**Esternalizzazione gruppo Carta Si**

Commessa Cartasi ( attività di assistenza clienti )

Le attività di assistenza telefonica clienti ed esercenti vengono assegnate in appalto dal 2002 alla società Experian con sede in Roma

Successivamente avviene una cessione dell’appalto alla società Bfs nata da una fusione con Experian.

Nel 2004 la conclusione di una vertenza della FISAC CGIL iniziata nel 2002 permetteva a 70 lavoratori impiegati in Bfs di uscire dal precariato (lavoratori assunti per la suindicata commessa con

tipologia di contratto: co. co. co. 50 cent a chiamata gestita).

A seguito della vertenza che imponeva l’assunzione a carico della committente dei 70 lavoratori, quest’ultimi furono assunti a tempo indeterminato in una società del gruppo Cart Si ,Sì Call.

Le assunzioni avvennero scaglionate a seconda dell'anzianità lavorativa precedentemente prestata computando i periodi lavorati con co.co.co.

L’inquadramento con cui vennero inizialmente assoggettati i lavoratori oggetto della vertenza fu a tempo indeterminato e individuato nella sfera contrattuale del commercio con declaratorie del 4° livello. Questo primo contratto fu individuato dalle parti come un primo passo di un percorso che avrebbe portato i dipendenti di SI Call ad avere il contratto del Credito.

Per poter avere una piena agibilità sindacale nel seguire la vicenda la Fisac CGIL ottenne la delega della Filcams CGIL, il sindacato omologo del comparto del commercio.

Fu nella primavera del 2007 , durante la presentazione del piano industriale del Gruppo Carta Si e in concomitanza con un cambio dei vertici societari, che venne annunciata la chiusura del sito di Roma con la conseguente apertura delle procedure di licenziamento, in base alla l. 223, per tutti i 70 lavoratori SI Call del sito di Roma e il ricollocamento dei dipendenti di Carta Si.

La risposta della Fisac fu immediata , con il risultato che i lavoratori vennero tutti riassunti in un accordo- transazione che prevedeva dal 2008 l’applicazione di una formula contrattuale del CCNL Credito rivisitata, dove si applicava per intero la parte normativa , eccezion fatta per l’orario di lavoro (che restava per i lavoratori di 40 ore settimanali) e della retribuzione tabellare che subiva una decurtazione del 22% rispetto a quanto previsto dai minimi tabellari del CCNL credito.

Dal maggio 2010 il polo di Roma della società SI Call venne ceduta come ramo d’azienda alla BASSNET s.r.l., società metalmeccanica partecipata dal Gruppo Bassilichi.

Nel passaggio societario agli ex lavoratori di SI Call venne proposto un accordo in malleva dove veniva ridotta la differenza tabellare dal contratto del credito dal 22% al 15%, mantenendo il medesimo contratto con le relative anzianità di servizio e la garanzia di un appalto della durata di 6 anni.

La Fisac non firmò l’accordo ricorrendo in giudizio.

In azienda si creò una differenza tabellare tra chi firmò immediatamente l’accordo, vedendosi ridotta la sperequazione con i tabellari del credito al 15% , con chi invece impugnò da subito la vertenza per vie giudiziali, mantenendo la decurtazione al 22%.

Nel novembre 2011 ci fu il primo grado di giudizio che diede torto ai lavoratori. La Bassnet s.r.l. propose loro di nuovo l’accordo integralmente, aggiungendo di non sottoporli al pagamento delle spese processuali.

La maggior parte dei lavoratori accettarono l’accordo con le rinnovate garanzie e solo 7 decisero di proseguire il ricorso in giudizio, che è ancora in corso.

Ad aprile 2013 con una cessione di ramo d’azienda tutti i lavoratori di Bassnet s.r.l. di Roma passano alla società Bassilichi spa.

Il contratto di lavoro prevalente della Bassilichi è quello dell’industria metalmeccanica; il tentativo di uniformare al contratto metalmeccanico i lavoratori del credito non solo è stato fatto durante la fase della cessione , ma si ripropone costantemente.

Inoltre risulta molto difficile relazionarsi con la Fiom, sindacato con maggiori iscritti presente in azienda, in quanto la differenza dei contratti applicati ha generato una sorta di avversità.

**STORIA DELLA ESTERNALIZZAZIONE MPS**

Il primo gennaio 2014 ha preso il via la esternalizzazione di 1060 lavoratori del Monte dei Paschi di Siena dislocati su sette poli terriroriali in tutta Italia: da Abbiategrasso a Mantova, da Padova a Siena, da Firenze a Roma e Lecce.

Come si è arrivati a questa cosa davvero insolita e probabilmente poco opportuna, vista la consistenza numerica e la distanza logistica delle sedi che pone degli evidenti problemi per il futuro?

La storia comincia due anni fa, quando il nuovo management – L’A.D. Viola ed il presidente Profumo – viene chiamato al capezzale della terza banca italiana devastata non solo da una gestione incapace e inefficiente, ma soprattutto dai fondi stornati dalle casse della banca da un manipolo di malfattori che approfittano dell’acquisizione di Banca Antonveneta per lucrare miliardi di euro, per poi tentare un aggiustamento dei conti con sventurate iniziative sui derivati che peggioreranno ulteriormente la situazione.

Singolare che al capezzale di Monte Paschi sia chiamato come presidente il banchiere che ha causato, con la sua gestione avventurosa nei mercati emergenti, un buco da dieci miliardi nei conti di UNICREDIT, che per tale gestione è rinviato a giudizio per frode fiscale e che ora aggiunge al suo curriculum un avviso di garanzia per bancarotta fraudolenta; evidentemente l’uomo sbagliato al posto sbagliato….

Come è solito fare il “nuovo” management non trova di meglio che, invece di occuparsi del rilancio della banca lavorando sull’offerta di credito e servizi attraverso un efficientamento della organizzazione ed un miglioramento dell’offerta, nonchè un più sagace esame degli affidamenti, concentrarsi sul taglio dei costi, in particolare su quelli del personale; come se questo fosse responsabile del tracollo, come se una grande banca potesse fare business con un corpo lavorativo smarrito e demotivato.

Il piano industriale presentato a giugno 2013 è basato sul taglio di migliaia di posti di lavoro, sulla chiusura di centinaia di filiali; e, ancor peggio, sull’azzeramento del CIA, sull’utilizzo corposo della solidarietà, sul taglio del 25% della base di calcolo di TFR e FAP e sulla scelta di esternalizzare il backoffice, definendo gli addetti come feccia umana che fa un lavoro inutile e che è di peso all’azienda; si arriva a dichiarare che bisogna cacciarli per salvare gli altri trentamila! Una affermazione ridicola, prima che falsa; come se una banca che perde nel bilancio di un anno cinque miliardi di euro si potesse salvare per i novanta milioni di costo di quel personale, anche fingendo di credere che il loro lavoro non sia produttivo; il che non è!

