



IL SOLITO PROGRAMMA iPC, poche idee e confuse

Lunedì 25 Gennaio, a Lampugnano (Milano), si è tenuto il primo incontro del nuovo anno tra le Relazioni Industriali e le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS di Ubis. Gli argomenti trattati nel corso dell'incontro sono stati :

- **Programma iPC**
 - o **Consuntivo 2015;**
 - o **Presentazione attività 2016.**
- **Il Global Job Model.**

L'incontro si è aperto con la presentazione, da parte dell'HRBP e del PP&M Operations di Roma, del consuntivo 2015 relativo al programma iPC e delle nuove iniziative, sempre relative a questo progetto, per il 2016.

Consuntivo iPC 2015

Le slide presentate hanno rilevato che tutti i trasferimenti di attività previsti per il 2015 sono stati portati a completamento, tranne, come peraltro previsto, quelli relativi al trasferimento delle attività pertinenti la PL Public Administration (Tesorerie) e la Centrale Rischi dove rimangono un certo numero di persone ancora allocate sulle attività migrate dai poli originari. L'Azienda ha giustificato questa permanenza di risorse nello svolgimento delle precedenti attività in ragione delle esigenze aziendali di non appesantire troppo le nuove strutture, dando il tempo ai colleghi che hanno acquisito le attività di consolidare le conoscenze.

E' stato affermato che entro la primavera 2016 si concluderanno anche le attività residue per le due citate strutture e tutti i colleghi verranno riallocati su nuove attività.

Programma iPC 2016

Per quello che riguarda le attività del progetto che verranno trattate nel corso del 2016 è stato ribadito da parte aziendale che i connotati sono gli stessi del biennio 2014-15, ovvero omogeneizzazione delle attività delle PL interessate e consolidamento delle attività su nuovi HUB.

Questo progetto si incastra nel MYP 2018 del Gruppo (Multi Year Plan) e viene realizzato per fasi annuali, inoltre è stato rimarcato come la macchina iPC sia attiva anche sui poli esteri di UBIS, Germania e Austria in primis.

Per il 2016 la BL coinvolta sarà la Commercial Banking MM con le aree tematiche Legale e Crediti. I poli UBIS interessati sanno quello di Roma e

quello di Bucarest. Roma vedrà la cessione delle attività verso il polo rumeno con un efficientamento totale di 17 FTE (Full Time Equivalent).

A detta dell'azienda questa nuova ondata dell'IPC viene utilizzata anche per la creazione di spazi per nuove attività che arrivano dalla Banca e per coprire le prossime uscite del piano Industriale ("turn over degli esodi").

Tutto questo porterà il polo di Roma, per quanto riguarda il comparto "Legale" a vedere il rilascio di attività relativo a 23 persone, sulle 30 attualmente impiegate nell'area. Per le restanti 6 (una è in uscita dal precedente piano industriale) risorse del Competence Center non sarà possibile spostare le attività sulla nuova sede per il tipo di attività svolto e le responsabilità con i conseguenti impatti verso le autorità giudiziarie italiane. Pertanto il lavoro di documentazione legale (raccolta di documenti su segnalazione delle autorità competenti che poi dovranno essere trasmessi alle stesse, definita come "piccola certificazione di NDG da consegnare alle autorità giudiziarie") verrà svolto da colleghi della Romania con supervisione e responsabilità in capo ai colleghi italiani del Polo di Roma.

Per quanto riguarda il comparto Crediti, verranno trasferite al Polo di Bucarest le attività concernenti l'Amministrazione e Assistenza post Vendita Crediti, attualmente svolte sul Polo di Roma da 25 Lavoratori/trici. Successivamente all'Incontro - ed a seguito di nostra precisa richiesta - l'Azienda ha precisato, fornendone dettaglio, che le attività in entrata dalla Banca riguarderanno il progetto "Victory" relativo alla gestione patrimoniale/finanziaria dei clienti appartenenti al nuovo segmento di portafoglio Private "Wealth management". Abbiamo inoltre richiesto che venga fornita adeguata informativa in sede locale per consentire alle R.S.A di seguire gli sviluppi del progetto con particolare attenzione alla ricollocazione dei/delle Lavoratori/trici coinvolti.

