



IERI, OGGI E DOMANI?

Nella scorsa settimana le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS di UBIS hanno incontrato i vertici dell'azienda nelle persone dell'Amministratore Delegato Paolo Cederle e dei Responsabili del Personale Michele Ungaro e Silvia Cassano.

Nell'ambito delle previsioni del CCNL relative all'Incontro Annuale, la riunione del 28 ottobre è stata focalizzata nello specifico sulle prospettive future della nostra Azienda, avendo già esperito la parte più generale di detto Incontro (dati economici e strutturali di UBIS) in una precedente riunione, della quale abbiamo puntualmente riferito in un altro comunicato.

Ben vengano le 240 assunzioni nel biennio 2014-15 che, a detta dell'Azienda, ci portano ad essere su questo tema tra i primi nel Gruppo e nel settore di riferimento. Ma dall'altro lato abbiamo l'uscita di ben 264 persone nei prossimi 3 anni, oltre ad una considerevole contrazione del numero dei colleghi nel perimetro Italia che dal 2012 è diminuito del 18% a causa delle esternalizzazioni e delle precedenti adesioni ai piani d'esodo.

Siamo contenti ma non soddisfatti del dato relativo alle assunzioni; infatti, come detto, compensano solo in parte il decremento strutturale del numero degli addetti, si può fare decisamente di più anche alla luce degli incentivi economici offerti sia da provvedimenti legislativi (decontribuzione), sia dal CCNL, sia dal FOC - Fondo per l'Occupazione del Settore che tutti noi sosteniamo convintamente proprio per facilitare la nuova occupazione dei giovani.

Ben venga, la ritrovata centralità di UBIS, visto che i servizi stanno *"ritornando CORE"* per la Banca, che ora ci vede come *"una risorsa e non più solo come un centro di costo"*.

"L'evoluzione delle tecnologie ci richiede sempre più risposte in tempi rapidi ed una continua evoluzione dei canali distributivi, a partire dall'agenzia".

Ma rapidità ed efficacia non devono realizzarsi unicamente attraverso modelli organizzativi che vedono la parcellizzazione di attività, competenze e professionalità presenti nel perimetro Italia. Le scelte di delocalizzazioni e la forte presenza di consulenza strategica di alta direzione, oltre a non essere sempre facilmente misurabili in termini di efficienza ed efficacia, hanno regolarmente generato notevoli difficoltà nelle attività operative svolte dai colleghi di ogni ordine e grado.

A Paolo Cederle, CEO di UBIS, abbiamo espresso la nostra posizione sulle consulenze che a ns. parere rimangono eccessive, nonostante l'Azienda continui a dichiarare che sono in diminuzione.

Nell'ottica di comprendere cosa ci si debba aspettare per il futuro, (anche in ottica del nuovo piano industriale che verrà annunciato il prossimo 11 novembre) la nostra relazione ha ribadito le preoccupazioni di colleghi e colleghe per il futuro di UBIS, ha rimarcato il disagio che le riconversioni causate dalle innumerevoli ristrutturazioni che si sono susseguite - ed ancora proseguono - ha prodotto, lasciando tossine professionali difficili da smaltire ed una diffusa incertezza sul proprio futuro professionale.

Per le OO.SS resta necessario tenere al centro dei macro processi produttivi la considerazione professionale, i percorsi di crescita, la formazione e lo sviluppo di progetti informatici congrui con l'enorme patrimonio di conoscenze e le capacità delle Lavoratrici/Lavoratori di UBIS, capacità spesso svilita dal ricorso a consulenze esterne in forma massiccia.

Ci preoccupa fortemente la presenza tra le società di consulenza classificate "GOLD" di aziende come TATA GROUP non vorremmo che dalle delocalizzazioni nei paesi dell'Est Europa, l'azienda pensi all'*off shoring* in India. Siamo una *Global Company* da Singapore all'America, dove il nostro CEO va alla ricerca di soluzioni innovative ma l'Italia in tutto questo viaggiare dove si colloca?

E' indispensabile mantenere la nostra natura, che ci ha portato all'integrazione delle aziende nel Gruppo grazie alle professionalità interne, e non cercare di imitare modelli di aziende di servizi e consulenza dove peraltro il dialogo sociale non è praticato.

A fronte di nostre specifiche richieste e sollecitazioni, il Top Management ha dichiarato che **non esistono**, allo stato, dossier riguardanti eventuali ulteriori esternalizzazioni; **che non sono previste** ulteriori delocalizzazioni di attività e che, nonostante la Multipolarità non sia più considerata strategica, non si procederà, attualmente, alla chiusura di Poli; che il mondo **Operations** mantiene, seppure con modalità e consistenze diverse dal passato, un ruolo importante nella costruzione e fornitura di servizi al cliente.

Viene ancora perseguita, seppur con un approccio discontinuo, la creazione di centri globali di competenza, il modello "Global HUBS" è ancora, nelle parole del management, un'opportunità per creare sinergie; il livello trans-europeo dell'operazione, dal nostro punto di vista impone attenzione e controllo.

Memori delle vicende, spesso fortemente negative, che hanno contraddistinto il passato e testimoni di situazioni gravemente contraddittorie verificatesi in questi ultimi anni, abbiamo preso atto di queste dichiarazioni espresse dal Top Management di UBIS; saranno il tempo e soprattutto le azioni a dover dimostrare la coerenza di quanto dichiarato.

Ben venga la dichiarazione aziendale di disponibilità a discutere con le Organizzazioni Sindacali del polo tecnologico, attrattivo di ricerca e depositario di Know-how, con l'intenzione di farlo diventare il punto di riferimento per il Gruppo ed il settore, attraverso un chiaro segnale di investimento sul territorio nazionale.

Nella nostra azienda si pianifica, si fa budget, si seguono i progetti... ed il resto chi lo fa?

Ci hanno parlato di Big Data, di Bit Coin, Block Chain, di API, ma a questa domanda non troviamo mai risposta.

Nelle dichiarazioni aziendali il progetto "Big Data" è ritenuto di grande importanza per il futuro business del Gruppo, si tratta di una mole di dati sui clienti che viene registrata e analizzata con metodologia dedicata; come ci insegnano i social network, più informazioni diamo sul nostro conto, più diventa semplice intercettare i nostri bisogni (veri e/o presunti) e le nostre esigenze, più facilmente si sarà in grado di proporre prodotti mirati, poco importa se bancari o meno, le esperienze già fatte con la vendita nelle agenzie di articoli Samsung e Techno Gym sono state presentate come esperienze positive.

Abbiamo inoltre posto il problema delle società esternalizzate, delle quali ricordiamo UBIS detiene la partecipazione del 49%, esprimendo tutta la nostra preoccupazione per ES-SSC che a ben tre anni dalla sua costituzione non ha prodotto nessuno dei risultati presentati nel piano industriale e dichiarando che vorremmo avere una visione più chiara anche sulla situazione di ABAS e di V-TS.

Le nostre preoccupazioni sono state in parte confermate dall'azienda **noi non lasceremo mai soli i colleghi di quelle aziende.**

Nell'incontro Paolo Cederle ci ha espresso il suo rammarico sull'ultima frase del nostro precedente comunicato nel quale avevamo fatto notare il mancato apprezzamento

sull'apporto delle Lavoratrici ed i Lavoratori di UBIS per i risultati raggiunti, lamentandosi in quanto *UBIS mette sempre al centro le persone TUTTE ...* **ci auguriamo che oltre alle parole delle carte d'integrità e dei buoni propositi ci siano le azioni conseguenti.**

Le OO.SS. Di UBIS in ottemperanza all'art. 5.1 dell'Accordo Programmatico di Percorso siglato in Capogruppo lo scorso 8 ottobre, hanno richiesto di attivare il confronto in sede aziendale in tema di valorizzazione professionale, visto che la discussione si deve concludere entro il primo semestre 2016.

Sul tema è inevitabile partire dal GJM sul quale è necessario organizzare una discussione partendo come sempre dalle competenze e dalle mansioni di Lavoratori e Lavoratrici.

A questo proposito abbiamo richiesto, a breve, un primo incontro esplicativo sulla nuova nomenclatura e classificazione dei "Job" che l'Azienda, in modo unilaterale, ha attribuito ad ogni dipendente. Siamo convinti che questo percorso rappresenti l'unica forma di riconoscimento delle professionalità dei/delle Lavoratori/trici di UBIS e che possa tradurre in realtà quello che nel corso di questo Incontro ci è stato illustrato.

Ricordiamo che UBIS si occupa di tutti gli appalti del Gruppo, a questo proposito abbiamo ribadito all'Azienda la necessità di presidiare efficacemente l'intera filiera degli appalti e che vengano adottate specifiche previsioni al fine di evitare il "massimo ribasso", nonché precise clausole (ad esempio la "clausola sociale") a tutela delle condizioni e dei diritti dei Lavoratori delle società appaltatrici. La carta di integrità regola anche i rapporti con i fornitori esterni ed è il fiore all'occhiello del Gruppo, coerentemente ci aspettavamo un impegno stringente sul tema, non c'è stato.

Qualche considerazione la vogliamo fare anche sulle modalità di una presentazione che è apparsa più adatta ad un incontro con le strutture manageriali che per un Incontro con le OO.SS.; tuttavia le informazioni non sono mancate, la fotografia è a colori accesi ma anche densa di ombre, il dubbio è che questa rappresentazione si attagli solo ad una parte delle risorse di UBIS, indubbiamente preparata professionalmente, proiettata su progetti all'avanguardia, ma limitata nei numeri.

La platea più numerosa invece è alle prese con i problemi quotidiani che abbiamo enunciato in apertura, non si sente al centro delle strategie aziendali ed è in continua riconversione professionale. In molti settori di UBIS non vi è equilibrio nelle quantità e nella qualità delle attività che si svolgono, manca una razionalizzazione cercata da tempo ma mai realizzata completamente.

Se poi si mandano in altri Paesi lavorazioni e/o si esternalizzano attività e si cedono colleghi la fiducia e la serenità non possono che diminuire.

Su una cosa siamo d'accordo, le due identità apparentemente divergenti che ci sono state rappresentate devono trovare un percorso comune che tenga conto delle esigenze non solo aziendali **ma soprattutto delle aspettative di Lavoratrici e Lavoratori.**

Milano, 04/11/2015

***Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di UBIS
Fabi – First/Cisl – Fisac/Cgil – Sinfub – Ugl – Uilca - Unisin***