Il sindacato compatto si oppone al piano e porta il corpo lavorativo a due scioperi nazionali di grande successo, con manifestazione di migliaia di persone che paralizza Siena.

Poi, dopo l’estate, il fronte sindacale comincia a scricchiolare; mentre FISAC, SINFUB, DIRCREDITO, UNISIN mantengono la coerenza, proponendo soluzioni alternative che comportino uguali sacrifici per tutti, salvaguardando i posti di lavoro e semmai procedendo alla uscita degli anziani tramite il fondo esuberi di categoria, FIBA, FABI, UILCA e UGL virano a 180 gradi e in gran fretta firmano un accordo separato che concede alla banca tutto quello che ha preteso con arroganza e protervia, limitando il numero delle esternalizzazioni a 1.100 dalle oltre 2.000 proposte; una scelta devastante, che spacca il sindacato ed il corpo lavorativo, che non è motivata da altro che dalle pressioni della politica e dei poteri forti, che ignora le più elementari regole della democrazia; l’accordo non viene sottoposto a referendum come previsto dagli accordi nazionali confederali, perché non passerebbe mai e lo sanno tutti.

Infatti la FISAC e le altre sigle organizzano assemblee certificate alle quali prendono parte circa 8.000 lavoratori ( la media che in Monte Paschi partecipa alle assemblee unitarie per il CCNL…) che bocciano con oltre il 90% di percentuale l’accordo, mentre le sigle firmatarie svolgono assemblee semideserte nelle quali comunque esiste una percentuale di oltre il 20% che vota contro l’accordo.

Ma i poteri forti hanno deciso che così deve essere e si va avanti per un anno applicando man mano tutti i contenuti dell’accordo; i lavoratori perdono per almeno tre anni (!) la parte variabile del salario più la solidarietà per sei giorni annui, nonché i tagli sulla base di calcolo di TFR e Fondo pensioni: le festività soppresse non possono essere monetizzate, sul personale arrivano pressioni ed intimidazioni di ogni genere, che generano persino una denuncia della FISAC per comportamento antisindacale; ma niente può fermare la ruspa che devasta la banca, ci sono troppi interessi e troppe complicità, nell’indifferenza dei media che negano interviste e articoli sulla questione, condizionate dalla volontà evidente dell’establishment di imporre la soluzione della prima esternalizzazione di un backoffice bancario; gli 8.000 esuberi del Monte Paschi, dei quali 1.100 esternalizzati, non fanno notizia, sono polvere sotto il tappeto, mentre, ad esempio, i 1.500 lavoratori di ELETTROLUX in 24 ore smuovono tutta l’Italia, compreso il ministro competente: non serve altro per capire come stanno le cose!

Così si attraversa tutto il 2013 nel corso del quale i 3.000 dipendenti distaccati da Monte dei Paschi presso il Consorzio Operativo di Gruppo, vengono prima richiamati dal distacco ed assegnati alla DAACA, una nuova struttura della direzione della banca dalla quale, successivamente, verranno estrapolati quelli non destinati all’esternalizzazione; una procedura farsa, che non vede attuati gli incontri previsti dal contratto per il confronto sindacale a causa della guerra di posizione generata dalla disdetta da parte di ABI del CCNL, ma questo non induce i sindacati firmatari dell’accordo a pretendere un allungamento della procedura stessa; e si arriva a dicembre all’apertura della procedura di legge ex art. 47 per la cessione di ramo d’azienda.

Anche questa è una farsa che non fa certo onore a nessuno; vi partecipano tutti i sindacati ma il tempo viene lasciato passare senza fare passi avanti; la banca non vuole rilasciare garanzie esigibili ai lavoratori, vuole tagliare il cordone ombelicale con loro e si arriva ad una cessione CHE PER LA PRIMA VOLTA IN ITALIA vede dei lavoratori espulsi da una banca SENZA UNA LETTERA INDIVIDUALE di reintegro in caso di crisi occupazionale! Anche in questo caso la democrazia viene ignorata: all’ultima ora di trattativa la banca inserisce nell’ accordo una premessa che riconosce la sussistenza del ramo d’azienda, il quale sarebbe stato creato precedentemente alla cessione con la procedura della DAACA (che come abbiamo detto non è mai davvero esistita!): ed i firmatari hanno la penna che scotta, precipitandosi a firmare l’accordo anche con questa premessa, senza pudore. Ma i lavoratori non vengono chiamati ad un referendum; in compenso dei 1.060 che vengono esternalizzati oltre la metà (!...) partecipa alle assemblee di FISAC, DIRCREDITO E UNISIN bocciando clamorosamente l’accordo di cessione; ancora una volta senza che importi a nessuno.

Nel fragoroso silenzio delle segreterie nazionali di categoria e delle confederazioni; che infatti, intanto, studiano come prevenire casi analoghi nella piattaforma del nuovo CCNL, prevedendo alcune novità; ma non, come i lavoratori si aspetterebbero, che le esternalizzazioni siano evitate e, magari, si reinternalizzino gli espulsi, bensì che questioni come la sussistenza del ramo d’azienda ai sensi dell’art. 2112 del C.C. sia preventivamente verificata e che qualora non si pervenga ad un accordo tra azienda e OO.SS. aziendali siano le segreterie nazionali ad avocare la trattativa: come a dire mai più un caso Monte dei Paschi, dove il sindacato aziendale in parte si oppone ed i lavoratori espulsi si rivolgono alla magistratura, anche grazie all’assenza di un accordo (con tanto di premessa legale) UNIVERSALMENTE FIRMATA. Con il nuovo CCNL ci saranno le segreterie nazionali a farlo, garantendo le esternalizzazioni e disarmando i lavoratori anche sul piano legale.

In conclusione è opportuno fare un bilancio finale di questa brutta vicenda; per capirne la genesi, per individuarne le peculiarità, per prevederne le conseguenze.

Non è la prima storia di esternalizzazioni in ambito bancario; ma è una storia molto particolare per una serie di motivi che si evidenziano di seguito.

La scelta di fare una esternalizzazione per la prima volta in Monte Paschi nasce non da una visione organizzativa, ma dalla dichiarazione che la crisi della banca richiede un taglio del numero di dipendenti; è ufficialmente una eliminazione di dipendenti, un modo di effettuare licenziamenti mascherati, aggirando le norme sui licenziamenti collettivi, demandandoli a terzi.

