

SL Security e Garnishments

In data 27 Marzo si è svolto il previsto incontro con la Direzione del Personale, all'ordine del giorno l'illustrazione da parte aziendale di alcune modifiche organizzative e la necessità da parte sindacale di rappresentare i gravi e urgenti problemi che attraversano, come per le Tesorerie, un altro delicato settore di UBIS quello dei **"Garnishments"** (Pignoramenti).

Per quanto riguarda le modifiche organizzative si tratta del trasferimento in Holding di 13 colleghi (4 su Bologna, 8 su Milano e 1 su Roma), le attività svolte riguardano la **"SL Security"**, precisamente nell'ambito della "sicurezza fisica" e della "sicurezza antifrode".

L'azienda riconduce le motivazioni dell'operazione alle previsioni contenute nel protocollo normativo in materia di gestione dei rischi operativi, sistemi di controllo e presidio dei sistemi IT, emesso da Bankitalia nel luglio 2013 che "suggeriva" ai grandi Gruppi Bancari di riportare in Capogruppo le attività relative al governo e alla progettazione strategica del mondo IT, Security e Operations. Questo trasferimento, a dire dell'Azienda naturale conseguenza delle disposizioni del Regulator, sottrae ad UBIS un ulteriore pezzo di attività ad alto valore aggiunto che, sommandosi alla perdita del ruolo di Subholding, ai trasferimenti in Holding di "Group ICT & Operations", alla ferita ancora aperta delle esternalizzazioni, svilisce di fatto il ruolo strategico di UBIS e la "mission" dichiarata con tanta enfasi dal Top Management del Gruppo e di UBIS alla costituzione della società.

Prima di affrontare il nodo dei Pignoramenti torniamo brevemente sull'argomento **Tesorerie**; come riferito nell'ultimo comunicato sul tema (dd 27/02/2014) sono state rappresentate all'Azienda numerose criticità condivise da Lavoratori e Lavoratrici nelle partecipate assemblee in tutti i Poli coinvolti.

Nonostante la discussione avvenuta nell'incontro del 27 febbraio con il responsabile delle Tesorerie sia stata aperta e articolata, siamo stati informati dai/dalle Lavoratori/trici del comparto che lo stesso responsabile, a distanza di qualche giorno dall'incontro, ha convocato i responsabili di ufficio e di reparto permettendosi di richiamarli rispetto alla loro partecipazione alle assemblee ed al coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali.

Riteniamo questo atteggiamento assai grave e ricordiamo, a chi eventualmente se ne fosse "dimenticato", che anche i responsabili, di ufficio/reparto, sono Lavoratori e Lavoratrici che godono di tutti i diritti sindacali sanciti dalla Costituzione, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL, abbiamo invitato con forza il responsabile di Relazioni Sindacali di UBIS a stigmatizzare l'accaduto.

Garnishments (Pignoramenti): abbiamo rappresentato all'Azienda lo stato di grave disagio vissuto, ormai da parecchi mesi, dai Lavoratori e dalle Lavoratrici del comparto dove si è determinata una situazione di grande difficoltà causata dai pesanti carichi di lavoro, da problemi di carattere organizzativo, gestionale e dell'applicativo informatico. I principali fattori di criticità segnalati sono i seguenti:

