



MADE IN UBIS...SI', MA DOVE ?

Il 16 ottobre u.s. si è tenuto il previsto incontro annuale, come da procedura contrattuale nazionale, tra le scriventi OO.SS. e una specifica Delegazione aziendale guidata dall'Amministratore Delegato di UBIS Paolo Cederle.

UCCMB: solidarietà e sostegno ai lavoratori

In apertura d'incontro le OO.SS. hanno espresso la **piena solidarietà per i colleghi della società UCCMB**, in quegli stessi momenti in sciopero sotto le torri di Gae Aulenti, relativamente alla volontà di Unicredit di cedere attività e lavoratori. Nel contempo è stata consegnata all'Amministratore Delegato una lettera, nella quale le scriventi OO.SS., confermando alla Delegazione Aziendale la propria **profonda contrarietà all'operazione**, rimarcano la necessità di tutelare al massimo, in termini occupazionali e professionali, i lavoratori interessati dall'eventuale operazione di cessione. E' stato altresì richiesto all'Amministratore Delegato di rappresentare quanto da noi ribadito in merito a tale questione ai vertici di Unicredit. E' iniziato quindi l'incontro con l'esposizione da parte del CEO dei progetti in atto e quelli futuri. Di seguito vi riportiamo quanto dichiarato dalla Delegazione Aziendale.

Progetti e futuro di UBIS: IT, Real Estate e Back Office

Viene illustrato in particolare il focus sulle attività rivenienti dalla **"riorganizzazione della Banca"** in Italia-Germania-Austria. Secondo quanto esposto dal Dott. Cederle, **UBIS avrà l'importante compito di porsi come collante tra le varie Country** per la corretta attuazione, sincronizzazione e sviluppo dei processi IT, in particolare per quelli ad alto valore aggiunto.

Lo stesso obiettivo è stato fissato per le attività svolte in ambito Real Estate, sempre più strategiche rispetto ai **nuovi modelli di Banca Commerciale** verso cui il mercato, e quindi anche Unicredit, stanno orientando gli investimenti.

Tale scenario di profondo rinnovo delle modalità operative della Rete Commerciale e di forte competitività dei mercati, sempre secondo l'Amministratore Delegato, rende necessaria una profonda rivalutazione del ruolo di UBIS che dovrà essere sempre più attiva e propositiva, promuovendo una leadership all'interno del Gruppo con il "marchio" **MADE IN UBIS**.

La parte IT dovrà quindi lavorare molto nella ricerca di convergenza tra mondo fisico e mondo digitale, necessario per poter supportare la **"rivoluzione"**, in tutta l'organizzazione delle Filiali Commerciali del Gruppo.

Anche la parte **Real Estate** vedrà aumentare il proprio lavoro e intervento non solo nel layout delle Filiali, e sarà leva di **forte investimento** che permetterà anche risparmi consistenti rispetto alle strutture non più strategiche all'interno del Gruppo.

Per quanto riguarda invece la parte **Back Office**, sempre secondo quanto esposto dalla Delegazione aziendale, non sono previsti al momento fenomeni di espansione e di investimento, pur restando un'Area strategica per le attività del Gruppo.

Riorganizzazione delle strutture e situazione del Personale in UBIS

Continuano le ristrutturazioni, come già precedentemente annunciato e presentato, all'interno di UBIS relative ai settori di Government HR, SL ICT e Security.

Per quanto concerne l'Area della **"Security"** l'Azienda ha confermato che in UBIS abbiamo uno dei Centri all'avanguardia nel settore, con una particolare citazione per il Polo di Roma, così come riconosciuto da parte della stessa ABI, che ha indicato la nostra Azienda come la **"best practice" in tema di sicurezza nel settore delle Banche Italiane**.

In riferimento a UBIS Italia, la forza lavoro presente al 30.9.2014, è pari a 4288 dipendenti, comprese le ultime 95 assunzioni (UBIS resta ancora la realtà che assume maggiormente nel Gruppo).

Esternalizzazioni, consulenze, delocalizzazioni e "piccoli Poli"

Passaggio importante è stato quello sulle **"esternalizzazioni"**. Il Capo del Personale di UBIS, Ungaro, ha confermato quanto detto nel precedente incontro, ovvero che ora **UBIS è in fase di consolidamento e che in questo momento non sono previste ulteriori esternalizzazioni** (il Gruppo è al momento focalizzato su altre Aree di intervento nell'ambito della Banca Commerciale).

Per quanto riguarda invece le **"consulenze"** l'Azienda ha ribadito che, pur consapevoli di aver utilizzato talvolta il personale esterno in modo non sempre equilibrato, non rinuncerà mai al suo ricorso, pur prendendo l'impegno a proseguire nel processo di riduzione, rivedendo anche le regole della presenza fisica dei consulenti all'interno dei Poli. Altro argomento discusso è stato quello delle **"delocalizzazioni"**, dove l'azienda ha dichiarato che al momento non ci sono previsioni di ulteriori spostamenti di lavorazioni in hub internazionali, dopo quelle previste dal progetto iPC.

