



Nell'ambito di quella che l'Azienda ha definito una "evoluzione organizzativa coerente con le esigenze strategiche", UniCredit ha comunicato negli scorsi mesi alle OO.SS. che, a partire dal 30 marzo 2026, avrebbe proceduto a una revisione della struttura Group People & Culture.

Secondo quanto dichiarato dalla Banca, la nuova configurazione organizzativa sarebbe orientata a:

- rafforzare il ruolo strategico della funzione P&C;
- migliorare la qualità dei servizi destinati alle persone;
- sviluppare un modello moderno, nel rispetto delle specificità locali;
- valorizzare competenze e professionalità interne;
- rimanere allineati e rispondere in modo rapido e coerente alle esigenze del business.

Al di là delle enunciazioni di principio e degli slogan altisonanti, è necessario verificare gli effetti concreti di tali scelte.

A pochi mesi dall'avvio della riorganizzazione, nella Region Sud emerge con evidenza la progressiva scomparsa di un presidio territoriale strutturato della funzione "People & Culture", definita negli anni '80 "Gestione del Personale" e a partire dagli anni '90 "Risorse Umane".

In particolare, abbiamo constatato che:

- le colleghe e i colleghi che svolgevano attività di gestione delle risorse umane nelle diverse Aree commerciali (Rete, Corporate, Private, ecc.) hanno perso tale ruolo;
- le lavoratrici e i lavoratori risultano oggi privi di un riferimento chiaro e diretto per le tematiche HR;
- tale vuoto è stato in sostanza colmato da comunicazioni frammentarie affidate agli Area Manager, figure storicamente orientate maggiormente a politiche commerciali.

Risulta difficile comprendere come, in nome dell'efficienza, si possa ritenere sostenibile che un Area Manager, già impegnato nel raggiungimento degli obiettivi commerciali, possa farsi carico anche di ambiti altamente specialistici quali Gestione del personale, Salute e Sicurezza (Safety e Security) e Coordinamento organizzativo di un'intera Area Commerciale. Si tratta di ambiti che richiedono competenze specifiche, esperienza consolidata e aggiornamento continuo, non sovrapponibili alle logiche di business.

RITENIAMO NECESSARIO RIBADIRE CHE LA GESTIONE DEL PERSONALE RAPPRESENTA UN ELEMENTO CENTRALE PER LA TENUTA E LO SVILUPPO DI QUALSIASI ORGANIZZAZIONE.

Essa comprende attività fondamentali tra cui la selezione, la formazione e lo sviluppo delle competenze del Personale, le relazioni sindacali, l'applicazione delle norme di legge e del CCNL, la promozione del benessere

organizzativo e di un clima aziendale positivo.

A titolo esemplificativo, rientrano nella competenza HR ambiti delicati e complessi quali ad esempio la normativa su maternità e paternità, la Legge 104/92, ferie, permessi, part-time, congedi, i trasferimenti, le missioni e la mobilità interna. La gestione efficace di tali materie è il risultato di anni di esperienza e aggiornamento specialistico. A questo quadro si aggiunge un ulteriore elemento di forte criticità: nella Region Sud è stata letteralmente cancellata anche la figura territoriale locale dedicata alle Relazioni Industriali (che si relazionava con tutte le Rsa e tutti i Coordinatori Territoriali di Basilicata, Calabria, Campania e Puglia), e oggi questo ruolo viene esercitato ad interim dalla Region Centro, con accentramento su Roma, così come la funzione di P&C Manager.

Si determina quindi una doppia carenza: assenza di presidi HR locali e distanza di un riferimento stabile per il confronto sindacale sul territorio.

Tale assetto appare in evidente contraddizione con gli obiettivi dichiarati di rafforzamento e miglioramento del servizio.

Forse l'Azienda, quando parla di efficientamento finalizzato a "rispondere in modo rapido e coerente alle esigenze del business", intende dire che chi non raggiunge il budget verrà efficientato? Ci chiediamo: in un'ottica aziendale quasi ossessiva di contenimento dei costi e ottimizzazione delle prestazioni, le lavoratrici e i lavoratori non saranno più valutati rispetto a competenze, professionalità, clima lavorativo, potenzialità, comportamenti, responsabilità, ecc., ma semplicemente dal raggiungimento o meno dell'obiettivo trimestrale, semestrale o di tappa?

Allo stato attuale, la cosiddetta maggiore efficienza sembra tradursi prevalentemente in riduzione dei presidi organizzativi, contenimento dei costi e contrazione delle risorse dedicate alla funzione HR. Con il rischio concreto che la valutazione delle lavoratrici e dei lavoratori venga sempre più orientata esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi di breve periodo, a scapito di competenze e professionalità, qualità del lavoro, clima aziendale e sostenibilità organizzativa.

In un'ottica aziendale quasi ossessiva di contenimento dei costi e ottimizzazione delle prestazioni, un modello di questo tipo rischia di generare disorientamento e mancanza di punti di riferimento, aumento delle criticità gestionali, peggioramento del clima aziendale e perdita di identità professionale. Riteniamo fondamentale ricordare all'azienda che i risultati positivi registrati negli ultimi anni sono stati raggiunti anche grazie e soprattutto all'impegno quotidiano di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori.

Un'Azienda che si vanta di avere a cuore il benessere del Personale non può smantellare la funzione HR, scaricando la gestione sugli Area Manager. Questi ultimi sono focalizzati prevalentemente sul raggiungimento del budget e, pertanto, molto meno sulle tematiche proprie della funzione HR, con la possibile conseguenza per i lavoratori di essere considerati solo in base al raggiungimento o meno dell'obiettivo trimestrale, semestrale o di tappa.

Tanto di conseguenza:

- meno tutele: lo smantellamento degli HR elimina un punto di riferimento per i colleghi;
- arbitrarietà: gli hr sono sempre stati un presidio di tutela a prescindere dai risultati commerciali
- isolamento: se non fosse per le Organizzazioni Sindacali, il dipendente si trova solo davanti al proprio capo, senza un filtro di garanzia;
- slogan aziendali vuoti: il benessere non si crea accentrando il potere, bensì ascoltando i bisogni reali.

Il vero benessere sul posto di lavoro si costruisce con il dialogo continuo e con regole trasparenti uguali per tutti. Non accetteremo che la salute organizzativa venga sacrificata sull'altare della semplificazione aziendale dettata solo a logiche di taglio dei costi e che rischia di peggiorare in modo pesante il clima aziendale. Continueremo a monitorare con attenzione l'evoluzione di questo processo organizzativo, riservandoci ogni possibile iniziativa a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

11 giugno 2026

Coordinatori Territoriali FIRST CISL e FISAC CGIL

UniCredit Region Sud