

Il 15 giugno si è svolto, richiesto dalle OO.SS., l'incontro annuale con l'AD Tonella, come da previsione del CCNL, sulle linee strategiche di UC Services, all'interno del piano industriale T23.

La presentazione del nostro A.D. raccontata in italiano con il supporto di slides ancora (purtroppo) in Inglese, ha evidenziato ulteriormente, il ruolo svolto da UC Services nella gestione dell'emergenza Covid-19, e l'importanza strategica della nostra azienda, che, con professionalità, capacità e responsabilità di tutte/i ha consentito la continuità operativa di tutto il gruppo.

Nell'ambito del piano T23 le linee strategiche per UC Services saranno le seguenti:

- 1) gestione dell'obsolescenza del software
- 2) implementazione di una ampia infrastruttura dedicata alla gestione dei dati per permettere ai sistemi di analisi, di previsione, di comunicazione alla istituzioni di controllo e regolamentazione di ricevere le informazioni necessarie e di consolidare la nostra corrispondenza alle normative e sviluppare la Business Intelligence.
- 3) Portare il 45 % dei nostri dati su Cloud pubblico e Privato grazie alla Partnership con Microsoft Azure e Google.

L'AD ha dichiarato che sono previste delle assunzioni, che allo stato attuale non sono state quantificate, in ottica di una internalizzazione di attività e per presidiare le nuove aree strategiche, supportate anche da percorsi di formazione strutturati. Tra gli obiettivi dichiarati c'è anche quello di una semplificazione dei processi di controllo (Governance), una maggiore trasparenza sui costi e un miglioramento del supporto all'utente sia interno che esterno.

Le OO.SS. hanno ribadito che sono ormai troppi anni, che a fronte di belle intenzioni dichiarate, corrisponde un'altra realtà: una costante e generalizzata carenza di personale che genera fenomeni di ricorso alla consulenza esterna chiamata a gestire le attività correnti (non ultima l'intera gestione dell'help desk di primo livello del DICT, sistemi distribuiti hardware e software, localizzato in Ungheria ed in gestione a TATA). Sono ormai parecchi anni che sentiamo ripetere che vi sarà una diminuzione delle consulenze, senza aver mai potuto verificare tali affermazioni poiché non ci viene fornito alcun dato, a supporto, misurabile e le comunicazioni sugli appalti risultano spesso non corrette e intempestive. I consulenti, a volte, vengono pianificati come FTE'S esterne, in violazione anche delle norme in tema di area contrattuale.

Inoltre persiste il tema degli orari di lavoro fuori controllo provocando situazioni di stress elevato, senza rispetto per il diritto alla disconnessione e di conseguenza, al rispetto della vita privata dei colleghi, a cui si aggiungono le uscite previste dal piano industriale; pertanto abbiamo ribadito all'AD che le assunzioni dovranno riguardare sia le attuali carenze che quelle derivanti dal piano.

Durante l'incontro con l'AD e successivamente con il CIO WEU abbiamo rappresentato come il valore di quest'azienda sia distribuito in tutti i suoi poli, come ampiamente dimostrato durante il periodo del lockdown, e che una forte centralizzazione su di un unico polo, sia in contraddizione con la continua delocalizzazione di attività. Abbiamo riproposto all'AD il tema di UC Services come Legal Entity autonoma, poiché non ne comprendiamo le motivazioni, visto che gli slogan aziendali ed anche i Top Manager di questo gruppo, non parlano di divisione all'interno del Gruppo bensì di entità unica. Nelle giornate seguenti, sempre su nostra richiesta, abbiamo incontrato i manager dell'area Sicurezza e Procurement. Per l'area sicurezza, abbiamo chiesto chiarimenti sulla riorganizzazione dell'area che vede la creazione di un polo SOC Milano. Il Responsabile

della Security, ha dichiarato che quest'area è la prima difesa rispetto agli attacchi provenienti dall'esterno, e che si sta lavorando e investendo molto, anche sul polo di Roma che rimane un'eccellenza e sul nuovo polo di Milano che lavora in continuità operativa come richiesto dalle normative. Questo argomento necessita di approfondimento rinviato a settembre, visto che il manager ha appena assunto la responsabilità dell'Area, anche per verificare quanto dichiarato in sede d'incontro.

Con la responsabile del Procurement, abbiamo affrontato il tema dell'adozione della nuova piattaforma, che ha visto un passaggio particolarmente gravoso per i Lavoratori interessati. Abbiamo evidenziato che la formazione è risultata sommaria, basata su manuali in Inglese, e che il periodo Covid ha messo in seria difficoltà l'area tanto da richiedere prestazioni straordinarie.

Per concludere ci pare necessario puntualizzare ancora una volta quanto il racconto e la comunicazione di un'azienda all'avanguardia debba poi concretizzarsi nelle azioni quotidiane tangibili da tutte/i le/i colleghe/i durante la loro attività lavorativa, anche attraverso il proprio sviluppo e riconoscimento professionale.

In ultimo, abbiamo incontrato l'attuale CIO WEU per avere informazioni rispetto al progetto GIBSON 3.0, ovvero la definizione di ulteriori attività da esternalizzare verso VT-Services. Ci è stato rappresentato che sono allo studio un numero significativo di applicativi, di cui non ci sono stati comunicati gli ambiti, che la società VTS, insieme ad IBM, gestirà tutto il ciclo sia di sviluppo che di manutenzione. Abbiamo espresso la nostra profonda contrarietà, poiché sono pezzi di attività e professionalità che continuano ad uscire dal nostro perimetro, e non ci convince l'affermazione che i nostri colleghi verranno reimpiegati in attività di più alto valore.

Siamo contrari a questo continuo depauperamento di professionalità in contraddizione con l'intenzione, dichiarata apertamente dal responsabile dell'area presente all'incontro, di internalizzare attività. Le esternalizzazioni di attività, a nostro parere, non porteranno ad un miglioramento della qualità del servizio ma renderà tutto più complesso e burocratico. Nei processi di digitalizzazione il vero fattore abilitante sono le persone e queste devono essere interne, per gestire tutte le fasi sia progettuali che attuative e di gestione. In merito a questa operazione abbiamo dichiarato che vigileremo perché non vi siano subappalti di attività bancarie ad altre aziende che non applicano il contratto del credito e abbiamo ricordato all'Azienda che la vigilanza sul rispetto delle norme del ccnl spetta ad entrambe le parti firmatarie dello stesso.

Nel corso degli incontri abbiamo ribadito che ormai non è più procrastinabile un accordo in merito al piano degli orari e reperibilità e la definizione dei percorsi professionali e relativi inquadramenti come previsto nell'accordo sul piano industriale T23. Su questi temi abbiamo concordato di discuterne a partire dal mese di settembre.

Abbiamo inoltre fatto presente all'azienda che i Lavoratori di UC Services, non hanno gradito la comunicazione inviata a molti di loro relativa alla sistemazione delle giornate di non presenza in azienda, perché tale comunicazione conteneva una velata minaccia di provvedimenti disciplinari, che male si coniuga con l'impegno e dedizione dimostrati e riconosciuti dai più alti livelli aziendali, nel periodo del COVID-19.

Milano, 20 luglio 2020

Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Unicredit Services



Unicredit Services: il trailer del film che nessuno ha ancora visto, ma che a noi non piace