

Nella mattinata del 18 u.s. abbiamo incontrato a Milano il responsabile di Business Transformations, sig. Larizza, per fare il punto sulla struttura di sua competenza in merito alle risorse impiegate, le strategie organizzative, le attività svolte e le iniziative intraprese.

Come prima notizia, l'azienda, ci ha comunicato che attualmente vengono svolte 52 attività con un organico complessivo di circa 1500 risorse; quindi ha proseguito sottolineando gli sforzi effettuati per la formazione (200 giornate collettive oltre il mandatory); sul tema è stato enfatizzato il fatto che nel corso del 2016 in BT sono arrivati i colleghi che si occupavano di formazione in holding, costantemente impegnati su questo aspetto per la erogazione continua di formazione; infine ci è stata data comunicazione che è stato stilato il "BT Academy" ossia un prontuario di tutti i corsi relativi al segmento fruibile da tutti colleghi impegnati in BT.

A seguito delle affermazioni aziendali, le scriventi OO.SS. hanno ribadito che sulla formazione, purtroppo, "non ci siamo" in quanto da più parti d'Italia ci pervengono segnalazioni di carenze sul tema, carenze che certamente potrebbero determinare rischi professionali/legali che nessuno auspica e per le quali decliniamo sin d'ora ogni forma di ipotetica responsabilità dei colleghi.

Abbiamo inoltre segnalato che non risultano manuali operativi fruibili per i dipendenti di Bt, cosa grave e necessaria per dare univocità alle modalità operative ed ai processi organizzativi su tutti i Poli, come da Policy aziendale. A tal proposito apprendiamo dal dott. Larizza che in BT non ci sono responsabilità dirette nelle lavorazioni dei processi produttivi, perché i lavoratori svolgono una funzione consultoria per conto della Banca.

Da un punto di vista strategico, abbiamo chiesto a gran voce quali e quante nuove attività siano state internalizzate nell'ultimo anno e, di conseguenza, quanti e quali contratti siano stati chiusi con i fornitori esterni, in quanto solo conoscendo tali informazioni siamo in condizioni di confermare il valore che la struttura di BT continua a generare.

Attendiamo una risposta esaustiva e puntuale in tempi brevi.

Abbiamo segnalato alcune storture che riguardano gli orari, che talvolta parrebbero prolungarsi oltre quelli previsti dal vigente CCNL, e l'utilizzo improprio della barra telefonica in totale assenza di comunicazioni o di accordi tra le parti. Sull'argomento ci sono state fornite rassicurazioni sul fatto che quanto prima affronteremo i temi sul tavolo dell'Organo di coordinamento per addivenire a soluzioni definitive chiare e trasparenti.

Si è affrontato il tema del turn over nel perimetro BT, constatando che ad oggi è del tutto insufficiente se si considera che nell'ultimo anno a fronte di 1500 risorse impiegate nella struttura, solo 20 sono approdate in altri segmenti di business.

Riteniamo che in un percorso coerente e trasparente con le policy aziendali sarebbe auspicabile un processo più flessibile di turn over con la rete e le altre strutture di Unicredit SpA.

Infine abbiamo posto un quesito su un tema che "aleggia" ormai da qualche mese, cioè sul possibile rientro di parte del personale che lavora in Cu.Re. nel C.R.O. Italy, nel perimetro BT a tale domanda il responsabile della struttura ha smentito categoricamente riferendo che si tratta di pura fantasia.

Le difficoltà operative e la complessità organizzativa del perimetro BT meritano certamente attenzione da parte di tutti gli

attori coinvolti. Nell'incontro di Martedì u.s. ci è stato comunicato che BT ricopre un ruolo strategico nel gruppo ed è un segmento di business nel quale si continuerà ad investire sia in termini economici che di personale.

Sarà comunque nostra cura e nostro dovere, vigilare sui futuri processi decisionali affinché vengano rispettate le linee strategiche annunciate.

Milano, 19 luglio 2017

Photo by [StartupStockPhotos](#) (Pixabay)