



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Segreteria di Coordinamento UniCredit Servizi Informativi



info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org

In casa nostra..... e non solo.... .

Nel corso di questa settimana la Direzione del Personale ha intrattenuto i colleghi, cui sono state assegnate responsabilità operative e gerarchiche in seno ai comparti, in relazione ad una **riorganizzazione delle strutture e livelli manageriali presenti in Usi**.

La riarticolazione prevede la riduzione dei livelli di responsabilità da quattro a tre eliminando, di fatto, il livello gerarchico del comparto; le motivazioni portate dall'Azienda vanno nella direzione di allineare la nostra organizzazione aziendale allo standard di CapoGruppo e di correggere elementi quali una scarsa flessibilità organizzativa e la percezione di percorsi di carriera legati al solo ruolo gerarchico.

Altresì la nuova struttura consente, nelle intenzioni Aziendali, di individuare i **" Team Leader "** cui affidare, tramite delega del Capo Unità, il coordinamento di gruppi operativi su progetti e nuove iniziative.

La sensazione avuta inizialmente è stata di un cambiamento di struttura e forma, ma che nei fatti riporti ai **" Team Leader "** le attività dei Capi Comparto.

Quanto abbiamo significato all'Azienda è stato il concreto rischio di demotivare figure professionali su cui l'Azienda ha investito in formazione; inoltre gli stessi costituiscono un puntuale riferimento e momento di relazione per i colleghi.

Abbiamo altresì evidenziato come tale cambiamento possa influire su quei comparti allocati in poli distanti dal livello gerarchico di riferimento (Unità); in queste realtà la percezione della distanza è filtrata e ben gestita dal capo comparto; cui ora, crediamo, che come Team Leader sarà richiesto uguale impegno e cui sarà riconosciuto, auspichiamo, congruo riconoscimento.

Aspetto nuovo, poi da verificare nei fatti e tempi a venire, è costituito dall'individuazione di **figure professionali** (key professionals, di questi tempi fuggire dall'anglofilia linguistica imperante è davvero impegnativo.....); tali figure potranno accedere all'inquadramento professionale **QD3 indipendentemente dall'assegnazione di un ruolo gerarchico**.

Nelle more dell'incontro ci sono forniti i dati occupazionali al 31-12-2005; i dipendenti **sono 1375** (30 di questi sono usciti, in data 1 -1 2006, verso U.C.I. nell'Area dei progetti di integrazione ICT) così allocati : 766 Area Sviluppo Applicativo, 309 Area I.T., 115 Informatica Distribuita, il rimanente sulle Aree Personale, Comunicazione integrata, Governo Amministrativo e Staff.

È stata definita anche la figura del Mobility Manager, in ottemperanza a disposizioni legislative in materia di gestione della mobilità casa – lavoro sul territorio locale dei lavoratori; tale figura si rapporterà con gli enti pubblici locali anche al fine di accedere ad agevolazioni e convenzioni.

Prosegue nel frattempo **l'integrazione dei 45 neo-colleghi polacchi** che, terminato il periodo di formazione in Italia, sono stati assunti a far tempo dal 1.1. 2006 con contratto a tempo determinato a 36 mesi in base alla legislazione del paese.

Si occuperanno di tutte le attività di HR e B2E, attualmente allocate sui poli di Milano e Torino, ad eccezione delle procedure dei Sistemi Pay-Rol; le attività prima elencate saranno sviluppate per tutto il Gruppo Unicredito, tanto sul perimetro nazionale, quanto su quello estero.

La tempistica individuata prevede due percorsi; di questi il primo si concluderà alla fine del 2007 relativamente alle procedure Unipeople-Plumtree-E_Learning ed Mbo, il secondo a dicembre 2008 relativamente a Normanet-Knowledge ed Unipeople lato Mainframe.

L'organico attuale conta su 37 dipendenti Usi e 28 consulenti; il processo individuato dall'Azienda porterà, al 31 dicembre 2008, ad allocare per le attività ,di cui sopra, 65 colleghi polacchi su Lodz; mentre i 37 colleghi di Milano e Torino, ad oggi ivi dedicati, saranno impiegati su altre procedure individuate tempo per tempo (11 risorse al 31-12-2006/7 risorse al 31-12-2007/19 risorse al 31-12-2008).

In relazione a questa tematica abbiamo manifestato all'Azienda la nostra posizione volta, nell'ambito dell'evoluzione di tali scenari e prospettive operative così come evidenziato dal Piano Industriale del Gruppo, alla ricerca di **elementi di " oggettiva tranquillità "** per i colleghi attualmente operanti sul perimetro nazionale.

Ancor più stringente si evidenzia tale scenario alla luce **dell'integrazione con Hvb**; attendiamo di conoscere nel dettaglio le linee strategiche di tale operazione nel Piano Industriale che la Capogruppo si appresta a presentare.

Le tematiche di cui sopra costituiranno oggetto di ulteriori incontri, tempo per tempo integrati dall'evoluzione del progetto.

Milano, 26 gennaio 2006

Segreteria Coordinamento
Fabi
Unicredit Servizi Informativi