La scelta di esternalizzare il backoffice è una primizia nel mondo bancario; non ci sono precedenti e la cosa rientra, evidentemente, nella volontà del mondo datoriale di creare, appunto, il precedente, di aprire una strada. E’ chiarissimo che non esiste alcun ramo di azienda “backoffice”; infatti si tratta di un mix di attività indipendenti tra di loro, su territori diversi, senza alcun legame che le colleghi e, per di più, tali attività esternalizzate sono scelte nel mazzo tra altre analoghe che, invece, restano in banca. Non è stato esternalizzato un ramo di azienda, ma 1.100 lavoratori; punto e basta; per di più lavoratori dislocati in sette città lontanissime tra loro, con evidenti rischi per il futuro sulla mobilità, oltre che sulla stabilità occupazionale.

Le lavorazioni esternalizzate sono a volte persino palesemente non esternalizzabili; ci sono attività strettamente appartenenti al processo del credito, ci sono attività praticamente di promozione finanziaria: ed inoltre parte di queste attività continuano ad essere svolte in banca. Illegalità assoluta.

Questa è la prima esternalizzazione nel mondo del credito nella quale non si prevede una adeguata copertura del rischio occupazionale, per la quale non esiste una lettera individuale di rientro in banca in caso di crisi; anche qui si vuole creare un precedente, tagliando ogni legame tra la banca e i lavoratori.

Questa è anche la prima volta in cui in un accordo di esternalizzazione la banca ed i sindacati (per fortuna non tutti!) si fanno carico di dichiarare esplicitamente la sussistenza di un ramo di azienda conforme all’art. 2112 del C.C., per di più preesistente, con l’evidente scopo di coprire la banca dai rischi legati alle cause dei lavoratori contro l’operazione: intento comprensibile da parte dell’azienda, inspiegabile da parte delle OO.SS.

Queste considerazioni dovrebbero chiarire a tutti come la parte relativa alle esternalizzazioni della piattaforma sindacale per il nuovo CCNL sia frutto di una non celata disponibilità del sindacato ad agevolare le esternalizzazioni per facilitare la prevista espulsione dal settore di decine di migliaia di lavoratori prevista dall’ABI; infatti in una piattaforma sindacale si dovrebbe non parlare di esternalizzazioni se non per proibirle, mentre in quella appena prodotta non solo se ne parla, ma si prevede una preventiva disamina della sussistenza dei rami d’azienda da esternalizzare (e chi assegna al sindacato il ruolo di giuslavorista o di giudice per stabilirlo?) e si prevedono appositi accordi; che per di più, recita la piattaforma, se non raggiunti in azienda saranno trasferiti al tavolo delle segreterie nazionali: un chiaro modo di avocare ai nazionali autori della piattaforma il potere di stabilire quali lavoratori esternalizzare, evitando che sindacati aziendali possano combatterle, come avvenuto, purtroppo vanamente, in Monte Paschi.

Cui prodest? La risposta non sembra necessaria.

Nel frattempo in questi sette mesi del 2014 Fruendo Srl, azienda nata dalla esternalizzazione dei lavoratori MPS, prende vita e pian piano si manifestano i grossi problemi.

Fruendo ha iniziato a distogliere decine di lavoratori dalle attività che svolgevano al momento della cessione adibendole a commesse estranee a quella MPS; si tratta di servizi di basso profilo, persino di call center, nei confronti di clienti dei due soci di Fruendo, Bassilichi ed Accenture: per esempio Acea, Poste, e molti altri minori (come clienti di Fruendo per piccole cose), anche bancari, come ING DIRECT, CEDACRI, Banca Popolare Vicentina, SIA, etc.

Molto spesso i lavoratori vengono mandati presso i clienti o presso sedi di Bassilichi ed Accenture, SENZA UNA COMUNICAZIONE SCRITTA, quindi senza coperture assicurative, presumibilmente nell’interesse non di Fruendo ma dei soci stessi; diventerebbe una interposizione di mano d’opera.

Fruendo ha diffuso un piano industriale; molto scarno, ma che dichiara apertamente come il cliente MPS non basterà alla sopravvivenza aziendale e che Fruendo conta di distogliere 400 risorse dalla commessa MPS; dice che li adibirà ad altre commesse, ma non è credibile e temiamo diventino massa manovra dei soci, magari con cessioni di rami d’azienda

Per questo da mesi stiamo tentando una trattativa che pur non offrendo nessun incremento di salario comporti almeno delle garanzie per i lavoratori; in primis l’impegno alla integrità aziendale, al mantenimento dei poli, alla scrittura di un quadro delle regole per le adibizioni alle nuove commesse.

Sugli ultimi due punti si potrebbe ottenere qualcosa di importante, ma sul primo l’azienda è ferma sul no; non intende impegnarsi a non fare fino al 2017 cessioni ai soci, confermando i nostri timori essenziali!

Inoltre Fruendo ha dichiarato di avere quasi 300 quadri ma di non avere un lavoro da quadri per loro.

Beffa ulteriore in MPS partono migliaia di accompagnamenti in esodo, dai quali noi di Fruendo siamo esclusi.

Infine citiamo come nei giorni scorsi siano emerse un paio di operazioni manuali errate con perdita di alcune decine di migliaia di euro per MPS; la banca chiede i danni a Fruendo e questa sembra volersi rivalere sul lavoratore in base all’ultima pagina del codice etico; incredibile!

Per tutto questo temiamo di essere alla vigilia di una stagione di lotte dure e con poca luce in fondo al tunnel.

Ciò che servirebbe è un appoggio convinto ed incondizionato del sindacato a tutti i livelli, nazionale e confederale, ma ci è evidente che possiamo contare solo sul regionale del Lazio della Fisac; e basta!

Roma 16 luglio 2014

**PROMEMORIA DI ES-SSC**

La vicenda di ES SSC parte dal maggio del 2011 e si concretizza con l’accordo di cessione del 27 aprile 2012. La cessione di ES SSC faceva parte del progetto NEWTON ed è stata la prima esternalizzazione di UNICREDIT. Tale cessione è stata effettuata su una violazione del CCNL, poiché le attività di ES SSC sono state definite, dalla stessa Unicredit in sede di rappresentazione del progetto alle OO.SS, come attività di art. 3; successivamente anche confermato nell’Art. 28 red atto dal prof. Alleva. Nonostante ciò le OO.SS Nazionali hanno permesso all’UNICREDIT la cessione anche dei lavoratori.

Il progetto Newton era stato presentato, e poi riportato come premessa anche nell’accordo di cessione, come “una opportunità di business nel mercato captive attraverso la valorizzazione delle professionalità del personale ceduto e con l’acquisizione di importanti commesse del mercato italiano”. l’HP avrebbe garantito la creazione di valore e prospettive professionali di lungo periodo per i dipendenti coinvolti nella cessione.

