



Segreterie di Coordinamento Gruppo UniCredit

Back to the FUTURE?

L'ennesima riorganizzazione dell'Area Digital sembra il ritorno ad uno schema organizzativo che rifletteva modelli di business superati. L'annuncio del CEO sull'accordo di partnership con Google, nel quale ha dichiarato che la collaborazione con l'azienda americana modernizzerà la tecnologia del Gruppo grazie alla transizione al Cloud e all'Intelligenza Artificiale, rende ancora più calzante il titolo di questo comunicato.

A seguito dell'avvio della procedura di riorganizzazione, il 12 maggio si è tenuto un incontro, al quale hanno partecipato le delegazioni di Gruppo delle OO.SS. e quella aziendale, composta da Responsabile Group Digital & COO P&C Strategic Partner, Responsabile Trade Unions, Social Dialogue & Labour Law, e Responsabile Group Digital Governance & Operations del Trade Unions, insieme ad alcuni membri delle rispettive strutture.

La Responsabile Group Digital & COO P&C Strategic Partner ha illustrato i motivi della riorganizzazione, che arriva ad un anno dalla precedente. Secondo le dichiarazioni aziendali, essa è frutto anche dell'ascolto e del confronto con le OO.SS., ed ha tenuto conto delle esperienze e delle indicazioni di colleghi e stakeholder. Abbiamo rilevato che il nuovo modello proposto è un passo indietro, un ritorno al passato, a cui a volte si guarda per andare avanti. Questo sottolinea la necessità della trasformazione in corso ed evidenzia che **“le organizzazioni perfette non esistono”** in un contesto digitale in costante evoluzione. Il nuovo modello manterrà l'attenzione sulla tecnologia, puntando sul rafforzamento delle abilità e competenze digitali, e continuerà il processo di “layering” per migliorare l'efficienza organizzativa.

Le strutture **Group Digital Solutions** e **Group Technical Office** vengono accorpate e suddivise a seconda del modello di servizio ossia Retail, Corporate e “Group Functions”, per garantire una maggior responsabilità End-to-End dei team e nei processi. Viene eliminata anche la funzione di **Transformation Office**.

Le ricadute di questa riorganizzazione prevedono un piano di **formazione (upskilling e reskilling)** delle lavoratrici e dei lavoratori per sostenere la trasformazione digitale e la crescita aziendale, tramite la Digital Academy e percorsi ad hoc per le figure specialistiche. Sono previste iniziative formative per sviluppare competenze in aree come il cloud computing, l'intelligenza artificiale e l'analisi avanzata dei dati come leva strategica dell'evoluzione digitale del Gruppo, questo tramite anche la partnership con Google.

L'Azienda ha dichiarato che il nuovo assetto organizzativo non comporta ulteriori efficientamenti oltre quelli del Piano Industriale Unlocked e degli accordi sindacali, e non prevede fenomeni di mobilità territoriale. A nostra precisa domanda, tuttavia, l'Azienda ha risposto che ci potrebbero essere delle riconversioni presso altre funzioni.

Le Organizzazioni Sindacali hanno messo in luce problemi che persistono nell'area e che l'attuale modo di organizzare il lavoro ha peggiorato. I tagli generalizzati hanno portato, in alcune aree, ad un **numero di lavoratrici e lavoratori inferiore al minimo necessario per garantire il servizio facendo aumentare esponenzialmente sugli stessi i carichi di lavoro**, anche a causa dell'incremento delle attività relative alla security.

Pur comprendendo che, a fronte di una digitalizzazione sempre più diffusa, questo sia un tema fondamentale anche dal punto di vista della regolamentazione, riteniamo che la situazione non sia sostenibile per le persone che operano nell'area Digital.

I continui cambi di responsabili non aiutano a creare stabilità tra i gruppi di lavoro. I processi di riduzione dei livelli gerarchici, che l'azienda dice dovrebbero semplificare l'organizzazione, in realtà portano alla perdita dei rapporti tra le persone e alla difficoltà nel gestire le priorità nel mare magnum di richieste da soddisfare. Chi deve gestire le risorse, considerando la quantità di lavoro e le scadenze, spesso passa più tempo a fare telefonate e a rispondere a email, invece che dedicarsi alla crescita professionale dei propri collaboratori. Si lavora in delega e non tutto è delegabile (quindi i tempi si allungano), e chi deve indirizzare richieste e iniziative non ha i riferimenti corretti.

Abbiamo dichiarato la nostra volontà di voler proseguire il confronto con l'obiettivo di monitorare gli sviluppi della procedura e gestire le eventuali ricadute sulle lavoratrici e lavoratori, con particolare attenzione ai temi della formazione e delle prospettive professionali, e sottolineato l'importanza di proteggere e valorizzare anche le competenze professionali più datate (come quelle relative a mainframe, host e cobol), che risultano ancora fondamentali nell'apparato informatico ma che stanno scomparendo gradualmente.

Inoltre, abbiamo ribadito la necessità di aprire un tavolo di confronto per rivedere le previsioni dell'accordo in essere per l'area Digital sulla reperibilità: tale accordo ormai ha 14 anni, è stato prorogato negli anni, e da tempo ne abbiamo richiesto una revisione migliorativa sia dal punto di vista economico sia normativo, al fine di adeguarlo allo scenario attuale.

Accogliamo con favore la disponibilità da parte della Responsabile della funzione Group Digital & COO P&C Strategic Partner ad aprire un tavolo di confronto sul tema della reperibilità, così come la dichiarazione sulla previsione di riprendere il confronto dei percorsi professionali nell'area.

Positiva anche l'intenzione dichiarata di proseguire il confronto sul tema della riorganizzazione prevedendo un incontro con il Group Digital & Information Officer (Ali Khan), con l'obiettivo di definire gli aspetti di dettaglio relativi ai fattori trainanti di questo nuovo modello e alla partnership con Google. **È obiettivo delle scriventi OO.SS. ottenere una definizione chiara e precisa del ruolo delle lavoratrici e lavoratori di UniCredit e di VT-Services nella trasformazione digitale del Gruppo e del suo futuro.**

In tema di organici, è stato dichiarato che verranno effettuate un centinaio di assunzioni. Nei prossimi mesi verificheremo se alle parole, che negli anni abbiamo sentito spesso, seguiranno passi concreti.

La trasformazione digitale e l'adozione di soluzioni di Intelligenza Artificiale non possono



Unicredit: back to the future?

prescindere dal pieno coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, veri protagonisti di qualsiasi progetto di crescita, innovazione e servizio alla clientela.

Milano, 15 maggio 2025

Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo UniCredit FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN