



Il tempo scorre invano ...

Il giorno 2 febbraio 2021 u.s. le OO.SS. di UCS si sono incontrate con l'azienda per parlare della riorganizzazione in essere al primo del corrente mese.

L'azienda ha illustrato la riorganizzazione delle diverse aree CIO, GBT, GRM e GLO. Nell'area del Commercial Banking, adesso sotto la CIO WEU, si passi dal modello a tre Silos ad un modello end-to-end di gestione degli asset aziendali. Tale scelta riporta quest'area nel modello standard già in essere nelle altre aree di UCS e pone fine ad una scelta organizzativa contestata in più occasioni dalle scriventi OO.SS. per via dell'inapplicabilità di quel modello così come più volte sollevato dai colleghi del CBK.

Sono state presentate delle modifiche di uffici/comparti al fine di essere allineati alla struttura organizzativa di capogruppo che nello scorso anno ha anche dovuto sviluppare degli asset a supporto delle necessità del paese nell'area dei finanziamenti. Tali variazioni non avranno impatti occupazionali sui/sulle colleghi/e interessati.

Su questo punto, ossia sul modello organizzativo speculare a quello in Holding, abbiamo riproposto il tema, se abbia ancora senso tenere fuori dalla capogruppo importanti asset fornitori di servizi ICT e Amministrativi/Procurement, con la relativa duplicazione di strutture tra le aree di direzione e quelle esecutive, e non sta in piedi la replica ove si afferma che UCS fornisce i servizi globali visto che la maggior parte delle linee guida vengono stabilite in holding.

L'azienda ci ha poi comunicato il numero delle **assunzioni in UCS nel 2020** pari a 302; le OO.SS. hanno evidenziato lo sbilanciamento nella distribuzione nei vari poli a fronte delle uscite, poiché 249 assunzioni sono state destinate al polo di Milano mentre negli altri poli sono andate le restanti 53 assunzioni, con alcuni poli che non hanno visto nessun nuovo ingresso. Ribadiamo che la multipolarità è centrale, come confermato anche in questo periodo pandemico, in cui i Lavoratori di UCS hanno lavorato da remoto, e chiediamo di valorizzare tutte le realtà presenti in UCS Italia. Queste assunzioni coprono solo in parte le continue cessioni di attività e competenze alle società di consulenza, o le esternalizzazioni fatte in passato e le uscite a fronte della riduzione degli organici. Queste politiche nel tempo, ci avevano creato gravi problemi nell'attuazione e nella gestione dei processi di digitalizzazione, con forti ricadute sul personale interno in termini di prestazioni straordinarie e di reperibilità con impatti negativi sulla qualità dei servizi offerti.

A seguire le OO.SS. hanno ricevuto la lista delle applicazioni che, per le attività di produzione e manutenzione ("RUN"), verranno cedute a IBM/VTS. Seppur tale cessione di attività ha impatti su 18 FTE's del perimetro Italia, questa operazione continua a vederci assolutamente contrari, poiché

rappresenta uno stillicidio rispetto all'uscita continua di attività con la relativa perdita di professionalità e conoscenze giustificata da un improbabile risparmio sui costi e che non tiene conto della normativa sull'area contrattuale del CCNL.

Abbiamo chiesto **chiarimenti sulla piattaforma Yammer**, che ha sostituito OneNet, per via di problemi sulla richiesta di consenso all'utilizzo di dati personali, l'azienda darà informativa in capogruppo e ha ribadito che non è uno strumento di lavoro, consigliamo pertanto di aspettare a dare il proprio consenso e la massima cautela nell'uso di tale strumento. Ci pare contraddittorio che si celebri la giornata della privacy e contemporaneamente si chieda ai colleghi di rinunciare alla tutela della propria con le conseguenze sulla responsabilità che ne possono derivare. Inoltre abbiamo proposto che i corsi di formazione che necessitano del pagamento anticipato da parte dei colleghi vengano segnalati in anticipo e in maniera più chiara nell'elenco dei corsi disponibili. Abbiamo ribadito punti che ormai da lungo tempo le scriventi OO.SS. hanno posto sul tavolo delle relazioni industriali di UCS.

Il problema degli orari di lavoro (piano della reperibilità, interventi fuori dagli orari standard infrasettimanali, interventi programmati), fortemente accentuato dal periodo Covid, è in carico al nostro DG e al suo team di progetto dallo scorso autunno ed ancora attendiamo i risultati. L'azienda dice che a breve presenterà una proposta alle OO.SS.. Vista l'urgenza e l'importanza del tema, per l'impatto che ha sull'equilibrio dei tempi di vita-lavoro dei colleghi, la soluzione deve essere trovata nell'immediato!

Noi, intanto, abbiamo voluto ribadire il nostro fermo NO a tutte le forme di richiesta di DISPONIBILITA' (gratuita) ai colleghi in luogo delle Reperibilità (retribuite) già facenti parte di accordi sottoscritti nel tempo tra Unicredit Services e le OO.SS. e ribadiamo che, ai sensi dell'art.23 del CCNL, l'azienda deve comunicare il piano degli orari di lavoro motivandone le ragioni, prima di introdurre orari eccedenti quello standard. Lo abbiamo richiesto da oltre un anno, ma ancora non abbiamo ricevuto risposte.

LA PAZIENZA DELLE/DEI LAVORATRICI/TORI NON E' INFINITA

Inquadramenti: ancora una volta l'azienda dice di essere disponibile a parlarne ma noi vogliamo che si apra un vero tavolo di confronto operativo; abbiamo ribadito la richiesta di attivarci al più presto sul tema al fine di raggiungere un accordo che possa soddisfare le giuste attese dei colleghi. Ricordiamo che nel piano Team23 è presente uno specifico articolo per arrivare alla definizione di tale tema.

Crediamo che il tempo sia abbondantemente scaduto e che i colleghi meritino risposte tangibili e concrete a queste istanze che solleviamo da anni; ci attiveremo nuovamente per far sì che questo accada.

Anche sul tema della comunicazione degli appalti, ai sensi del CCNL, l'azienda ancora non è stata in grado di fornirci nulla.

Milano, 9 febbraio 2021

**Le Segreterie di coordinamento
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CIGL – UIL.C.A. – UniSin
UniCredit Services S.c.p.A**