



Incontro con il CEO di UniCredit Services S.c.p.A.
“C’è una luce in fondo al tunnel” ?

Nell’ambito dell’incontro annuale previsto dal CCNL; che si è svolto lo scorso 3 ottobre, tra le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Unicredit Services, ed il CEO Daniele Tonella, sono state discusse le prospettive strategiche dell’azienda. Alla riunione erano presenti anche il Responsabile HR Angelo Carletta ed il Responsabile di Relazioni Sindacali Silvio Lops. Il CEO e il Responsabile HR hanno affermato che:

- la linea guida è il piano Transform 2019 con la relativa riduzione dei costi del lavoro, e, per il perimetro Italia, le logiche sono quelle del piano HR Platform. Riduzione delle applicazioni (decommissioning) e riduzione del 30% degli organici nel back office **con la (il)logica aziendale che prima si riduce il personale, poi si ricercano le iniziative organizzative. Real Estate sta lavorando al piano di riduzione delle filiali.** L’obiettivo generale per IT è quello della creazione di asset informatici semplici, efficaci e sostenibili; per le Operations verrà ulteriormente sviluppato il processo di automazione delle procedure già operativo in anagrafe, crediti e c/c.L’azienda conferma l’attuale multipolarità, **ma non esclude eventuali chiusure di poli, dovute a valutazioni anagrafiche e demografiche, seguendo le logiche di HR Platform, quindi con il distacco dei Lavoratori ad Unicredit spa.**
- Ridenominazione della società, per confermare e affermare che Unicredit Services deve essere percepita come una divisione del Gruppo e non come un’entità esterna. Per l’attuale piano (Transform 2019) non sono previste, al momento, esternalizzazioni di Lavoratori per il perimetro Italia, mentre non ha escluso ulteriori appalti di attività.
- **Assunzioni**, nel 2018 **verranno effettuate 100 assunzioni circa**, principalmente sul polo di Milano, ma vi è ancora un saldo negativo rispetto a quanto preventivato pari a circa 47 FTEs, senza contare le 58 assunzioni che sono state rinviate al 2019.

Abbiamo replicato che in azienda c’è un clima non più sostenibile, sia per i carichi di lavoro sia per l’incertezza del futuro; la riorganizzazione, al momento, ha aggiunto ulteriori elementi di criticità.

Abbiamo voluto rappresentare direttamente all’AD il clima vissuto dalle **Lavoratrici/tori in azienda, che vede una scarsa condivisione e comprensione dei progetti**, una confusa definizione dei perimetri operativi che causa un irrigidimento e un arroccamento burocratico, nel timore dei colleghi di sconfinare rischiando di commettere errori. “One Bank One Unicredit” viene di fatto smentito nella logica del business, perché a chi oggi, nelle Operations e nel Run, è chiamato a supportare e a risolvere i problemi organizzativi della banca, vengono riservati trattamenti di serie B. Le continue riorganizzazioni, con tagli di competenze, non funzionano perché “uno non vale uno” **rispetto alle professionalità che necessitano di anni di esperienza e che, distrutte, non si ricreano in poco tempo.**

Risulta perciò, **improcrastinabile** dotare Unicredit Services di un sistema contrattato di riconoscimento professionale che valorizzi le competenze delle Lavoratrici/tori in tutte le aree dell’azienda, conseguentemente **abbiamo respinto la logica aziendale che vorrebbe definire inquadramenti solamente per poche posizioni nell’area IT.**

Una contrattazione che faccia chiarezza nei percorsi professionali, rispetto ad **un sistema premiante, che ci vede fortemente critici**, perché basato solo su elementi di aleatorietà e discrezionalità e che **nel 2018 ha erogato importi di circa 3000 euro di media.**

Abbiamo evidenziato come, nonostante un importante accordo siglato, la rigida impostazione, da quando il progetto è stato spostato in Capogruppo, relativa alla progressiva estensione per piazze del **Flexible Work, non tenga in considerazione le specificità e la situazione delle Lavoratrici/tori che nei vari poli di Unicredit Services** hanno già tutta la dotazione necessaria per poter operare in questa modalità. L'assurdo è che viene loro negato il Lavoro Agile, salvo però, richiedere prestazioni da remoto con la stessa modalità. L'attenzione e una gestione più vicina alle persone risponderebbe alle dichiarazioni del Gruppo sul work life balance affinché dal dichiarato si passi all'agito.

Rispetto al futuro di Unicredit Services abbiamo affrontato **il tema del Consorzio, anche alla luce della nuova normativa sulla applicazione dell'IVA infragruppo** e delle operazioni di reinternalizzazione fatte da altre banche. L'azienda ha dichiarato che gli altri gruppi bancari in Italia, che hanno riportato all'interno delle capogruppo i consorzi, sono realtà nazionali, Unicredit Services è una realtà globale ed internazionale. In ogni caso sono in corso valutazioni per individuare la migliore soluzione per il Gruppo, "anche se questa non è una necessità né una priorità".

Come OO.SS. riteniamo che l'azienda stia pagando ancora il prezzo della poca trasparenza della gestione passata e degli errori commessi dal management, in particolare quelli di esternalizzare Lavoratrici/tori di importanti settori di attività. Tonella ha dichiarato che si stanno mettendo in campo iniziative per rendere trasparente l'azienda e chiaro il "Cost Accounting" e che si stanno rivedendo e aggiornando i vari aspetti del rapporto contrattuale con le società esternalizzate.

Abbiamo espresso la nostra preoccupazione per quanto denunciato dalle OO.SS. di Unicredit S.p.A. in merito agli applicativi ed ai sistemi tecnologici, che non rispondono alle necessità operative delle filiali, inoltre il processo di digitalizzazione previsto da Transform 2019 sarebbe in ritardo rispetto alle uscite per gli esodi Circa la vendita della quota di UNI-IT, abbiamo chiesto di conoscere il numero delle lavoratrici/tori coinvolti e le attività verso le quali saranno riconvertiti al momento del rientro dal distacco.

L'A.D. ha ascoltato con grande attenzione e interesse quanto da noi esposto, ha dichiarato di essere consapevole di alcune difficoltà e ha apprezzato la franchezza con la quale gli abbiamo rappresentato i problemi, dichiarandosi fiducioso sul futuro dell'azienda anche se il lavoro da svolgere è ancora molto lungo.

La nostra netta sensazione è che, nel Gruppo e nella nostra Azienda, l'obiettivo sia ancora principalmente quello di una forsennata riduzione del costo del lavoro, mentre non si procede di pari passo alla riduzione delle consulenze e che le continue riorganizzazioni non tengono nella giusta considerazione aspettative, competenze e professionalità dei Lavoratori/trici.

A margine della riunione abbiamo ottenuto l'impegno da parte HR di incontrarci a breve per discutere dei percorsi professionali.

**Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Unicredit Services
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**