

Riorganizzo...quindi esisto !!!

Milano, 23/09/2014

Il 23 settembre le OO.SS. sono state convocate dalla Delegazione aziendale di UBIS nell'ambito di un incontro che aveva come tema centrale l'ennesima riorganizzazione aziendale segnatamente riguardante la SL ICT.

Difficile riassumere in maniera dettagliata una ristrutturazione che coinvolge diversi settori, proviamo intanto a riassumerne i razionali.

La costituzione di VTS e il relativo scorporo di colleghi e professionalità e la successiva diaspora verso il Gruppo di buona parte del patrimonio ICT hanno, di fatto, ridimensionato il ruolo di UBIS, che è passata, in un lampo, dal dettare direttive su tutto il mondo informatico del Gruppo, a una vocazione più operativa e meno progettuale, insomma realizzare strategie che altri hanno assunto. Da queste decisioni, **che non ci stancheremo mai di contestare**, deriverebbe la necessità di rafforzare e concentrare i nuovi assetti organizzativi delle strutture RTO rimaste in azienda.

Il numero di risorse impiegate è salito da 90 a 118, alla domanda ovvia e doverosa sulle ragioni per cui si è preferito scorporare risorse esperte per poi assumerne altre, ci è stato spiegato che queste assunzioni erano già programmate prima dell'uscita dei colleghi VTS, risposta francamente difficile da condividere, per altro la delegazione aziendale ha espresso soddisfazione per gli alti livelli di servizio che VTS fornisce. **Sulla professionalità e le competenze possedute da quei colleghi/e le OOSS hanno ribadito di non aver mai nutrito alcun dubbio.**

Un altro punto focale è l'acquisizione, da parte della SL ICT delle attività del dipartimento UBIS GOVERNANCE, in concreto la gestione di tutte le soluzioni applicative, rendendo questa SL l'unico fornitore per i servizi interni ICT

Grande rilevanza assume la nuova sistemazione degli **EVOLUTION PARTNER** che saranno a diretto riporto delle BL di competenza con le loro attività di "sviluppo software e analisi tecnica", questo nuovo schema oltre al personale italiano (168) ha già coinvolto e coinvolgerà risorse omologhe in Polonia, Ungheria e Romania utilizzate nelle BL CB MM e CB CEE, viene così cassato il progetto del "contenitore" da cui attingere di volta in volta risorse, **scelta che le OOSS hanno sempre giudicato discutibile.**

Cambia pelle anche la struttura **FLEET MANAGEMENT** che impiega 141 risorse, che oltre a variare la denominazione (**Distributed ICT management**) viene riorganizzata rinforzando il perimetro per gestire meglio gli utenti.

L'Azienda ha ribadito che le ricadute sul personale di questa riorganizzazione non comportano modifiche di competenze, escludono fenomeni di mobilità territoriale ed eventuali percorsi formativi saranno legati all'acquisizione di nuove attività.

Tra gli altri argomenti all'ordine del giorno si è fatto il punto sull'impiego dello **SMART WORK**, l'azienda giudica positivo il numero di adesioni (205) nelle aree individuate per la sperimentazione, si pensa a un ampliamento delle stesse e ad un'estensione a 2 giornate settimanali (ora è 1), questo progetto è legato anche all'individuazione dei necessari HUB da utilizzare, ricerca che al momento è in alto mare.

Desto grande preoccupazione, per le specificità legate alla operatività tipica di UBIS, **l'applicazione della norma che riguarda la fruizione dei riposi compensativi contenuta nell'Accordo del 18 giugno sul Piano Strategico di Gruppo.**

Come noto, il susseguirsi di migrazioni e la grande quantità di applicativi che necessariamente sono testati e resi operativi a sportelli chiusi, quindi nei W.E. e/o nelle feste comandate, ha reso oggettivamente difficile per colleghi e colleghe di UBIS seguire le indicazioni del suddetto Accordo. Si è rilevato che esiste una concreta possibilità che quote rilevanti di queste giornate possano essere perdute, **è doveroso ricordare che l'aumento anomalo di queste giornate è spesso connesso a esigenze operative e che esiste in UBIS un accordo con le OOSS proprio per la gestione di questa evenienza.** Si è chiesto e ottenuto di stilare un Verbale di Accordo per diluire nel tempo i termini di fruizione di queste giornate rendendole esigibili anche per quei colleghi con numeri "importanti", riportiamo le tabelle che riassumono la platea di riferimento e le nuove tempistiche

| | |
|--------------------------------------|--|
| Arretrato Riposi Compensativi in gg. | n. risorse interessate |
| da 1 a 10 gg. | 800 |
| da 11 a 50 gg. | 218 |
| oltre 50 gg. | 27 |
| Arretrato Riposi Compensativi in gg. | Termini temporali di fruizione |
| da 1 a 10 gg. | Quelli ex art. 13 Accordo Sindacale 28 giugno 2014 |
| da 11 a 50 gg. | 50% entro il 30.06.2015 - 50% entro il 30.06.2016 |
| oltre 50 gg. | I primi 50 gg. con i termini dell'alinea che precede I restanti entro il 30.06.2017 |