A distanza di pochi mesi dall’avvenuta cessione di ES SSC e precisamente ad ottobre 2012, sono iniziate le prime delocalizzazioni di attività in HP Polonia, società del gruppo HP, non facente parte di ES SSC. Si è partiti con SAFETY LIST (legge 626 e formazione squadre di emergenza), poi con il SAFETY CHECK (sorveglianza sanitaria obbligatoria) e LEARNING (organizzazione corsi bancari) che hanno coinvolto 28 lavoratori. Nel Frattempo il personale interessato alle delocalizzazioni è stato più volte sollecitato ad aderire ai Job Posting di HP e poi, visto la non adesione dello stesso, è stato reinserito di volta in volta sulle attività ancora presenti in ES SSC .

Entro la fine di dicembre 2012, a soli 7 mesi dalla cessione, sono uscite da Milano sempre per HP Polonia anche : BENEFIT e ORGANITIONAL MANAGEMENT E TRAVEL dei GENERALIST coinvolgendo in tutto 24 lavoratori.

Ad aprile 2013 si è proceduto ad ulteriori delocalizzazioni : Contract Transf& Allowances (buoni pasto, indennità turni orari di lavoro, straordinario, part time, e trasformazioni contratti di lavoro) ABSENCES (presenze/assenze, permessi, ferie, legge 104, maternità, malattia professionale, malattie bambino, congedo parentale, gestione malattia e comporto), che hanno coinvolto altri 27 lavoratori. I dipendenti di ES SSC hanno dovuto provvedere alla realizzazioni di soap (manuali sulle attività delocalizzate) e partire per la Polonia ad insegnare il loro lavoro al personale polacco, per poi ritornare senza attività ed essere e riciclati all’interno di ES SSC e andando così ad impinguare le section rimaste, che di volta in volta o sono state a loro volta delocalizzate o hanno tutt’oggi un sovraccarico di personale.

A fronte di tutto questo HP continua va a ripetere che non sarebbero entrate commesse finché non si fosse proceduto alla realizzazione di una piattaforma tecnologica, come previsto dall’accordo quadro tra HP e Ubis, in grado di sostituire le procedure di UNICREDIT. Le RSA di ESSC di Milano e di ROMA si sono attivate immediatamente presso le Segreterie Nazionali firmatarie dell’accordo di Cessione per un incontro di verifica, ad UNICREDIT, come previsto dall’art. 17 dell’accordo stesso, per chiedere conto della situazione. Nel frattempo su richiesta di tutti i lavoratori di Milano e di Roma, preoccupati per ciò che stava accadendo, è stato indetto dalle OO.SS di ES SSC uno sciopero di due giorni, precisamente il 23 e 24 maggio 2013 per protestare contro lo scempio messo in atto da HP.

Il 29 luglio 2013 c’è stato l’incontro di verifica tra Unicredit, HP e le segreterie Nazionali. Le OO.SS hanno fatto presente che il progetto Newton non era stato presentato in questi termini e hanno chiesto spiegazioni ad Unicredit nella figura di Carletta. La risposta è stata che le delocalizzazioni servivano ad abbassare il costo della commessa ed è stato confermato che prima della realizzazione della piattaforma tecnologica da parte di HP non si sarebbe proceduto ad alcuna acquisizione di nuove commesse. Il momento era di passaggio e si chiedeva del tempo. Le OO.SS pur non essendo rimaste soddisfatte delle risposte hanno comunque accolto la richiesta delle Aziende di rivedersi entro la fine dell’anno 2013.

A novembre 2013 è iniziata un’ulteriore ondata di delocalizzazione terminata a febbraio 2014 e che ha coinvolto parte del Team HIRING (assunzioni) 11 lavoratori coinvolti, ed il Team FAMILY ALLOWANCES e PERSONAL DATA MGT (assegni familiari ed aggiornamento dati personali) 9 lavoratori coinvolti.

E’ stata acquisita nel febbraio 2014 da Unicredit la parte del LEARNING rimasta in Ubis che impegna attualmente 8 lavoratori, destinata comunque ad essere impacchettata e inviata in HP Polonia.

Da gennaio 2013 i cedolini vengono prodotti da HP e ci ritroviamo ogni mese buste paga sbagliate, contributi previdenziali in caso di malattia versati all’INPS come CCNL del commercio invece che del credito.

Il 7 marzo 2014 è stato firmato dalle rappresentanze sindacali un accordo per l’erogazione dei buoni pasto come previsto dall’art. 7 dell’accordo del 27/04/2012 che doveva essere migliorativo per i dipendenti, ma di fatto, ci ritroviamo con meno ticket e tanta confusione, grazie anche ad una procedura di rilevazione presenze (EETIME) totalmente inadeguata alle esigenze dei dipendenti del credito che, a detta di HP, hanno troppe eccezioni per essere ricomprese in questa procedura standard.

Si segnala infatti, che suddetta procedura, non riesce neanche a riportare l’orario di lavoro reale di ciascun lavoratore, ma riporta un orario standard uguale per tutti (8.30 – 17) con la conseguenza che un dipendente che ad esempio, esce alle 16.00 risulterebbe in ufficio qualora dovesse avere un incidente in itinere e gli orari dei vari permessi che ognuno deve inserire risultano falsato in quanto bisogna prendere come riferimento l’orario standard e non quello effettivo.

A ripresa delle relazioni industriali, dopo la rottura per la disdetta del CCNL da parte dell’ABI, è stato richiesto il secondo incontro di verifica, per il quale siamo ancora in attesa di saperne la data.

In tutte le lettere inviate alle Segreterie Nazionali è stato sempre fatto presente la pessima gestione del personale da parte di HP o, forse, sarebbe meglio dire “l’inesistente” gestione del personale da parte di HP.

A riprova del fatto che non c’è alcuna attenzione ai dipendenti e alle loro necessità dal punto di vista professionale, si segnalano persone demansionate o lasciate senza attività e, circa il 52% dei dipendenti si sono ritrovati a cambiare attività nell’arco di pochi mesi senza averlo richiesto o avere il tempo di impararne alcuna; così come nessuna attenzione c’è alle esigenze personali: più volte è stato denunciato alle relazioni industriali e all’HR un malessere generale ed un malcontento nei confronti della gestione da parte del management ma alcun provvedimento è mai stato preso e l’Hr di HP non è mai stato un punto di riferimento presente sul posto di lavoro.

Sono state inoltre segnalate alle Segreterie Nazionali: le difficoltà di relazioni e comunicazioni tra la dirigenza e le RSA, le procedure HP non conformi al contratto del credito, la precarietà dei lavoratori considerati passacarte per la Polonia e preoccupati del loro futuro lavorativo.

E’ stato più volte sottolineato, anche sul primo tavolo di verifica, che i dipendenti del gruppo Unicredit non sono al corrente che i loro dati sensibili e personali sono gestiti da HP Polonia (i lavoratori polacchi passano attraverso le nostre caselle di posta elettronica e si fanno passare per ES SSC Italy). Sul portale Unicredit viene specificato che le documentazioni relative alle attività delocalizzate devono essere inviate ai poli di ES SSC Roma e Milano, rendendo, così, ignari i loro dipendenti del fatto che, in realtà, andranno in HP Polonia.

