

Il 18 aprile u.s. si è svolto un incontro tra le Segreterie di Coordinamento UBIS e un'apposita Delegazione Aziendale, al fine di ottemperare alla prevista informativa contrattuale in materia di riorganizzazione aziendale. Le Parti sono state impegnate, per tutta la giornata, a trattare prima la riorganizzazione all'interno della BL Commercial Banking e Mature Markets delle PL Omni Channels e Credits, e poi l'avanzamento lavori del progetto IPC2016 (con particolare attenzione all'attività documentation del Legal, in corso di delocalizzazione in Romania)

Riportiamo quindi a seguire una sintesi di quanto emerso dal confronto in oggetto:

La riorganizzazione della PL Omni Channels - Intranet e Direct Channels, ha l'obiettivo di concentrare e consolidare le attività di progetto per l'internet ed i servizi mobile in un'unica struttura.

Verranno suddivise le attività di RUN, per quanto riguarda mobile e internet, creando un nuovo centro di competenza per la gestione delle architetture SOA. La riorganizzazione dovrà razionalizzare e ottimizzare l'impiego dei colleghi assegnati alla Struttura stessa, anche a fronte delle molte assunzioni fatte in quest'area. Come OO.SS abbiamo evidenziato che, seppure con una crescita dei volumi e un orientamento sempre più spinto del Gruppo verso questi canali, la contemporanea nascita del soggetto BUDDYBANK, annunciato dal Gruppo, potrebbe creare sovrapposizioni, organizzative e operative, che dovranno necessariamente essere valutate.

I chiarimenti da noi richiesti in merito agli impatti complessivi che il Progetto BuddyBank comporterà su UBIS, ma anche su tutte le altre realtà del Gruppo, non hanno al momento avuto sufficienti risposte. L'Azienda ha affermato che questo nuovo Progetto, che dovrebbe iniziare la sua operatività in Italia a partire dal gennaio del 2017, è ancora nella fase embrionale e dovrà quindi scontare nei prossimi mesi tutti i passaggi, inclusi quelli previsti dal CCNL di Categoria con i Sindacati, al fine di poter entrare nella fase finale di produzione.

La riorganizzazione della PL Credits, vedrà invece la separazione delle attività ICT da quelle Operation; quest'ultime confluiranno sotto un unico punto di sintesi (Credit Global Operations) responsabile di tutto il servizio di back office erogato a livello locale e globale.

La struttura organizzativa passerà quindi dal modello "per processo" a quella "per prodotto", comportando una riorganizzazione della parte ICT, e la creazione di una struttura di Development Center. Le attività di UniCredit Factoring rimarranno assegnate a un Competence Center locale.

Da una prima valutazione non possiamo che evidenziare che su un'area che vede impiegati oltre 900 Lavoratori l'azienda stia abbandonando il modello end-to-end, con la suddivisione tra Operations ed ICT, di lontana memoria, specializzandosi per prodotto e territorio di competenza.

Sicuramente si tratta di un deciso cambio di strategia, resterà però da stabilire se rimarrà una iniziativa isolata o se sarà applicata ad altre aree.

Dobbiamo evidenziare che l'Azienda ha tante volte (francamente troppe) cambiato modello e fatto scelte, anche contraddittorie, inseguendo risultati in termini di efficienza e di risparmi che ancora non si sono realizzati (cambi suggeriti dalle società di consulenza strategica che hanno trovato in Unicredit un sicuro punto di riferimento per il raggiungimento dei loro obiettivi di budget annuali?)

Dal punto di vista delle ricadute sui lavoratori e sulle lavoratrici, che accompagnano qualsiasi razionalizzazione di questo tipo, si è ravvisata una preoccupante sommarietà delle informazioni fornite.

Infatti, in contraddizione con la lucida esposizione operativa, la parte HR è parsa sottovalutare i cambiamenti di ruoli, competenze e responsabilità dichiarando che gli impatti sulle professionalità dei colleghi saranno minimali. Ribadiamo che la comunicazione oltre che tempestiva, deve essere esaustiva in termini di ricadute operative e

professionali rispetto al Personale coinvolto, permettendo alle OO.SS. di valutare e discutere ampiamente l'impatto sulle nuove strutture.

Conseguentemente è stato richiesto di ricevere informazioni dettagliate, sia in termini di organici, comprese le consulenze esterne, e sull'applicazione del Global Job Model.

Nel pomeriggio è stato affrontato il tema principale; IPC 2016 con particolare focus sulla delocalizzazione dell'attività Documentation del Legal in Romania.

Già nelle scorse occasioni di discussione è stata espressa la ns. ferma contrarietà alle delocalizzazioni di attività, a maggior ragione mentre nel gruppo vengono dichiarati esuberanti.

Non è difficile prevedere che questa iniziativa aumenterà la complessità organizzativa e di controllo dell'attività e i relativi rischi connessi alla gestione del processo che, com'è noto, in caso di violazione delle norme sul segreto istruttorio è sanzionata penalmente.

Abbiamo chiaramente espresso all'azienda che i lavoratori e le lavoratrici non dovranno e non potranno essere esposti al rischio di dover rispondere davanti all'autorità giudiziaria per attività svolte all'estero e non opportunamente organizzate dal datore di lavoro.

L'azienda ha dichiarato che proseguirà con il piano di trasferimento delle attività Documentation nella sede UBIS in Romania, sostenendo formalmente, che sono state valutate tutte le implicazioni del caso da parte di UBIS, anche quelle legali e normative, e che il processo quindi non subirà cambiamenti a fronte del trasferimento delle attività.

Abbiamo dunque richiesto all'azienda di fornirci i nuovi ordini di servizio relativi all'attività del legal e di informare dettagliatamente i lavoratori e le lavoratrici delle nuove modalità operative.

Invitiamo quindi tutti/e ad attenersi in maniera scrupolosa alle direttive dell'ordine di servizio e di segnalare eventuali pressioni da parte dei responsabili o il manifestarsi di carenze regolamentari.

E' condizione pregiudiziale fornire massima chiarezza sul processo di riorganizzazione ai lavoratori e alle lavoratrici che rimarranno sull'attività.

Nell'attesa di conoscere pareri più autorevoli sugli sviluppi di questa operazione, nell'immediato si è sottolineato come 6 lavoratori lasciati sul polo di Roma potrebbero non essere sufficienti per svolgere tutte le attività di controllo e coordinamento richieste.

Abbiamo anche sottolineato che il Personale della sede UBIS in Romania, dovrà essere adeguatamente informato e formato rispetto alle previsioni di legge e normative alle quali dovranno attenersi nello svolgimento della specifica attività.

Terminato il confronto sui suddetti temi, abbiamo ricevuto una sintetica informativa sullo sviluppo dello SMART WORK richiedendo come OO.SS. di rivedere il protocollo firmato nel 2014, che dava il via alla sperimentazione. E' stata espressa alla Delegazione Aziendale la necessità di allargare, in tempi brevi, su tutti i poli di UBIS, tale modalità di lavoro.

Nella parte finale dell'incontro si è parlato anche di JOB POSTING, strumento di cui il Gruppo Unicredito molti anni fa si è dotato come modalità per favorire la mobilità intra Gruppo.

Non inganni il tono positivo dell'incipit....in realtà ancora una volta la pratica e la teoria stanno in due luoghi diversi e separati.

Nell'ultimo incontro annuale il capo del personale di UBIS Michele Ungaro ha confermato, rispondendo ad una domanda diretta da parte delle OO.SS., che il Job market verso altre aziende del Gruppo è chiuso.

Questa discussione è avvenuta anche in più occasioni in Capogruppo dove le analoghe figure apicali del

Personale di UNICREDIT hanno sempre smentito questa affermazione.

Del resto anche all'interno di recenti accordi il JOB POSTING è ancora indicato come un mezzo per far quadrare le richieste e le offerte tra aziende, lavoratrici e lavoratori.

La realtà quotidiana rassegna però una situazione molto diversa, un esempio concreto: una lavoratrice o un lavoratore di UBIS aderisce ad una richiesta di collaborazione della Capogruppo, viene svolto il relativo colloquio e una volta ritenuto adeguato alla posizione che si vuole coprire/potenziare e quindi viene ... La storia però non finisce come sarebbe logico aspettarsi:

Il collega in questione riceve una mail che recita più o meno: vai bene ma il tuo HR ha detto che da UBIS non esce nessuno, arrivederci e grazie !!!

Nel frattempo in ufficio viene considerato colpevole di alto tradimento dai suoi responsabili.

Ovviamente una richiesta "mirata" e "nominale" al contrario arriva sempre al bersaglio, con buona pace della trasparenza, i colleghi stremati non ci credono più e hanno gettato la spugna.

Non vogliamo neanche scomodare la carta di integrità che tratta di trasparenza, rispetto e opportunità ma poi dimenticata nei porta documenti tra la Fidelity Card Esselunga e la tessera Media World.

Tuttavia un minimo di coerenza da parte aziendale crediamo sia necessaria, il concetto è semplice e disarmante; si lavora meglio se le aspirazioni professionali sono condivise, se il clima lavorativo è sereno.

Su tale tema intendiamo andare fino in fondo portando la risoluzione del problema, una volta per tutte, all'attenzione del Responsabile delle Relazioni Industriali di Gruppo visto che in UBIS proprio non sembrano volersi occupare fattivamente della cosa ...

Milano, 26 aprile 2016

SEGRETERIE DI COORDINAMENTO UBIS

FABI - FIRST/CISL- FISAC/CGIL-SINFUB -UGL/CREDITO-UILCA-UNISIN

[comunicato](#)