Sarà comunque necessaria un'attenta programmazione con i propri responsabili; abbiamo chiesto ed ottenuto che venga utilizzata una certa flessibilità nella gestione delle sopra citate modalità di fruizione degli arretrati. Azienda e OOSS verificheranno, con cadenza bimestrale, l'efficacia di questo percorso

Nell'ambito delle verifiche che riguardano gli sviluppi del progetto **IPC** di consolidamento, **leggi DELOCALIZZAZIONE neanche tanto mascherata**, di alcune attività in Polonia e Romania, **operazione già oggetto di comunicati precedenti e delle nostre pesanti critiche**, ci sono state fornite informazioni sui primi passi compiuti.

Per quanto riguarda il Polo di **Bologna**: abbiamo manifestato le ns contrarietà sulla ricollocazione dei colleghi in uscita. Tra i razionali del progetto dichiarati dall'Azienda c'era il concetto di "Favorire il reimpiego delle risorse in funzione dei fabbisogni aziendali sia internamente ad UBIS che a livello di Gruppo (Rete e BTI)". Ebbene la collocazione effettiva è stata: 1 in rete e 39 in BTI ad eseguire compiti che non parrebbero di "alto profilo". Non era quello che si aspettavano Lavoratrici e Lavoratori che immaginavano percorsi professionali in rete e che invece si trovano, non per scelta loro, utilizzati in altro modo.

Per quanto riguarda il polo di **Verona**: il processo è iniziato con l'uscita dal contact center il 15 settembre delle prime 10 persone e proseguirà a novembre con ulteriori 14 colleghi.

Il responsabile HR del progetto ha manifestato l'intenzione di recarsi sul posto nei primi gg di ottobre per verificare, con le RSA locali e se necessario con qualche collega, eventuali criticità emerse durante questa prima fase.

Nel corso della riunione siamo stati informati che prosegue il progetto di studio **sull'argomento "stress lavoro correlato"** analisi per altro dovute in base alle previsioni della legge 626, 81/2008 e successive modifiche.

Il prossimo passo sarà la creazione di "gruppi di lavoro", in alternativa alla consueta SURVEY, i comparti individuati da parte aziendale sono 4, pensiamo ai più sensibili, per esempio il call center; gli **RLS**, che nel loro ruolo sono parte attiva e istituzionale per valutare risultati ed interventi in merito, hanno proposto altri 2 comparti per ampliare la partecipazione.

Come già annunciato in altri documenti sindacali locali e nazionali, si è tornati sul tema **appalti/subappalti**, riportiamo alcune precisazioni da parte aziendale:

"più controllo e cautela, soprattutto sui subappalti dove sarà richiesta l'esclusione dell'utilizzo di Lavoratori/trici con contratti co.co.pro. e/o le "fittizie" partite IVA - cosa non consentita".

Nel corso del prossimo incontro con l' AD Paolo Cederle, previsto per il 16 ottobre, ne vorremmo riparlare ...come del resto del numero delle consulenze che, dopo alcune "briciole" di riduzione, enfatizzate nello scorso incontro annuale, è in costante aumento.

Se gentilmente il nostro AD capitasse all'ingresso di LAMPUGNANO verso le 9.00/9.30 quando si vedono fisicamente i circa 1200 (!!!) accreditati di entrata quotidiani in fila ordinata....la discussione, siamo sicuri, sarebbe più concreta.

In tema di appalti esprimiamo la nostra massima solidarietà e sostegno ai Lavoratori/trici addetti al servizio di reception presso gli stabili Unicredit, in questi giorni al centro di una complicata trattativa concernente il recente cambio-appalto; non vorremmo che su questi Lavoratori/trici si scaricassero tensioni e politiche di selvaggio taglio dei costi!!!!

A margine dell'incontro abbiamo richiesto i dati relativi ad UBIS degli aderenti al Piano Pensionistico e un'informativa sui percorsi da CIA (quello ex UGIS è ancora in vigore) che le persone della nostra Azienda stanno compiendo.

La Segreteria di Coordinamento della FISAC/CGIL di UBIS