Incontro di Procedura di riorganizzazione dell’Area Digital…
work in progress

Il 28 febbraio si è svolto l’incontro per la riorganizzazione del’Area Digital ai sensi dell’ex art. 19 del CCNL 19 dicembre 2019.

All’incontro ha partecipato anche il Group Digital & Information Officer Ali Khan, che ha illustrato l’evoluzione del Digital: impatti sulle Infrastrutture che avranno le nuove tecnologie Cloud; quelle nel settore solutions relative all’Intelligenza Artificiale Generativa. Al termine della sua illustrazione il G.D.O. ha dichiarato la sua disponibilità ad un incontro successivo all’avvio della riorganizzazione prevista per il prossimo 1 aprile.

L’incontro è proseguito con i Responsabili Group Digital & Information People & Culture e Architecture and Tecnology Italy, che hanno illustrato i fondamentali della riorganizzazione dell’area Digital che coinvolgerà i 2110 FTE’S per il perimetro Italia. L’area Digital nel Gruppo verrà riorganizzata in 7 macroaree, oltre all’area Group Digital Office. Le principali novità rispetto all’attuale struttura sono: la creazione del Group Transformation Office che si occuperà di eseguire la strategia digitale ed accompagnare la transizione ad un unico modello operativo scalabile (orizzontalmente) per il Gruppo; l’attribuzione al Group Digital Solution (ex Products) del ruolo di unica interfaccia per le richieste del Business e le Corporate Functions, in modo che sia poi il Group Digital a relazionarsi con le relative strutture di competenza operative. Resta in capo a questa struttura l’analisi e lo sviluppo delle applicazioni collegate alle particolarità per singolo Paese. Grande enfasi da parte dell’Azienda è stata data alle competenze e professionalità trasversali che dovranno servire un modello di servizio che preveda flessibilità operativa.

Abbiamo, quindi, rappresentato tutte le criticità di una riorganizzazione, effettuata secondo noi sulla carta e non andando a vedere quali fossero le lavorazioni svolte effettivamente, che modifica in modo radicale il modello di servizio, che passa da competenze basate sui prodotti, a professionalità sempre più centrali e traversali che però, suddividono gli Engineers dagli Architects e da coloro che saranno l’interfaccia unica con il business per tutte le richieste progettuali e di gestione degli attuali asset applicativi.

Temiamo che questa abbia ripercussioni per i carichi di lavoro vista la carenza di personale, con impatti sulla copertura della reperibilità e sulla conciliazione tempi di vita – lavoro, e sul poter effettuare la formazione necessaria ai nuovi profili professionali e architetture. Il nuovo modello organizzativo sembra inoltre aggiungere molta più complessità, rischiando di creare una situazione di confusione organizzativa, oltre che sulle responsabilità operative.

Abbiamo rappresentato come la transizione degli attuali sistemi di legacy, basati sull’ambiente mainframe verso architetture scalabili ha degli impatti anche sulla joint venture con **IBM in VTServices, ribadendo che le**

Organizzazioni Sindacali da sempre hanno manifestato la loro assoluta contrarietà all’esternalizzazione di lavoratori e lavoratrici nonché delle attività di questa parte fondamentale del ciclo produttivo IT, che devono stare all’interno del perimetro di Unicredit.

Su nostra richiesta i responsabili aziendali hanno ribadito la centralità della multipolarità, e dichiarato che le assunzioni vengono effettuate dove ci sono le competenze.

Anche dalle dichiarazioni dei responsabili dell’Area Digital, è stata rappresentata la dedizione delle Lavoratrici e dei Lavoratori che pur in uno scenario complesso che vedeva un nuovo modello di servizio, la necessità di nuove skill, un numero di addetti in riduzione nel perimetro Italia nonostante le 102 assunzioni nel 2023, hanno continuato a garantire elevati livelli di servizi e a rispondere efficacemente alle richieste del business. Abbiamo rimostrato da parte

nostra che tali risultati sono stati ottenuti grazie al servizio e responsabilità delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno sostenuto ritmi e carichi di lavoro pesanti e stressanti ed in concomitanza di una riorganizzazione più volte annunciata e procrastinata nei mesi per scelte manageriali.

Molti sono i temi che richiederanno nelle prossime settimane un approfondito confronto con le Organizzazioni Sindacali: discutere di percorsi professionali contrattati; della formazione necessaria per il reskilling ed upskilling relativo alle nuove architetture e piattaforme applicative e non solo; della reperibilità per essere al passo con i nuovi modelli organizzativi.

Abbiamo ribadito che seguiremo con grande attenzione in tutte le sue fasi l’evoluzione della riorganizzazione, visto che questa non avrà impatti solo sull’area interessata e l’adozione delle nuove tecnologie, come ad esempio dell’Intelligenza Artificiale che ha già progetti avviati, avrà impatti anche sui modelli distributivi, organizzativi della Banca, nonché sul modo di lavorare quotidiano di ognuno di noi.

Milano, 4 marzo 2023

Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo Unicredit

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN