



UCS e dintorni

Il 26 novembre u.s., durante l'incontro delle Segreterie di coordinamento con l'Azienda, abbiamo parlato del nuovo assetto di UCS e dei bonus discrezionali erogati.

Sono state premiate meno persone con un bonus più alto, la somma spesa (6,3 Mln) è in costante aumento nonostante il VAP sia fermo ad una cifra ben lontana dalla mensilità di qualche anno fa. Manca inoltre da parte aziendale qualunque volontà di porre regole oggettive o condivise all'erogazione di questi importi, i cui criteri di assegnazione non ci sono mai stati comunicati. Il sistema dei bonus non riconosce la professionalità in maniera trasparente e oggettiva, non a caso l'azienda non ha mai affrontato a il tema degli inquadramenti, disdetti in maniera uni laterale ed a causa delle continue riorganizzazioni, non sia mai stato aperto un tavolo nonostante la nostra piattaforma presentata, ma nelle more di una "disponibilità" a lavorare sempre e comunque, ferie comprese, con la promessa di una ricompensa in termini di bonus annuale Per quanto riguarda i bonus, registriamo che è andato a premio il 58% del personale (56% del personale femminile e 60% di quello maschile), con un bonus medio di € 3309; abbiamo richiesto il dettaglio per verificare che non ci siano discriminazioni di genere.

Unicredit Services, dopo la cessione dei rami Operations e Real Estate verso Unicredit S.p.A., si attesta ad un totale di 1984 FTE. Così suddivise:

UCS Italia	Totale FTE
Totale	1984
COO – Governance	166
CIO CEE	4
CIO CIB	203
CIO COMMERCIAL BANKING	475
CIO FINANCE & CONTROLS	358
TECH	179
TRANSFORMATION OFFICE (TO)	214
COO – Operations	61
COO – Security	253
COO – Sourcing	71

Per quanto riguarda le assunzioni, nel 2019 ne sono state fatte 216; nei mesi di novembre e dicembre sono previste ulteriori 26 nuovi ingressi. La distribuzione ha visto l'88% delle assunzioni sul polo di Milano (213), mentre le rimanenti 29, sono state distribuite nei diversi poli, con alcune sedi che da anni non vedono nessuna assunzione. Su questo tema è necessario fare un chiarimento, non **condividiamo le dichiarazioni aziendali che vedono uno sviluppo solo sul polo di Milano, perché tutto questo si accompagna al depauperamento professionale dei poli di Roma, Palermo, Torino, Verona e Bologna, oltre a carenze organiche, alto è il rischio per l'azienda di disperdere le tante competenze presenti nelle diverse realtà. E' quasi paradossale che un gruppo paneuropeo che punta tutto sulla digitalizzazione, dichiarando di voler portare all'utilizzo in remoto dei servizi della banca da parte dei clienti, non riesca ad utilizzare la**

digitalizzazione per poter strutturare la proprio organizzazione, anche di progetto, in modo distribuito, specializzando i poli su attività specifiche dando prospettive di sviluppo degli stessi.

Non ci è stato fornito il dato del turn over che riteniamo sia un fenomeno importante, soprattutto tra i giovani. Se da un lato il turnover elevato e la dinamicità delle materie tecnologiche prevedono un forte ricambio che segue le logiche del mercato del lavoro, riteniamo che il fenomeno delle fuoriuscite sia dovuta soprattutto al peggioramento del clima lavorativo e dei carichi di lavoro.

Non ci è stato fornito nessun dato sulle consulenze che, tutti i vari A.D. che si sono succeduti, hanno sempre dichiarato di voler diminuire, ma che di fatto vediamo lievitare nelle migliaia di presenze quotidiane, con un relativo peggioramento della qualità dei servizi.

Manca il governo di una realtà così complessa come UCS, che si articola in differenti nazioni con normative e mentalità differenti.

Non c'è chiarezza nei ruoli tra la Capogruppo ed UCS, con il tempo si sono creati doppioni e sovrapposizioni, che hanno generato confusione sulle responsabilità.

Il nuovo piano industriale annuncia ingenti investimenti in tecnologie, ma non sappiamo quanto rimarrà in Italia, e soprattutto quanti appalti per consulenze informatiche sono previste

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