

Nell'ambito dell'incontro tenutosi in data odierna l'Azienda ci ha illustrato le riorganizzazioni di prossima realizzazione, decorrenza 01/03/2014, riguardanti la Service Line Real Estate (Construction & Facility), la Banking Service Lines Management, la Business Line Commercial Banking CEE.

Prima di entrare nel merito delle sopra citate riorganizzazioni, da parte aziendale, ci è stata rassegnata l'intenzione di sviluppare in UBIS un progetto pilota che, prendendo spunto dall'iniziativa realizzata a Milano/Lampugnano lo scorso 9 febbraio (giornata del lavoro agile indetta dal Comune di Milano), dia respiro a modalità alternative riguardanti il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, progetti per altro sostenuti da enti, istituzioni, aziende, etc. e dalle stesse Organizzazioni Sindacali Confederali, in una logica di eco-sostenibilità ambientale e di riduzione dei disagi/costi sostenuti dai/dalle Lavoratori/trici in relazione al trasferimento casa-ufficio, nonché di evidenti risparmi in termini di volumi/spazi occupati da parte delle Aziende. Nell'ottica di una progressiva ristrutturazione volta ad applicare in tutta UBIS il modello "Smart Office" la modalità di lavorare da remoto potrebbe potenzialmente riguardare tutti i colleghi e le colleghe dei vari Poli con diverse scansioni temporali di attuazione da qui al 2016 .

Per evitare equivoci interpretazioni diciamo subito che questa proposta è altra cosa rispetto al Telelavoro normato nel CCNL e applicato in UBIS, pertanto la realizzazione di tale modalità dovrà prevedere percorsi e accordi aziendali.

Nel frattempo sono stati, secondo la direzione, razionalizzati il 9 e il 10 piano della palazzina A di Lampugnano alla luce dell'esperienza "Smart Office" maturata.

Abbiamo chiesto se gli RLS siano stati coinvolti in questi meccanismi, e che se così non fosse stato, bisogna porvi immediatamente rimedio; con il supporto degli RLS si sarebbero senz'altro evitate, per esempio, situazioni di evidente disagio come quelle causate dall'accentramento di stampanti in un unico luogo troppo vicino alle postazioni di lavoro che i colleghi hanno già denunciato.

Razionalizzare sì, ma con buon senso e nel rispetto delle normative vigenti in merito a "Salute e Sicurezza", se così non è si rischia di creare postazioni per telefonare garantendo privacy e tranquillità ma di respirare in cambio il Toner tutto il giorno. Giova ricordare, a chi se ne fosse dimenticato, che alcune attività hanno ancora bisogno di un cospicuo supporto cartaceo con un conseguente utilizzo massivo delle stampanti.

Come già annunciato la palazzina "C" attende nuove società del Gruppo a partire dal Leasing; nei prossimi mesi tutto il personale di UBIS Milano, compreso di GOVERNANCE e HR, sarà trasferito in palazzina "A".

Nel merito delle variazioni organizzative:

Service Line Real Estate (Construction & Facility): l'Azienda ha illustrato il progetto di riorganizzazione sostenendo che la revisione organizzativa è stata principalmente dettata dalla necessità di meglio adeguare la struttura in oggetto alla nuova organizzazione territoriale adottata dalla Rete Unicredit spa e dalla ricerca di maggiore flessibilità e semplificazione . La modifica principale riguarderebbe la riorganizzazione in tre strutture territoriali e tre strutture centrali di "governo" questo, a dire dell'Azienda, comporterà una ottimizzazione della strutture e delle risorse, snellendo i processi. A fronte dell'illustrazione aziendale abbiamo sollevato tutte le nostre perplessità e preoccupazioni in merito alle ricadute sulle condizioni di lavoro e sulle professionalità dei/delle colleghi/e coinvolti; l'Azienda ha risposto sostenendo che non ci saranno fenomeni di mobilità territoriale e che i/le Lavoratori/trici continueranno a svolgere le medesime mansioni professionali.

Banking Service Lines Management: nell'ambito della BL verrà costituito un ufficio denominato "Transformation Office" che, secondo l'Azienda, avrà il compito di sviluppare iniziative di trasformazione sulle linee produttive di UBIS e di "implementare programmi dedicati al raggiungimento degli obiettivi societari di

efficientamento di medio/lungo termine”(tradotto: ulteriore ossessiva riduzione de costi?). Abbiamo fin da subito espresso con determinazione le nostre forti preoccupazioni rispetto ad una struttura la cui mission sembrerebbe evocare gli spettri di un passato recente caratterizzato da operazioni di esternalizzazione e delocalizzazione, operazioni realizzate dall’Azienda verso le quali i/le Lavoratori/trici ed il Sindacato hanno manifestato ripetutamente la loro netta ed assoluta contrarietà .

La creazione di un ufficio il cui compito è sostanzialmente lo studio e la realizzazione di progetti di razionalizzazione, ci preoccupa molto, perchè si materializza la struttura “dedicata ai tagli” e non vorremmo ricevere, dopo i messaggi tranquillizzanti dell’A.D., notizie di riorganizzazioni che “tagliano le teste” delle/dei Lavoratrici /tori.

Business Line Commercial Banking CEE: per presidiare adeguatamente le iniziative di trasformazione legate al programma “CEE 2020” sarà creato nella BL Commercial Banking un nuovo ufficio denominato appunto “ Transformation CEE 2020”; è prevista l’assunzione di 5/6 specialisti con professionalità attinenti la materia.

Con decorrenza 1° Marzo all’interno della BL GES/PL Global HR verrà costituita la struttura “HR Services Outsourcer Interface” che svolgerà una funzione di interfaccia e presidio delle attività svolte da ES SSC (i decantati risparmi e miglioramenti/efficientamenti di processo sbandierati dall’azienda a giustificazione dell’operazione sono già ulteriormente ridimensionati?).

Sempre dal prossimo 1° Marzo, nell’ambito di una razionalizzazione geografica tra diverse BL (BL CB MMPL MC&CB e BL GP-PL Cards) alcuni colleghi/e (circa 10) sui poli di Verona e Bologna saranno coinvolti in un cambio di attività, per quanto ovvio non è prevista alcuna mobilità territoriale.

Sono già state calendarizzate altre due giornate di incontro con l’Azienda anche per approfondire le sopra elencate tematiche e la proposta aziendale di un “Accordo Quadro” che normi la tematica della videosorveglianza (sulla base delle previsioni dello Statuto dei Lavoratori) che verrà poi discusso nei dettagli dalle R.S.A dei Poli di UBIS (quelli in cui la presenza di UBIS è maggioritaria in termini di spazi occupati).

Milano, 11 Febbraio 2014

La Segreteria di Coordinamento della FISAC/CGIL di UBIS

[Scarica comunicato](#)