Per contro, da parte di ES SSC vengono inviate al “cliente” lettere ufficiali con il logo Unicredit.

Tutto ciò ci ha fatto ritenere da subito che ci fosse violazione sulla legge della privacy ed è stato richiesto in proposito sull’argomento un parere legale che ha confermato quanto da noi sospettato. Tale parere è attualmente in possesso della Segreteria Territoriale.

La situazione ad oggi è la seguente:

Due terzi delle attività di ES SSC sono state delocalizzate coinvolgendo circa il 52% del personale

La piattaforma tecnologica è completamente inesistente nonostante HP ci stia lavorando da due anni. Del resto come può HP creare una piattaforma se ESSSC non è un ramo di azienda e non gestisce per Unicredit dei processi dall’inizio alla fine essendo rimaste parte di attività in Unicredit: ad es. il cedolino, la parte della fiscalità, piuttosto che i finanziamenti ai dipendenti.

Come si possono, inoltre, acquisire nuovi clienti se non si può offrire un servizio completo e neanche una piattaforma per gestirlo?

E’ evidente che non poteva e, soprattutto, non potrà esserci alcun business.

Nessuna commessa esterna è stata presa e non ci risulta essercene in corso di valutazione

Ad oggi ancora sulle lunghe assenze veniamo considerati come commercio, e così pure sui versamenti contributivi all’INPS nonostante l’impegno preciso preso dall’Azienda di procedere alla rettifica, Inoltre tutti i mesi si verificano errori di ogni tipo sui cedolini; anche molti CUD consegnati sono errati e la Payroll non risponde.

Dal 1° gennaio 2014 siamo transitati da Unica alle Generali ed ancora non ci è stata fornita la polizza sanitaria, come previsto nell’accordo firmato dalle OO.SS. Senza considerare che i lavoratori si sono ritrovate condizioni molto più sfavorevoli, come dover pagare per i familiari a carico senza avere neanche a disposizione un disciplinare da visionare per poterne valutare la convenienza o meno a fronte di un esborso non indifferente.

Riteniamo pertanto fallito il progetto Newton, poiché è chiaro che è servito ad Unicredit a delocalizzare le attività di ES SSC, attraverso HP e liberarsi di 221 dipendenti. Il futuro lavorativo dei dipendenti è in pericolo e non si vuole fare la stessa fine della FONSPA.

**RELAZIONE SULL’OPERAZIONE V-TSERVICES**

V-Tservices (Value Transformation Services s.p.a.) , viene creata il 1/9/2013 come cessione del ramo d’azienda di UBIS s.p.a (gruppo Unicredit), denominato ICT.

La nuova azienda risultava avere come proprietà , da visura camerale del 8/4/2014, per il 99.8% delle azioni , UBIS s.p.a. e per lo 0,2% , IBM Italia s.p.a.

Il 5/9/2013 viene firmato l’accordo di armonizzazione, in cui viene riportata la percentuale azionaria in questi termini: IBM 51%, UBIS 49% (a valle delle verifiche sopra citate, i valori non corrispondevano al vero). Nelle lettere a latere dello stesso accordo, vengono tolte ai dipendenti VTS , tutta una serie di liberalità presenti in UBIS che IBM non intende riconoscere, nonostante il contratto sia sempre quello del Credito e la proprietà sia di fatto rimasta invariata.

Il 19/9/2013 compare sulla visura camerale una postilla, che riguarda l’aspetto societario, in cui UBIS dà la responsabilità di direzione e coordinamento di VTS a IBM.  
Di fatto IBM diventa il gestore di VTS pur non essendone il proprietario.

Il 19/5/2014 (come evidenziato in una successiva visura camerale del 1/7/2014), dopo la presentazione del bilancio alle OO.SS. , viene completato il passaggio delle azioni da UBIS a IBM, portando il rapporto societario IBM 51% e UBIS 49%.  
  
Da Incontro intersindacale con i coordinamenti di UBIS del 3/7/2014, è emerso che questi ultimi hanno incontrato il capo del personale di UBIS prima della conversione delle azioni, per chiedere conto di tale anomalia, ricevendo come risposta che si trattava di “problemi burocratici”, senza informare le RSA di VTS. Come è stato fatto notare da un membro della FISAC all’interno del coordinamento UBIS, questa anomalia , se non collegata ad un patto parasociale, assumerebbe un carattere di gravità molto importante, perché prefigurerebbe un falso in atto pubblico, essendo stato comunicato a Banca d’Italia, alla Consob , ad Unicredit e agli azionisti. Sfortunatamente nessuno dei suddetti componenti del coordinamento ha sentito il dovere di approfondire la questione , ne di portarla all’attenzione degli organismi nazionali, ne di informare le RSA di VTS.  
Gli stessi coordinamenti di gruppo hanno affermato che non intendono perseguire strade che contemplino il rientro dei lavoratori in UBIS, basato sulle prove di eventuali operazioni poco chiare nell’ambito della JV, perché gli accordi si rispettano.

Cos’è è VTS?

VTS conta su 309 lavoratori in Italia divisi sui poli di (Milano, Verona, Roma, Palermo, Torino, Bologna, Brescia e Ancona), a cui vanno aggiunte le “branches” in Germania, Repubblica Ceca, Slovacchia e Ungheria, per arrivare ad un totale degli effettivi al 31/12/2013 di 537 unità.

Il primo anno di attività è stato caratterizzato dal cosiddetto progetto di Transition & Transformation , in cui IBM ha il compito di trasformare appunto la vecchia ICT di UBIS, in una realtà modello IBM, e per fare ciò, ha letteralmente riempito VTS di personale IBM Italia e non solo: circa 180 persone di IBM in consulenza fissa per VTS, più tutti i consulenti di terze parti ,di cui non si conosce il numero, oltre al personale della At&t (partner tecnologico e privilegiato di IBM), che ha preso in carico il controllo e l’organizzazione della struttura di Network, non gestita da IBM (praticamente un subappalto dell’appalto). Il 1/1/2014 vengono assunti , a tempo determinato con contratto del credito per due anni, ma con una limitazione dei benefit, 42 lavoratori provenienti da IBM (messi in aspettativa per due anni), inoltre nel corso dei primi 4 mesi del 2014 viene creata una struttura in IBM Polonia , che conta ad oggi altre 42 unità ed è in continua espansione.   
Tutto questo volume di persone , genera un consistente giro di costi , che hanno come destinatario finale UBIS e che comportano un aggravio di spesa non indifferente per la controllante , nonostante il taglio delle spese (soprattutto per quanto riguarda il network), fosse una delle ragioni che ha portato UBIS a cedere il ramo d’azienda (per 9 mesi a se stessa).

Che l’operazione VTS sia assolutamente fittizia e messa in atto per motivi che sfuggono a qualsiasi logica, è testimoniato dal fatto che, il personale VTS (ex-UBIS), continua a lavorare per lo stesso cliente (Unicredit) , con la stessa matricola UBIS, negli stessi uffici (a parte i colleghi di Milano che sono stati spostati a Segrate, nei palazzi di IBM, dove VTS paga l’affitto), con gli stessi mezzi operativi , e con le stesse macchine, almeno fino a quando (Marzo 2015?) IBM non cambierà tutte le infrastrutture aziendali (PC, Rete aziendale) .

E’ di questi ultimi giorni la voce che UBIS starebbe pensando all’assunzione di nuovo personale da destinare ad attività tecniche ICT per interfacciare il personale VTS, perché tutte le risorse più valide sono state esternalizzate ed ora la banca non sa come controllare e validare le proposte che arrivano da VTS.

Considerazioni:

VTS (terza operazione di esternalizzazione di UBIS nell’ambito dei progetti Newton/Gibson), doveva nascere già nel Giugno del 2013, ma a causa di rilievi sollevati da parte della Banca d'Italia, (di cui non conosciamo né gli estremi, né perché invece siano stati poi ritirati), la partenza dell'operazione è slittata a Settembre 2013.

Come ha raccontato poi il CEO di VTS (già Sistemi Informativi , società del gruppo IBM), erano parecchi anni che IBM faceva la corte ad Unicredit per creare una nuova società, con l'intento di entrare nel mercato della gestione dei dati delle banche medio piccole.  
In pratica una replica dell'operazione fatta a suo tempo da IBM con l’acquisto della "Sistemi Informativi" (non a caso), che gestiva i database delle varie realtà romane (Banco di santo spirito, CRR e poi Banca di Roma).

Con la creazione di una joint venture Unicredit-IBM (iscritta all’ABI ), la società Americana ha gettato un ponte per entrare nel mondo bancario, a iniziare da Unicredit, come si evince girando per i corridoi di Lampugnano (sede UBIS) dove ormai transitano stabilmente centinaia di consulenti IBM e non solo (vedi Accenture).

VTS è visto come un posto dove poter collocare risorse in esubero in altre realtà IBM, impiegare in consulenze strapagate il personale IBM Italia e IBM Polonia, con una commessa garantita da Unicredit per 10 anni, ma con il programma di trasformazione che dovrebbe essere completato entro il 31/12/2015. Se in quella data il progetto dichiarato da IBM , (di prendere la gestione dell'IT di altre realtà bancarie e di porsi anche sul mercato, come fornitore di servizi informatici), non dovesse concretizzarsi, l'azienda americana potrebbe sparire velocemente dalla joint venture, senza perderci troppo (il personale assunto da IBM è in scadenza contrattuale proprio in quella data) , lasciando ad Unicredit l'onere di gestire i potenziali esuberi, se invece il “business” dovesse funzionare, IBM potrebbe , alla scadenza dei 5 anni (periodo di garanzia come da accordo del 5/9/2013), procedere alla sostituzione delle risorse ex-UBIS con il gruppo di lavoro IBM, che sta nascendo in Polonia.

L'operazione è stata gestita da UBIS come cessione di ramo d'azienda, ma in realtà è stata presentata da IBM come operazione di co-sourcing (non di outsourcing), perché si tratterebbe , sulla carta, di un'operazione alla pari, in cui UBIS mette le risorse umane , le competenze specifiche in campo bancario, gli asset tecnologici e il software gestionale Eurosig (di cui UBIS è ancora proprietaria), mentre IBM ci metterebbe tutte le risorse umane per completare la struttura di marketing, finance, legal, management etc.... Oltre a metterci in teoria macchine e software.

VTS nasce già con una tara, infatti nel Maggio 2013 , Ubis non rinnova il contratto di gestore della rete a Fastweb e affida la gestione della propria rete ad At&t, con l'intento di abbassare i costi di gestione, con la convinzione che la nuova società possa spuntare i prezzi migliori con i provider tradizionali (vedi Telecom). Come già detto , la rete è una delle motivazioni, che UBIS ha usato come giustificazione dell'operazione VTS , perché dai risparmi sulla rete dovevano emergere i maggiori benefici. La cosa non è andata esattamente come previsto, intanto perché IBM (che ha controllo e direzione di VTS) , non ha le competenze per gestire la rete, quindi ha demandato ad At&t il controllo totale del network aziendale, ivi compreso la gestione e organizzazione dei tecnici VTS che si occupano del network (150 unità), in pratica un ramo d'azienda (il network) dentro ad un ex ramo d'azienda (l' ICT di Ubis), ora VTS. Queste risorse sono ufficialmente VTS, ma vengono affittate ad At&t , che poi fattura a VTS il servizio svolto sempre dagli stessi lavoratori, infine VTS ribalta i costi (che nel frattempo sono ovviamente lievitati) ad UBIS . Le cifre di questo strano giro sono considerevoli.

In sostanza invece di diminuire, i costi per Unicredit sono cresciuti di circa 3 volte, senza contare il fatto che il servizio reso da At&t , ha “pagato” il noviziato, con due “incidenti" a carico del servizio di rete, che hanno generato mancati introiti per la banca, per parecchi milioni di euro e due costose penali a carico di VTS.

Nonostante tutto questo, nell’annuale di UBIS , il progetto della joint venture viene considerato un grande successo.

Bisogna inoltre aggiungere che , durante l’incontro con Unicredit per il piano industriale , i coordinamenti di gruppo avrebbero espresso a Fiorentino, la perplessità legata alla anti economicità delle JV, ricevendo come risposta che questa cosa non era di loro competenza e che decideva lui cosa fare.

Faccio presente che secondo le ultime informazioni che ho ricevuto, purtroppo non fisicamente disponibili, UBIS paga a VTS un giro di fatture in cui l’ammontare solo dell’ IVA è di circa 60 milioni all’anno.

Criticità:

Nonostante non sia la proprietaria, IBM esercita con forza il suo controllo su VTS, con l’intento di trasformare la nuova realtà (a vocazione bancaria), in una vera società di servizi informatici in stile IBM. Peccato che la gestione dei rapporti sindacali e del personale in genere , sia piuttosto deficitaria, forse trascurata appositamente, visto che nel giro di due anni potrebbe di nuovo cambiare tutto, come sopra riportato.

