



INCONTRI DEL 1 E 2 MARZO 2023

Nelle giornate dell'1 e 2 marzo sono proseguiti a Milano gli incontri di confronto con l'Azienda sui seguenti temi:

Processi di riconversione di personale

La scorsa settimana è stata presentata la struttura di Group Operations Workforce Management inserita all'interno dell'Area Operations del Gruppo. La struttura presentata non è ancora nella sua forma definitiva e potrebbe subire modifiche in futuro essendo in evoluzione. Secondo quanto dichiarato dall'azienda, si tratta di una struttura attraverso la quale le/i colleghe e colleghi coinvolti, provenienti sia dall'Area Digital, sia da strutture di Governance e da funzioni centrali, quindi non solamente dalle Task Forces, saranno destinatari di percorsi formativi che riguarderanno l'up-skilling e/o l'aggiornamento di competenze digitali o l'acquisizione di competenze necessarie alla gestione di attività internalizzate anche di tipo amministrativo.

La prima fase del progetto riguarda circa un centinaio di Lavoratori e Lavoratrici dell'Area Digital che sono stati interessati, in questi giorni, da colloqui – che dobbiamo, purtroppo, rilevare in diversi casi hanno preceduto solamente di qualche giorno la ricollocazione - per essere inseriti in carico a Group Operations Workforce Management. L'azienda giustifica tale processo di riconversione professionale con le necessità legate alla trasformazione digitale e alla internalizzazione di attività prima gestite da fornitori esterni. Sono quindi previsti 2 percorsi formativi: uno sulla programmazione in Java ed un altro su controlli di secondo livello. E' prevista anche una formazione di lingua inglese.

Sul tema della riqualificazione professionale abbiamo chiesto grande attenzione alla gestione delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolte/i ribadendo con forza che qualunque processo di riconversione deve assolutamente tenere conto della storia, della professionalità e delle competenze delle colleghe e colleghi interessati. Non si tratta di ritrosia al cambiamento o ad adeguarsi alle nuove tecnologie, ma pretendere di avere di fronte un'azienda capace di tenere nella giusta considerazione e valorizzare ogni professionalità e competenza nel rispetto della persona.

Abbiamo inoltre richiesto un incontro specifico sull'Area Digital, non solo per avere contezza delle assunzioni previste nell'Area in Italia dal piano industriale UniCredit UnLocked (2100 a livello global di Gruppo), ma anche per essere informati sul livello di realizzazione delle previsioni del piano industriale e della **complessiva strategia di digitalizzazione**, sulla reinternalizzazione delle attività previste dal piano stesso e dell'impatto sulle modalità di lavoro e sul modello di servizio dell'intero istituto.

Procedura adesione piano di esodo incentivato Accordo 01.12.2022

L'applicativo per l'adesione al piano di esodo previsto dall'Accordo del 1 dicembre 2022 è stato chiuso venerdì 24-02-2023. **L'azienda sta approfondendo ancora alcuni casi di colleghe e colleghi che necessitano di ulteriori verifiche di carattere contributivo/previdenziale, ad esito di ciò sarà calendarizzato il previsto Incontro di Verifica ove verranno illustrati ed approfonditi i dati relativi alle adesioni.**

Organization and excellence Italy (sviluppo e competenze organizzative)

L'Azienda ci ha illustrato le Modifiche organizzative di dicembre 2022 sulle **strutture Italy di Wealth, Corporate e Large Corporate** che di fatto hanno riguardato solo ripuntamenti di attività e di struttura (dalla Direzione alle Region). **Secondo l'Azienda i colleghi e le colleghe gestiscono in continuità le attività anche se con responsabili diversi.**

Accordo Inquadramenti 01.12.2022

Abbiamo rappresentato che permangono ancora percorsi professionali da valorizzare, l'Azienda conta di terminare auspicabilmente entro marzo ogni pendenza rispetto all'accordo del 1 dicembre 2022.

Valutazioni Professionali

Abbiamo sottoposto all'Azienda le nostre serie perplessità in merito all'impostazione quantitativa data alle schede di valutazione del sistema di valutazione del personale (UPM). Le schede valutative 2022 presentano in quasi la loro totalità obiettivi quantitativi (sia individuali che di filiale) collegati al MOL o addirittura al Sistema Premiante. **Ricordiamo comunque che, secondo le previsioni del vigente CCNL, il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa. Vi sollecitiamo quindi, a segnalare al/vostro/a sindacalista di riferimento valutazioni che risultassero difformi dal dettato contrattuale.**

Milano, 6 marzo 2023

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