Global Job Model

Nella seconda parte dell'incontro, è stato illustrato l'impianto del Global Job Model, ripercorrendo i dettami principali, le figure e i profili che lo compongono. Questa illustrazione, a cui ne seguiranno altre di ulteriore approfondimento, rientra nelle previsioni dell' "Accordo Programmatico di percorso" siglato in Capogruppo il 08/10/2015; **la presentazione della struttura del GJM è stata sollecitata dalle scriventi Segreterie di Coordinamento che intendono perseguire con determinazione un percorso negoziale che conduca alla doverosa valorizzazione professionale dei/delle Lavoratori/trici di UBIS.**

Le OO.SS. hanno ribadito che il modello è stato introdotto unilateralmente dall'Azienda senza il coinvolgimento delle OO.SS. nel processo e, conseguentemente, una condivisione della sua filosofia/modello non può essere data per scontata. Inoltre il modello risulta troppo statico rispetto all'acquisizione e valorizzazione nel tempo di professionalità specifiche e non è chiaro come si adatti alle continue riorganizzazioni.

Abbiamo richiesto in quale altre nazioni è in uso questo modello, e l'azienda ci ha comunicato che in Germania (Ubis) non è stato ancora adottato.

E' stato poi stilato il calendario degli incontri fino a fine marzo 2016 che vedranno le Organizzazioni Sindacali convocate nei giorni 9 e 23 febbraio e 8 e 23 marzo.

Tra le **Varie ed eventuali** abbiamo saputo che il 18 febbraio ci sarà la 3° giornata del progetto di lavoro Agile del Comune di Milano (Smart Working), dove tutti i colleghi che lo vorranno - anche se di BL che non sono ancora state inserite nel progetto Smart Working - potranno lavorare da casa o da uno degli HUB aziendali messi a disposizione.

Uscirà a breve un'informativa a portale per i neo assunti per ricordare che, a seguito delle rivendicazioni sindacali in argomento, il contributo alla Previdenza Complementare Aziendale è stato elevato, con decorrenza 01/04/2015 e fino allo scadere del quarto anno dall'assunzione, al 4% per i/le Lavoratori/trici assunti con il livello retributivo di inserimento professionale.

In merito alla presentazione dei dati di iPC le Organizzazioni Sindacali hanno rimarcato come questo progetto si connota sempre di più come un'esternalizzazione di attività dall'Italia verso la Romania (visto che il saldo tra le attività in uscita dal perimetro italiano verso i paesi del CEE, rispetto a quelle in entrata, è assolutamente negativo) volta alla realizzazione del mero e feroce abbattimento del costo del lavoro, queste ripetute delocalizzazioni provocano inoltre un progressivo depauperamento di quel patrimonio di professionalità e competenze possedute dai colleghi/e spossessati dalle loro attività; per il complesso di queste ragioni abbiamo ribadito la nostra assoluta contrarietà al progetto.

Abbiamo ribadito, che progetti di riorganizzazione di attività tra i Poli, non debbano comportare che dei colleghi rimangano senza un'attività o in situazioni di task force di lungo periodo, come già accaduto lo scorso anno per lo spostamento delle attività delle Tesorerie da Torino a Roma.

A questo proposito abbiamo incalzato l'azienda affinché quanto prima ci vengano presentate tutte le nuove attività da assegnare al polo di Roma al posto di quelle cedute in Romania ed allo stesso tempo abbiamo ribadito che vigileremo e continueremo a monitorare la situazione delle Tesorerie affinché i colleghi di Torino possano lasciare la "task Force" di supporto per avere finalmente le loro nuove e definitive lavorazioni.

Inoltre non possiamo non evidenziare lo stato di contraddizione delle argomentazioni aziendali visto che è stata giustificata l'operazione di riorganizzazione delle attività quale conseguenza delle prossime uscite del 2016 delle persone che hanno aderito agli esodi. Abbiamo rigettato questa impostazione affermando che sono proprio le continue delocalizzazioni ad incrementare significativamente il numero di esuberanti.

Inoltre, non condividiamo e giudichiamo fortemente negativa la posizione più volte dichiarata dall'azienda di non voler investire

nel back office. Abbiamo ribadito le nostre preoccupazioni circa lo svilimento continuo delle attività di Operations, siamo un'Azienda di servizi appartenente ad un Gruppo Bancario e, anche se il momento è tutto dedicato alla "digitalizzazione", non vorremmo trovarci in futuro ad essere super specializzati nella programmazione ma privi delle necessarie conoscenze dei processi relativi ai servizi bancari.

Milano, 28/01/2016

***Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di UBIS
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA - UNISIN***