Le due risorse dell'HR (di cui una è il capo del personale), non riescono a sopperire alle richieste provenienti dai colleghi, a causa del fatto , che le problematiche del personale sono gestire da HR SSC (proprietà di HP), che però non è un fornitore di VTS, ma di UBIS. In pratica VTS paga UBIS per avere lo stesso servizio fornito alla banca da HR SSC.  
Questa situazione è solo transitoria (si parla di due anni di contratto), e non sarà rinnovata (a detta del capo del personale di VTS). Sfortunatamente il personale di SSC , ha ricevuto disposizioni per gestire VTS come un cliente secondario (non di banca) e ha smistato le attività di competenza ad un gruppo operativo di stanza in Polonia, mentre per le informazioni generali , ha ricevuto l’ordine di “rimbalzare” le questioni al HR business partner di VTS. Di quanto sopra riportato esiste apposita documentazione.

La mentalità IBM deve essere imposta in maniera fideistica , pertanto assistiamo a richieste assurde, come quella dei numeri di telefono personali, da comunicare su base volontaria, facendo arbitrariamente riferimento all’Art. 5 del CIA (interventi estemporanei), oppure il tentativo di imporre un nuovo piano delle carriere, senza concordare la modifica al CIA e al sistema dei quadranti. l’HR di VTS ha l’abitudine di inviare le comunicazioni sempre in ritardo e spesso direttamente ai lavoratori senza prima informare le RSA, anche quando sarebbe auspicabile. Aggiungiamo a tutto questo il mancato rispetto di accordi presi in fase di passaggio, come l’accordo integrativo sulla gestione della malattia, non ancora rispettato e che sta iniziando a creare problemi ai lavoratori, per la discrepanza tra le categorie INPS passata e presente.

L’ultima trovata di VTS è l’imposizione di una procedura IBM denominata “Clean Desk Policy” da estendere a tutto il personale , in cui si enunciano una serie di azioni da evitare (ad esempio lasciare documenti aziendali e personali incustoditi, oppure lasciare il pc portatile aperto o non assicurato da apposito cavo antifurto), queste indicazioni sono pure condivisibili, non fosse che si vieta di fatto di usare le cassettiere e gli armadietti per contenere documenti personali, in quanto se lasciati aperti possono essere oggetto di ispezione e il fatto di tenere anche solo una bolletta della luce può diventare motivo di richiamo.

Per tutte le ragioni sopra citate, riteniamo che l’operazione VTS sia stata sbagliata e poco conveniente per la banca e soprattutto che possa nascondere un progetto a medio/lungo termine , per eliminare 309 persone dalla banca , per mezzo delle delocalizzazioni, così come già sta avvenendo per le altre operazioni del progetto Newton (SSC , ABAS).

**ABAS**

Spettabili Segreterie Nazionali FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO UILCA

Loro sedi

RISERVATA ALLE STRUTTURE

INFORMATIVA UNITARIA DELLE OO.SS. DI ABAS ALLE SEGRETERIE NAZIONALI

In vista dei prossimi incontri per il rinnovo del CCNL CREDITO, che affronterà anche l’importante tema delle esternalizzazioni, le scriventi ritengono necessario fare il punto sulla preoccupante situazione venutasi a creare in ABAS, Accenture Back Office and Administration Services S.p.A., esternalizzata Unicredit.

In data 12 aprile 2013 le Organizzazioni Sindacali Nazionali e del Gruppo UniCredit, Accenture IS/ABAS e UniCredit/UBIS hanno sottoscritto un Accordo sindacale per definire le garanzie per i 109 dipendenti, i cui rapporti di lavoro sono stati ceduti da UniCredit/UBIS alla newco ABAS SpA, nell'operazione di esternalizzazione dell’Invoices Management pur con una reiterata posizione di contrarietà - espressa anche nell'Accordo – delle Organizzazioni Sindacali verso l’operazione.

In tale Accordo - oltre alla definizione delle garanzie contrattuali ed economiche - venivano fissate alcune tutele occupazionali che, abbinate agli impegni progettuali di tipo industriale, definiti e deliberati da UniCredit e condivisi da Accenture, dovrebbero scongiurare future tensioni occupazionali.

In realtà ABAS, che è una società partecipata al 51% dal gruppo Accenture e per il 49 % dal gruppo Unicredit, sta operando in modo diametralmente opposto a quanto stabilito dall’accordo: nei fatti, sin dal luglio 2013, ABAS ha avviato una progressiva delocalizzazione del lavoro fino ad allora svolto in Italia, verso non meglio definite strutture di Accenture con sede nell’Isola Mauritius e con l’utilizzo di personale non dipendente di ABAS e il cui contratto di lavoro non fa riferimento all’area del credito.

Dalla creazione di un primo nucleo di 9 lavoratori mauritiani, a soli 3 mesi dalla costituzione di ABAS SpA, siamo giunti a fine maggio 2014 con la comunicazione che il numero dei lavoratori mauritiani è stato portato a 19 unità, con un incremento delle lavorazioni delocalizzate pari all’85% dell’attività principale svolta da ABAS per Unicredit, senza che alcuna altra nuova attività sia stata acquisita da ABAS dalla sua costituzione risalente a 16 mesi orsono.

1

L'obiettivo principale del progetto industriale, secondo quanto sottoscritto nell'accordo 12.4.2013, che era quello di: “cogliere nuove opportunità di business anche esterne al Gruppo, attraverso la valorizzazione di attività specialistiche e best practice di erogazione di servizi a supporto dei processi di Invoices Management”, risulta del tutto non raggiunto, né tantomeno appare perseguito da ABAS e da Accenture.

Segnaliamo inoltre che:

- ai primi di giugno 2014 l'unico dipendente con la qualifica di dirigente, che avrebbe dovuto

operare in ABAS SpA per sviluppare l'attività, ha presentato le dimissioni dietro incentivo

aziendale;

- il passaggio, nel maggio 2014, al nuovo sistema informatico (SAP) - che presenta gravi

carenze procedurali – ha avuto luogo senza erogare al personale ABAS la necessaria e indispensabile istruzione e con la prospettiva che l’attività sarebbe stata delocalizzata all’estero;

- ABAS SpA viene diretta da una serie di persone – poste in posizioni apicali - che non dipendono da ABAS SpA, ma da Accenture o da società del gruppo Accenture;

- molteplici particolarità del contratto del credito vengono applicate in modo non corretto a causa dell’ utilizzo da parte di Accenture di società per i servizi comuni che fanno riferimento a norme e conoscenze di settori merceologici diversi da quello del credito (rilevazione delle presenze, rendicontazione delle ferie, trattazione delle assenze per malattia, ecc.);

- nel maggio 2014 ci è stato comunicato che la controllante di ABAS - Accenture Insurance Services SpA (AIS) – è stata sostituita dalla società Accenture Managed Services SpA.

