

GROUP OPERATIONS WORKFORCE MANAGEMENT: “NON C’E’ PROBLEMA, TU MI DICI QUELLO CHE DEVO FARE ED IO LO FACCIO”

Prendiamo in prestito la battuta di un famoso duo comico perché riteniamo sia la sintesi che meglio rappresenta l’obiettivo del nuovo Group Operations Workforce Management. Purtroppo per noi però non siamo a Zelig e qui da ridere c’è e ci sarà ben poco!

Unicredit ha avuto finalmente il coraggio di mettere nero su bianco un primo elenco di colleghi e colleghe che definisce “in esubero”. Come sia giunto a definire questi numeri e soprattutto ad identificare queste specifiche risorse è altra faccenda, che sa di mero calcolo matematico demandato ai singoli Line Manager ai quali è stato imposto di tagliare una certa percentuale di risorse in linea col piano industriale. **Una metodologia che noi di UGL Credito non condividiamo e che ci permettiamo di criticare aspramente.** UniCredit non ha manifestato alcun rispetto e considerazione per le persone coinvolte, trattate come “commodities” (in barba alle belle parole quotidianamente pubblicate sul portale aziendale).

La vicinanza ai lavoratori? Solo slogan e nulla più (se qualcuno ne avesse mai avuto bisogno di conferma). Alla presentazione del progetto si è potuta cogliere l’amarezza, la delusione e lo sconforto oltre che la preoccupazione di molti colleghi per la metodologia adottata nell’attuare questi trasferimenti massivi. *“Ormai siamo merci di scarto”* (cit.) è espressione che sintetizza perfettamente lo stato d’animo con il quale numerosi colleghi stanno iniziando questo nuovo periodo della loro vita lavorativa.

Quindi tra le risorse da “formattare” che hanno – loro malgrado – “vinto la bambolina” (vincere la bambolina, come sappiamo, è una frase ironica usata quando si vuole enfatizzare l’aver ricevuto un incarico sgradevole, un compito che nessuno vuole fare) non stupisce la presenza massiccia di over 50 se non addirittura colleghi prossimi alla pensione o all’uscita per esodo. Qualche giovane in realtà qua e là si è visto. Forse per evitare che l’azienda, che si dice così tanto “inclusiva”, possa essere tacciata di discriminare i “diversamente giovani” (così come ha fatto per il piano d’esodo tra lavoratori in strutture centrali e di rete)?

Sulla carta ai colleghi che dunque hanno vinto questo ameno gadget verranno offerti “ricchi premi e cotillons”. Full immersion in corsi formativi (gestione del cambiamento, motivazionali, comunicativi, metodologie di lavoro...) perché l’obiettivo principale sarà quello di accompagnare i colleghi nel percorso di cambiamento e transizione verso “nuove opportunità professionali”. Vuoi mettere quante opportunità professionali potrai avere a sessant’anni?

**GROUP OPERATIONS WORKFORCE
MANAGEMENT: "NON C'E' PROBLEMA,
TU MI DICI QUELLO CHE DEVO FARE ED
IO LO FACCIÒ".**

Studiare sarà il lavoro (temporaneo) di queste risorse da *"sfruttare come momento d'oro che avete per raccogliere informazioni, approfondire, avere nuove competenze"* (cit.).

Match tra profili personali con quelle che sono le necessità dell'azienda che si potranno manifestare in diversi ambiti (dall'insourcing di attività oggi svolte all'esterno, singole opportunità che si manifesteranno in azienda, programmi di supporto permanente o per periodi limitati ad attività già svolte internamente in qualsiasi ambito), in una parola: pre deployment.

Tralasciando gli inglesismi, per noi che siamo più pratici, si tratterà di diventare **"tappabuchi"** da impiegare ora qua ed ora là a seconda delle esigenze aziendali o per ricoprire incarichi di supporto alle filiali. Il tutto in barba a professionalità acquisita e ruolo ricoperto (la prossima estate vedrà il fiorire di cause per demansionamento?). Ai colleghi coinvolti che vorranno raccontarci la loro esperienza noi rispondiamo che ci siamo e ci saremo, anche con il patrocinio gratuito del nostro servizio legale.

Alcune precisazioni utili per i colleghi:

- **CORSI:** Ricordiamo che la fruizione dei corsi dovrà avvenire nel rispetto del proprio orario di lavoro; quindi alle/ai colleghe/i con contratto di lavoro part time non potrà essere imposto un orario di partecipazione differente dal proprio. Così come rimarranno vigenti i contratti (individuali) sottoscritti per smart working e tele working.
- **FERIE:** Ricordiamo ai colleghi che su richiesta del precedente responsabile avessero già pianificato periodi di ferie già validate dall'azienda, permane il diritto ad usufruirne come da Art.58 del vigente CCNL (commi 7 ed 8).
- **LINGUA INGLESE:** E' inoltre necessario ribadire che la normativa vigente prevede la sottoscrizione da parte del lavoratore di documenti solo ed esclusivamente in lingua Italiana (come è il caso, a titolo d'esempio, per la "valutazione delle prestazioni" di cui all' Art. 80 CCNL vigente).

Ricordiamo che i nostri sindacalisti e la nostra struttura legale (totalmente gratuita per i nostri iscritti) è a disposizione per ogni ulteriore approfondimento.

Unisciti a noi.
Scarica qui la delega di
iscrizione



Credito
UniCredit
Group