



## Incontro sulla Group Operations Workforce Management .... Un'iniziativa Working in progress

Il 10 maggio u.s., si è svolto l'incontro richiesto da queste OO.SS. in merito alla struttura Group Operations Workforce Management, incontro fortemente voluto dalle stesse OO.SS. a causa delle forti criticità emerse.

All'incontro erano presenti le responsabili delle funzioni Governance Functions People & Culture Business Partner e Group Operations Workforce Management, che hanno finalmente illustrato i razionali della struttura e come è articolato il percorso della riconversione dei/delle Lavoratori/Lavoratrici interessati/e da questa riorganizzazione. L'Azienda ha dichiarato che la realizzazione della struttura risponde a quanto illustrato nel piano industriale relativamente ad una riduzione di personale nelle strutture centrali e la funzione principale è quella di supportare i colleghi che sono oggetto di riqualificazione professionale.

E' stato precisato che i colleghi coinvolti sono stati individuati dalle strutture cedenti in base ai numeri determinati dal nuovo dimensionamento degli organici e che è stato compito dei manager decidere chi rimaneva e chi doveva uscire dall'ufficio, intrattenendo questi ultimi.

Sono state illustrate le tre fasi del percorso di reskill:

1. colloquio conoscitivo per comprenderne le attitudini, le competenze, e le attività d'interesse del collega;
2. attività formativa (che ha la durata di circa 8 / 9 settimane);
3. Progressivamente, a seconda delle esigenze dell'azienda, interviste per approdare alle nuove attività.

La formazione è costituita da 3 "pilastri":

1. competenze trasversali, comunicazione, gestione del cambiamento e linguistica;
2. metodologie di lavoro, competenze in ambito agile;
3. prodotti e servizi bancari.

I corsi sono erogati sia dalla Digital University che dall'University di Gruppo oltre alla piattaforma esterna Coursera.

E' stato previsto un percorso di upskill per l'area digital al fine di apprendere ed approfondire il linguaggio di programmazione Java.

La struttura è di passaggio per le lavoratrici ed i lavoratori interessati dal reskill. Ad oggi sono state coinvolte circa 200 persone, di cui 40 circa hanno già trovato una nuova collocazione (in parte nella Compliance), entro la fine dell'anno è previsto che altri 50 lavoratori circa transitino nella struttura Workforce Management.

L'azienda ha dichiarato che l'obiettivo è la riconversione verso strutture che, secondo l'azienda, necessitano di essere implementate con lavoratrici e lavoratori che, a causa delle ristrutturazioni in corso, risultano non più necessari nelle attività di origine. Le strutture di destinazione sono per ora Compliance, Operations; al momento non in rete, ma non lo escludono, se ci fossero le predisposizioni e la necessità.

A seguito di questa fase di spiegazioni, è seguita una ampia sessione di nostre "osservazioni".

Come OO.SS. abbiamo rilevato che all'inizio il processo organizzativo e le comunicazioni date ai colleghi non sono state appropriate, questo è stato confermato e riconosciuto dai referenti aziendali.

Per le OO.SS. la riconversione è una fase fondamentale nel percorso lavorativo delle colleghe e dei colleghi che devono essere la risorsa fondamentale, tramite l'ascolto ed una gestione "fatta su misura", visto che le persone coinvolte hanno diverse provenienze ed esperienze!!

Una parte fondamentale del processo di riconversione è la formazione. E' indispensabile il coinvolgimento della

commissione Formazione in cui come OO.SS. possiamo monitorare e apportare le correzioni ai percorsi formativi.

Da quello che abbiamo raccolto sul campo, e che abbiamo riportato, le modalità di ingaggio sono state effettuate senza passaggio di consegne, con passaggi di struttura comunicati dal venerdì per il lunedì, ed effettuati con logiche di “taglio lineare” che non hanno tenuto conto dei carichi di lavoro e delle difficoltà cui vanno incontro le strutture oggetto delle “sforbiciate”.

Il tutto ha provocato nelle persone coinvolte dubbi sul loro futuro e sul loro operato: perché sono stato scelto proprio io? Cosa e dove ho sbagliato? Perché non si tiene conto della mia professionalità? Ho ancora un futuro in questa azienda?

Queste sono solo alcune delle domande che le persone coinvolte si sono fatte e che noi abbiamo riportato ai responsabili, a cui l’Azienda, dando seguito al suo dichiarato di “caring”, ci aspettiamo dia risposte e certezze.

Abbiamo quindi espresso le nostre forti criticità circa il disagio che, con questa operazione, è stato creato alle/ai lavoratrici/tori poiché non è stato loro detto perché venivano spostati, i criteri delle scelte e soprattutto la loro destinazione finale, con il serio rischio di perdita di professionalità e competenze. Inoltre abbiamo fatto rilevare che le strutture cedenti ora si trovano in gravi difficoltà perché il lavoro non è diminuito. La riduzione del personale attraverso la gestione degli esuberanti previsti dal piano industriale, rappresenta già un forte sacrificio dei lavoratori e delle lavoratrici, non accetteremo che i sacrifici e i disagi pesino solo su di essi, mentre management e azionisti ne raccolgono i frutti

Continueremo a seguire con attenzione l’evoluzione di questo progetto ed a portare all’attenzione dei responsabili le situazioni di difficoltà che dovessero emergere.

Milano, 15 maggio 2023

**Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo Unicredit**

**FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN**