



## Fare, e Disfare!!

Il 14 gennaio si è svolto l'incontro tra le segreterie di coordinamento di Unicredit Services e la delegazione aziendale ai sensi della procedura ex art. 17 del CCNL, richiesto dalle OO.SS., per la riorganizzazione delle aree Commercial Banking e Wealth Management, che fanno parte della nuova CIO Western Europe (CIO WEU).

Le OO.SS. hanno richiesto subito un chiarimento alle voci di una prossima esternalizzazione del ramo d'azienda del Ticketing del polo di Verona. I rappresentanti delle relazioni Industriali hanno dichiarato che sullo studio di fattibilità non ci saranno novità nel breve e medio periodo. Il contratto di appalto è in essere fino al 2021 e pertanto fino a quella data non vi saranno sviluppi, fermo restando che proseguono le attività di analisi per verificare tutte le opportunità di mercato.

**Ribadiamo la nostra contrarietà ad ogni operazione di esternalizzazione!**

Siamo poi passati al tema degli orari di lavoro, ormai fuori controllo e non più sostenibili. È ora di far chiarezza e di ricondurre gli orari alle previsioni del CCNL, nel rispetto della vita personale delle lavoratrici/tori. Ormai siamo al limite, in considerazione delle comunicazioni aziendali che richiedono di non rilasciare software nei vari ambienti all'interno del "business hour (7-18)" e quindi di andare oltre il normale orario di lavoro, complicando molto le attività implementative e di rilascio. Siamo praticamente chiamati ad intervenire in notturno (anche senza il riconoscimento del riposo necessario) o nei fine settimana, **anche a causa degli ormai esigui numeri di personale.**

**Tutto ciò senza alcuna comunicazione e discussione, con una gestione approssimativa sia degli orari sia della reperibilità che non sempre viene neppure riconosciuta e retribuita.**

**Chiediamo all'Azienda un tavolo di discussione per ripristinare una normale gestione degli orari anche attraverso una rivisitazione migliorativa dell'accordo sulla reperibilità del 2010, senza ulteriori dilazioni temporali da parte aziendale.**

Siamo infine passati alla riorganizzazione dell'area che avrà effetti dal 1° aprile 2020 e che vedrà la creazione dell'area CIO Wealth Management, che seguirà le aree WM, asset management, banca assicurazione.

L'area CIO Commercial Banking sarà oggetto di una completa revisione rispetto al modello introdotto dal precedente management, abbandonando il modello per silos (Prodotti, software factory ed ICT Ops) per tornare al modello "end to end" per prodotto, modello che prevede all'interno dell'area le attività di Run e Change. Anche il modello Agile non sarà più un dogma delle attività di progetto. Saranno inoltre create sei stanze permanenti di cui abbiamo richiesto ulteriori chiarimenti, visto che avranno effetti nel piano Team 23.

È un **ritorno al passato**, dopo sperimentazioni di modelli di torri, di localizzazione per poli, di divisione delle attività Run e Change.... Insomma, l'ennesima revisione del modello che crea ancora instabilità e confusione, così come le OO.SS. avevano sin da subito evidenziato.

Come OO.SS. abbiamo chiesto i motivi di questo profondo cambio di strategia, che per due anni ci aveva visto in posizioni critiche, viste anche le forti divisioni create tra i lavoratori di UniCredit Services.

Ora si **torna indietro**, si dividono i canali in fisici e digitali, si crea l'area Core Banking e Securities, si crea un'area ICT

Services tematiche cross per help desk di primo livello.

Nell'incontro ci sono state dichiarate intenzioni, presentata la prima linea di riporto, l'attuazione tecnica, ci è stato dichiarato che i Lavoratori non cambieranno lavoro e che questa **riorganizzazione non crea eccedenze di personale**. Si passa da organizzazione orientata alle competenze ad una organizzazione dove si dà risalto ai prodotti e servizi ed ai clienti.

Seppure nel complesso ci appare un modello più adeguato rispetto al precedente, attendiamo di vedere come verrà introdotto nell'operatività quotidiana e, soprattutto, i numeri dettagliati come da procedura di ristrutturazione.

Benché siano importanti i modelli organizzativi, riteniamo che da soli non bastino al successo di un'azienda: **occorre riconoscere la qualità del lavoro e le professionalità**. Abbiamo inoltre richiesto che si intervenga al più presto per ripristinare un clima più sereno e collaborativo, venuto meno a causa di una gestione troppo rigida e divisiva.

**Come OO.SS. abbiamo richiesto quale sarà il futuro dei poli di UniCredit Services. Il responsabile ha dichiarato** che non ci saranno poli geografici, specializzati su funzioni specifiche come in passato, **la funzione HR ha dichiarato** che non si disinveste ma non verranno fatti investimenti, e a noi già questa affermazione ci suona come un disinvestimento di fatto, alla quale abbiamo dichiarato la nostra forte contrarietà: questo sta creando un clima di rassegnazione e di non visione di sviluppo futuro, abbiamo visto le **dimissioni dei pochi neoassunti per questa strategia miope**. Questa è una grave critica che facciamo alle strutture HR di questa azienda.

**A questo proposito, abbiamo richiesto un incontro con focus sulla Security a fronte delle voci che riguardano l'area e le criticità rappresentate dai Lavoratori sul polo di Roma.**

Abbiamo inoltre richiesto un incontro con il CEO di UniCredit Services, Daniele Tonella, con cui nel corso del precedente piano avevamo aperto un confronto in merito alla consulenza esterna, che avrebbe dovuto diminuire ma di cui non abbiamo nessun dato, ma che a noi non risulta per nulla in calo, ed al ruolo che avrà l'azienda nel nuovo piano industriale.

Se UniCredit Services vuole ripartire, non basta puntare sulla mano d'opera esterna, è necessario fare assunzioni sui poli, internalizzando know-how e aumentando l'organico.

Abbiamo formalizzato la necessità di riaprire la **discussione sugli inquadramenti**. Ormai son passati 2 anni da quando abbiamo illustrato la nostra posizione sul tema perché ogni volta c'era qualche elemento ostativo ad aprire il confronto.

Infine abbiamo chiesto all'Azienda come intende comportarsi con gli ad-personam riassorbibili per quanto riguarda gli aumenti contrattuali che partiranno dopo il voto nelle assemblee e la successiva ratifica del CCNL, come OO.SS. abbiamo richiesto di non riassorbire l'importo pari all'aumento derivante dal CCNL. La risposta dell'Azienda è stata che non hanno ancora preso una decisione su questo tema e che verrà data informativa in merito al tavolo delle relazioni industriali di gruppo.

**Al termine dell'incontro siamo rimasti con una certezza... il management monta e rismonta, riorganizza, cambia la dirigenza, prende scelte su cui poi deve fare marcia indietro...**

**Le lavoratrici/tori di UniCredit Services sono costretti a sacrificare la loro vita privata, ad affrontare inefficienze organizzative e continui cambiamenti ....sono stanchi di tutto questo !!!!**



Unicredit Services: fare e disfare

*Milano, 31-01-2020*

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