una scelta che considera non solo aspetti tecnici e commerciali, ma anche le potenziali evoluzioni del mercato. Inoltre, la collaborazione mira a facilitare il reskilling e l'upskilling delle competenze interne, trasformando UniCredit in un hub tecnologico significativo per l'Italia e un punto di attrazione per i talenti.

La trasformazione tecnologica dell'azienda si basa per metà sulla tecnologia e per metà sulle persone, per questo hanno dichiarato che avrà un'attenzione particolare alla formazione.

Secondo Ali Khan, l'intelligenza artificiale rappresenta una forza di cambiamento significativa per i lavoratori, ma non necessariamente nel senso di una riduzione del personale. In realtà, l'AI sta trasformando modelli e ruoli professionali in diverse aree operative, ponendo l'accento sul reskilling e upskilling dei dipendenti del gruppo. Questo aspetto diventerà sempre più rilevante con l'adozione delle nuove tecnologie, rendendo la formazione un processo continuativo nel tempo, accessibile anche a professionisti non digitali del Gruppo che desiderano integrarsi.

La delegazione aziendale ha annunciato che nei prossimi giorni sarà presentato l'organigramma completo relativo alla nuova organizzazione del Digital e che verranno effettuate riunioni di presentazione con i\le

colleghi\e dell'area, e il nuovo modello entrerà in vigore dal 1° agosto.

Dopo anni di discussioni e rinvii, la scelta di una partnership per il provider cloud a lungo termine rende ora necessario valutare gli impatti su Lavoratrici e Lavoratori dell'area, coinvolti da continue riorganizzazioni. Si auspica che questa decisione porti a una maggiore stabilità del modello di servizio e operativo richiesta dalle lavoratrici e dai lavoratori. È stato sottolineato che i processi aziendali del digital sono inefficienti, con troppi strumenti che non consentono una corretta gestione del budget progettuale, anche a causa degli step autorizzativi. È stato risposto che la realtà di Unicredit è molto complessa e che entro la fine del 2025 ciascuno saprà cosa dovrà fare nel 2026, con una chiara determinazione della linea di riporto e un miglioramento dei processi.

Abbiamo chiesto chiarimenti sul futuro della **partnership con IBM in V-TServices**, considerando che abbiamo seguito l'evoluzione dei lavoratori e lavoratrici trasferiti sin dall'inizio dell'operazione di cessione del ramo d'azienda. Il Responsabile dell'Area ha dichiarato che "Per quanto riguarda **VTS nulla cambia rispetto agli attuali accordi** e che la partnership con Google non prevede l'eliminazione delle attività sul mainframe, ma semplicemente una diversa proporzionalità rispetto all'allocazione delle procedure. **L'Azienda conferma che al momento non ci sono, quindi, impatti su VTS**, ma anche che le esigenze dei clienti stanno cambiando e in futuro l'intelligenza artificiale inciderà molto nella fornitura dei servizi, rendendo ad oggi difficile prevedere tutti gli impatti in un futuro a lungo termine.

Abbiamo, inoltre, evidenziato che i carichi di lavoro previsti sono in aumento rispetto ad una **situazione attuale già molto critica, dove molte attività non sono tracciate e riconosciute**. Con la migrazione al cloud, si creeranno nuove mansioni che l'Azienda vuole gestire internamente, riducendo la dipendenza da risorse esterne. Abbiamo pertanto richiesto con determinazione **nuove assunzioni** riaffermando l'importanza della multipolarità, e abbiamo ribadito che ogni lavoratore attualmente impiegato nell'Area Digital può aggiornare le proprie competenze ed essere quindi riconvertibile sulle nuove attività del Digital. L'Azienda ha risposto che non ha contezza di lavoratori lasciati ai margini, confermando che andrà in linea con quanto illustrato nella presentazione del Piano Industriale Unlocked e nelle successive integrazioni, dato che ad oggi nulla cambia rispetto alla manutenzione dei software. L'impatto della partnership sul tema, però, non è ancora chiaramente definita.

Infine, è stata annunciata l'apertura del tavolo negoziale sull'istituto della reperibilità. Presenteremo una piattaforma, che focalizzerà l'attenzione sul bilanciamento dei tempi vita-lavoro e sulla richiesta economica per gli interventi effettuati in reperibilità e nei giorni festivi.

Questo non può prescindere dai percorsi professionali chiari e strutturati per quest'area, perché la tecnologia è importante ma le persone sono fondamentali: percorsi che hanno come elemento centrale il reskilling e l'upskilling per la valorizzazione dello sviluppo professionale.

Milano, 23 giugno 2025

Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo UniCredit
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN