



Credibilità e Rilancio Dopo le Dichiarazioni attendiamo i Fatti

Il 23 gennaio u.s. le Segreterie di Coordinamento di Ubis hanno incontrato Daniele Tonella che, dal 16 gennaio dopo la ratifica del CdA di Ubis, ha assunto l'incarico di Amministratore Delegato. Alla riunione era presente anche il nuovo responsabile delle Risorse Umane Angelo Carletta, Responsabile HR anche nella Capogruppo per l'area COO.

Dopo una rapida presentazione delle sue passate esperienze lavorative, il nuovo AD ha comunicato che sta incontrando tutte le prime linee direttive di UBIS, al fine di poter approfondire la conoscenza dell'azienda dal proprio interno.

In tale ottica ha anche dichiarato che vorrà visitare tutti i poli di UBIS, in quanto ritiene fondamentale la prossimità e la vicinanza del management alle strutture dislocate sul territorio.

Nell'ambito dell'incontro la delegazione datoriale ha ribadito la strategicità e la centralità di UBIS per il gruppo Unicredit, dimostrato anche dagli investimenti e dalle sinergie più stringenti con le strutture di Holding.

Il nuovo HR, Angelo Carletta, ha ribadito la necessità di accrescere le competenze di Ubis, attraverso la crescita professionale, l'acquisizione di conoscenze e capacità per le quali la formazione è condizione indispensabile.

Da parte nostra abbiamo rappresentato l'auspicio che ci sia un dialogo molto più costruttivo, tra i nuovi vertici aziendali e le Organizzazioni Sindacali.

A fronte di un piano industriale che vede investimenti nell'area IT pari a 1,7 Miliardi di euro, come Organizzazioni Sindacali vogliamo una chiara inversione di rotta rispetto alla politica delle esternalizzazioni, delocalizzazioni e consulenze, rivelatesi, come da noi denunciato sistematicamente, solo un modo di ridurre i costi a breve, senza una visione strategica di lungo periodo.

Abbiamo rappresentato al nuovo A.D., in modo particolare, il fallimento totale delle esternalizzazioni:

- In ES-SSC il piano industriale è completamente naufragato e il partner scelto non è in grado neppure di far fronte alla gestione corrente; abbiamo chiesto il rientro delle attività e dei lavoratori;
- **ABAS** è servita a delocalizzare in India le attività per abbattere i costi e non sono mai arrivati i nuovi clienti tanto pubblicizzati.
- **VTS** sta consentendo a IBM di fare grandi utili con le attività che Unicredit sta pagando profumatamente, senza considerare la perdita di autonomia che da tale scelta ne deriva.

Ulteriori elementi di forte criticità, che sono stati portati all'attenzione della delegazione aziendale, hanno riguardato:

- **la continua perdita di attività che vengono delocalizzate**, soprattutto nell'area del BackOffice, la volontà di non investire nel BO e di non rilanciarlo, con il conseguente impoverimento del patrimonio professionale e di conoscenze del ciclo produttivo, oggi ancora presente in UBIS;
- **l'utilizzo smodato delle consulenze** risulta incomprensibile e dispendioso, perché in UBIS vi sono le professionalità interne, sia in campo IT sia nelle Operation, in grado di analizzare i processi e gestire i progetti;
- l'area **Real Estate**: abbiamo posto all'attenzione del management i costi spesso non giustificati e la dispendiosità delle continue ristrutturazioni, a volte poco attente alle necessità di chi lavora, senza considerare il circolo vizioso di appalti e subappalti che queste generano;
- l'importanza di mantenere la **multipolarità** come strumento di tutela occupazionale.

Inoltre, abbiamo richiesto che la gestione del personale consideri le lavoratrici/tori principalmente persone al centro dell'azienda.

Il nuovo AD di UBIS al termine di questa prima fase conoscitiva ha dichiarato:rrr

- il suo interesse a percorrere la strada del dialogo sociale, con un leale e produttivo confronto con le Parti Sociali, in quanto sensori del clima aziendale;
- sulle consulenze ci dovrà essere un equilibrio tra esterni ed interni, altrimenti si cade nella “spirale malvagia” che porta ad un utilizzo fuori controllo di tali collaborazioni. Proprio sul tema delle consulenze, nel piano industriale è stata quantificata la diminuzione a livello di gruppo nel 24%, ma allo stato attuale non si può ancora quantificare quanto questa diminuirà in UBIS;
- l’esternalizzazioni si debbono realizzare solo dopo che all’interno aziendale è stato provato di tutto per migliorare la qualità e l’efficienza dell’Area. In caso contrario, sempre secondo quanto dichiarato dall’AD Tonella, si rischia di creare solo frustrazione tra i colleghi (anche se su questo punto non ha dato assicurazione che in futuro non si faranno ulteriori cessioni di rami d’azienda di UBIS);
- l’importanza di curare le competenze interne all’azienda, supportandole con un percorso di formazione costante. Ciò dovrà avvenire, come sottolineato anche dal Responsabile HR, all’interno di un processo accurato di analisi con l’obiettivo di realizzare una formazione di qualità mirata alle reali esigenze aziendali;
- la volontà del Gruppo di rivisitare l’impostazione iniziale del progetto BuddyBank, modificandone l’impostazione organizzativa che prevedeva la costituzione di una legal entity a sé, inserendola nell’ambito della Banca Commerciale come canale di Banca Mobile (in aggiunta a quelli già esistenti);
- l’avvio del nuovo progetto Digisig, resosi necessario in quanto il ciclo di vita di Eurosig oramai sta volgendo al termine.

L’AD ha concluso la sessione dichiarando che ci troviamo all’interno di una complessiva fase conoscitiva, propedeutica alla fase finale decisionale che dovrà indicare quale sarà il modello operativo di UBIS.

Come Organizzazioni Sindacali giudichiamo importanti le affermazioni e le intenzioni dei nuovi vertici aziendali e misureremo la credibilità tra quanto dichiarato e quanto si realizzerà’.

Nel pomeriggio si è svolto l’incontro sul progetto iPC, che vede nel 2017 un ulteriore trasferimento di attività di BackOffice dall’Italia verso la Romania per 35 fte.

L’azienda continua a dichiarare che questo non è solo per un contenimento dei costi, ma rientra all’interno di un complessivo processo di riorganizzazione, finalizzato alla specializzazione globale dei Poli.

Come OO.SS. abbiamo fortemente criticato questa impostazione tanto più rispetto a quanto dichiarato dall’azienda per motivarne il proseguimento, legato alla necessità di supplire alle carenze di personale dovuto al turnover e pensionamenti previsti nel 2017.

Una dichiarazione a nostro parere gravissima che mette in luce le politiche di dumping sociale applicate in passato, tanto più in un momento in cui il gruppo ha annunciato un piano esuberante di 3900 Fte per il perimetro Italia. Abbiamo chiesto di avere un quadro preciso e globale del progetto IPC aggiornato.

Sarà nostra cura tenere prontamente aggiornati tutti i colleghi di UBIS sull’evoluzione di tutti i temi fin qui affrontati.

Milano, 27 gennaio 2017

Le Segreterie di Coordinamento di UBIS S.c.p.A.

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CIGL – SINFUB – UGL Credito – UILCA – UNISIN