Abbiamo ribadito che queste **sono iniziative che non condividiamo**. Il Capo del Personale ha comunque voluto sottolineare, che a fronte di delocalizzazioni, è stata possibile l'assunzione di 100 nuovi colleghi in Ubis Italia (a completamento della procedura delle assunzioni).

Anche l'argomento **"piccoli Poli"** è stato affrontato, con l'azienda che ha dichiarato che UBIS non incrementerà i piccoli poli presenti in quanto non è nelle linee strategiche investire in termini di ampliamento di tali siti.

Al contempo è stato però riconfermato che non c'è assolutamente la volontà di attuarne la chiusura, a meno che non si crei un'occasione per il ricollocamento dei colleghi come peraltro avvenuto fino ad oggi.

Considerazioni delle OO.SS.

La presentazione delle prospettive e dei progetti fa intendere una svolta radicale nella considerazione di UBIS nel Gruppo, anche in relazione agli ultimi cambiamenti intervenuti ai vertici di UBIS, e in tale ottica lo slogan **“MADE IN UBIS”**, che ci è stato presentato, è un segnale positivo. Da sempre abbiamo contestato la scarsa visibilità e prospettiva data a Ubis all’interno del Gruppo.

Il nuovo modello di Banca Commerciale vedrà l’aspetto dell’automazione e dei processi IT sempre più “core business”, tanto da far dichiarare al CEO “che UBIS è il cuore della banca commerciale” e, in tal senso, i lavoratori di UBIS e le loro specializzazioni dovranno essere basilari per l’implementazione e il funzionamento dei nuovi servizi alla clientela.

Questo dovrà avere un risvolto positivo su tutti i colleghi, non solo sulle performance del Gruppo!

Il valore aggiunto è dato dalla professionalità e dal lavoro di tutti i colleghi di Ubis, non bastano Manager e Consulenti, **il Progetto senza i Lavoratori non può avere futuro!**

Premesso ciò, abbiamo rimarcato chiaramente che sono ancora molte le distanze e le discrepanze che puntualmente verifichiamo sul campo.

L’azione di crescita di Ubis non sempre è percepita all’interno dell’azienda, non solo per la routine del lavoro quotidiano (che raramente vede prospettive di crescita) ma anche perché la **Comunicazione** (dall’Azienda tanto proclamata e malamente ricercata) non è attenta alle discrasie della vita giornaliera: **sembra che si parlino due lingue diverse** e sarà quindi importante capire in quale punto della catena manageriale c’è il difetto.

Inoltre iniziative come quelle delle esternalizzazioni, delle delocalizzazioni e delle consulenze, **MAI condivise da queste OO.SS.**, non possono aiutare a far lavorare in modo sereno e motivato i colleghi

La formazione inoltre lascia a desiderare, l’analisi delle necessità formative in UBIS viene fatta a tavolino da persone che non conoscono chi vorrebbero e dovrebbero formare e alcune volte forse non conoscono nemmeno il lavoro che vorrebbero portare a formazione:

non ascoltare i lavoratori e le loro esigenze e aspettative porta ad aumentare il gap formativo che ci viene “ogni tanto” addebitato, rispetto anche e non solo ai consulenti esterni.

Abbiamo ribadito la necessità di **sviluppo sia nel dialogo sociale, sia in termini di crescita.**

Una politica di continua riduzione del personale non migliora il clima. Siamo ora arrivati a 4288 Lavoratori in Italia. In due anni 956 colleghi sono usciti dal Gruppo, per i piani industriali e per le cessioni di ramo d’azienda. La **“progettualità futura”** che prevede la **crescita** di UBIS dichiarata dal CEO è qualcosa quindi che vorremmo vedere realizzata, ma in **ITALIA**.

Nelle continue riorganizzazioni - fatte in nome dei regulators, del modello di servizio e della riduzione dei costi – noi e i Colleghi non troviamo il bandolo della matassa, ma solo un groviglio di fili. **La confusione non dà sicurezza, anzi induce a credere all’improvvisazione.**

Il mondo è in continua e profonda trasformazione, ma la domanda che più volte vi abbiamo posto è: “i dirigenti di quest’azienda (che in percentuale superano **“di molto” la media di settore**) non dovrebbero essere parte attiva nel motivare e nel dare esempio del cambiamento, coinvolgendo tutte le persone?”.

In linea quindi con l’obiettivo sindacale di risolvere alla radice in tempi brevi la maggior parte dei problemi esistenti, **gli incontri con l’Azienda riprenderanno già dal 27 ottobre**, con l’intento di attuare le possibili misure correttive ove subito praticabili, avviando al contempo tutte le azioni necessarie per poter superare anche le situazioni più complesse che richiederanno inevitabilmente passaggi più articolati nel medio periodo.

Sarà quindi nostra cura tenere prontamente aggiornati tutti i colleghi sui prossimi sviluppi.

Milano, 22 ottobre 2014

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO UBIS
DIRCREDITO – FABI – FIBA/CISL – SINFUB – UGL/CREDITO – UIL.CA**