- una evidentissima carenza di organici che determina un ricorso sistematico ed abnorme agli straordinari/prestazioni aggiuntive
- l'attività corrente prevede il continuo contatto/relazione con Avvocati esterni su tematiche di carattere legale, articolate e complesse, esponendo i colleghi a forti rischi di carattere operativo; allo stato i colleghi sono assistiti dall'ufficio legale di Holding, riterremmo che per una più efficace e tempestiva assistenza/consulenza di carattere giuridico debba essere costituita una struttura dedicata all'interno di UBIS in grado di gestire la relazione con gli Avvocati esterni.
- le attività svolte sono ad alto contenuto specialistico, richiedono competenze affinate di carattere giuridico e conoscenza approfondita del panorama legislativo italiano in materia, tutto ciò determina il fatto che, alcune delle pratiche svolte dalla "task force" creata mesi fa in Romania, debbano poi essere ri-lavorate dai colleghi di Roma
- l'applicativo informatico adottato mostra palesi inefficienze ed inadeguatezze causando blocchi e ritardi nelle lavorazioni
- la complessità dell'operatività e la scarsa standardizzazione dei processi generano la necessità di interventi formativi approfonditi, rivolti principalmente ai colleghi di nuovo inserimento nell'ufficio, che viceversa non vengono effettuati. Esiste inoltre una più generalizzata necessità formativa legata all'utilizzo degli applicativi di uso corrente.

- nel comparto si vive un clima a dir poco pesante, causato dalle modalità di gestione spesso autoritarie e poco inclini alla creazione di un ambiente idoneo alla corretta gestione di persone, tempi e operatività.
- è evidente la necessità di procedere verso una maggiore standardizzazione delle procedure in grado di facilitare l'operatività, a tal proposito abbiamo chiesto lumi circa il progetto, ventilato tempo fa, riguardante la costituzione di un reparto dedicato alla lavorazione delle Assegnazioni afferenti il Comune di Roma e l'Inps.
- ci si chiede che fine abbiano fatto le proposte di miglioramento delle procedure suggerite dai colleghi del comparto
- anche a causa dei pesanti carichi di lavoro, capita a volte che i colleghi Quadri vengano in qualche modo "indotti" a firmare le pratiche da loro stessi svolte, facendo così venir meno la prassi del doppio controllo.
- spesso le pratiche transitano dalla fase di "Categorizzazione" (svolta significativamente anche dalla "task force" in Romania) a quella di "Assegnazione" in tempi troppo lunghi che generano difficoltà a rispettare i termini stabiliti.
- il clima pesante vissuto nell'ufficio viene peggiorato da modalità di gestione della pianificazione delle ferie parcellizzate e a dir poco inappropriate.

Il lungo, ma non esaustivo, elenco di criticità sopra evidenziate testimonia l'esigenza ineludibile di interventi urgenti e concreti da parte aziendale, si richiede l'attuazione di azioni in grado di migliorare sensibilmente l'attività dei Pignoramenti, che peraltro ci risulterebbe aver fatto registrare nel corso del 2013 significative perdite a causa di queste inefficienze organizzative.

L'Azienda ha preso atto di quanto da noi rappresentato e si è impegnata ad effettuare i necessari approfondimenti.

L'Azienda ha poi condiviso la necessità di incrementare gli organici del comparto ed ha dichiarato che tale incremento si realizzerà quando si definirà la progettualità legata all'attuazione di quel disegno a "respiro internazionale", assimilabile al progetto "Oratio" già realizzato nel perimetro UBIS/Italia, annunciatoci nei precedenti incontri e da noi fin da subito aspramente criticato anche perché poi citato nel Piano Strategico di Gruppo 2013/2018 come fonte di risparmio di "FTE" .

Riteniamo molto negativa e quindi abbiamo pesantemente criticato la realizzazione di progetti che prevedono la costituzione di "Global Operations Hubs cross-country" che, pur prevedendo lo scambio di attività tra i diversi Paesi, vedrebbero la fuoriuscita dall'Italia di lavorazioni in un momento in cui il Gruppo dichiara 5700 esuberanti tra i dipendenti italiani del Gruppo!!!!

Al termine dell'incontro l'Azienda ha dichiarato che a breve ci fornirà l'informativa sugli Appalti, prevista dall'art.19 del CCNL, da noi richiesta il 29 gennaio nell'ambito della prima parte dell'Incontro Annuale ex art.12 del CCNL.

Milano, 27 Marzo 2014

La Segreteria di Coordinamento della FISAC/CGIL di UBIS