In tale contesto cresce fortemente la preoccupazione dei lavoratori di ABAS SpA distribuiti nei due poli di Trieste e di Roma da noi rappresentati, in quanto le attività delocalizzate potrebbero essere sostituite da altre, non derivanti da nuovi appalti acquisiti da ABAS ma derivate da appalti già presenti nel gruppo Accenture, con conseguenti rischi di trasferimenti mansionali o distacchi di personale, e comunque in palese contrasto con gli obiettivi fondanti per la creazione di ABAS SpA, come già sta avvenendo presso la sede di Roma dove solo 2 colleghi su 24 stanno effettuando il lavoro trasferito da Unicredit con il citato accordo di aprile 2013, mentre 6 colleghi sono stati distaccati a lavorare presso strutture esterne senza che sia stato formalizzato alcun accordo in tal senso con le OO.SS. di ABAS. Il tutto va ad aggiungersi ai notevoli disagi creati ai lavoratori di ABAS Roma in seguito allo spostamento della sede di lavoro in zona estremamente periferica della Città, con percorrenze per raggiungere il posto di lavoro, anche di qualche ora.

Gli obiettivi, per quanto riguarda l'occupazione, prevedevano: "di garantire creazione di valore e prospettive di lungo periodo per i lavoratori coinvolti", inoltre le affermazioni pubbliche del management di UniCredit prospettavano l'aumento dell'occupazione nelle piazze in cui i due rami dell'attività di "Invoices Management" operano, ovvero Roma e Trieste.

Secondo le scriventi RSA tutte le vicende descritte sono in palese contrasto con gli impegni sottoscritti dalle Segreterie Nazionali e di Gruppo in indirizzo, dalle stesse RSA interessate, e dalle aziende coinvolte e confermano il fallimento - ad oggi - del progetto industriale posto a base della costruzione di ABAS S.p.A. e che ha comportato la cessione dei contratti di lavoro dei lavoratori già del gruppo UniCredit alla, allora costituenda, ABAS S.p.A.

Si vuole inoltre far presente che tale operazione ha creato pesanti disagi nei lavoratori interessati, stante il clima di costante incertezza sul loro futuro in un momento economico che vede il nostro Paese attraversare un periodo in cui, se da una parte il posto di lavoro non viene più considerato come una certezza, dall’altra rimane comunque la principale fonte di sostentamento per le persone. Quando si decide del futuro degli altri, è necessario tener conto che si sta parlando di persone e non di oggetti di cui ci si può liberare quando si vuole, persone la cui stanchezza o disperazione può purtroppo, portare a conclusioni anche tragiche.

Segnaliamo inoltre una notizia relativa al gruppo Accenture, anche se non inerente al mondo bancario, apparsa sul quotidiano “La Stampa” in data 25/8/14 e riportata poi anche sulla Rete. Il gruppo Accenture avrebbe deciso di attivare la procedura di licenziamento collettivo per 262 lavoratori di Palermo in quanto non è in grado di garantire loro la continuità lavorativa dopo che questi lavoratori, inizialmente dipendenti di British Telecom, sono stati ceduti con un’operazione di cessione di ramo di azienda. Anche questa notizia preoccupa non poco tutti noi lavoratori di ABAS, in quanto dipendenti di una società controllata da Accenture. A questo punto ci chiediamo con forte preoccupazione: quale futuro il gruppo Unicredit e il gruppo Accenture hanno pensato per ABAS?

Trieste/Roma, 12 settembre 2014

Daria Stipancich – Fabi Trieste Antonio Saltalamacchia – Fabi Roma Franco Santarossa – Fiba/Cisl Cristina Kerpan – Fisac/Cgil Pierpaolo Sonnoli – Sinfub

Maurizio di Manzano – Ugl Credito Roberto Cargniel – Uilca

le RSA di Abas SpA di Trieste e Roma

**UCCMB LA PROSSIMA PREDA**

STRUTTURA AZIENDALE:

AMMINISTRAZIONE/ DIREZIONE

si occupa di tutte le attività puramente amministrative sia relative ad UCCMB che, per conte terzi.

Tra le attività maggiormente delicate e per le quali sono impiegate risorse di alto profilo ci sono la predisposizione dei bilanci, le segnalazioni in Ce.Ri. Banca d’ Italia, anche ai fini della sorveglianza del patrimonio di vigilanza.

Altre strutture che fanno capo sempre all’amministrazione sono: il settore “legale”, il settore del “controllo rischi”, la gestione ed i contatti con le Confidi.

Tale settore, che risulta suddiviso in strutture sulle piazze di Verona e Roma, al 31/12/2012, occupava complessivamente 293 FTE.

RETE/ GESTIONE

Tale settore rappresenta il core-core business dell’ Azienda, e al 31/12/2012 impiegava 468 FTE.

Si divide principalmente in 4 strutture (Departments):

1) Work out Captive Department:

si occupa della gestione stragiudiziale e/o giudiziale dei crediti, sia a sofferenza che ad incaglio revocato, vantati dal Gruppo Unicredit.

Inoltre, ad oggi, è preposta alla predisposizione dei rating delle varie posizioni in gestione, propone delle svalutazioni motivate e la Mandante ha il compito di condividere o meno dette proposte ed in caso positivo di effettuare i relativi accantonamenti in bilancio.

La struttura di cui trattasi si interfaccia ed in alcuni casi si interseca con la struttura Work out di Unicredit S.p.A. (per seguito Mandante).

Questo department è suddiviso in 4 macro strutture:

- Business North Italy Captive Department

di viso a sua volta nelle seguente filiali:

Filiale Piemonte Val d’ Aosta e Liguria

Filiale Lombardia

Filiale Triveneto

- Business Center Italy Captive Department:

Filiale Lazio Captive

Filiale Toscana Umbria Molise Abruzzo Sardegna

Filiale Emilia Marche

- Business South & Sicily Captive Department

Filiale Campania Basilicata Puglia

Filiale Sicilia Calabria

- Large Files & Specialities Department

gestiscono ad oggi i crediti superiori ad 1 milione di euro.

2)Work out Property Departments:

gestisce i c.d. Crediti di proprietà, rappresentati principalmente dalle sofferenze (per un controvalore nominale di circa € 16 miliardi), che il Gruppo Unicredit all’ indomani del carve out, nel 2008, aveva ceduto alla Società Veicolo denominata Aspra Finance S.p.A., controllata al 100% e poi, nel 2010 fusa per incorporazione in UCCMB.

Territorialmente la struttura di cui trattasi è suddivisa come il Captive Department (sub 1).

3) Special Credit Department:

Questa struttura è divisa in due macro aree:

- il Workout Extracaptive Department, che gestisce crediti di altre Banche, Finanziarie (c.d. extra- caèptive; fuori dal Gruppo)

- il Customer & Leasing Recovery Department: gestisce il recupero giudiziale e/o stragiudiziale dei crediti rivenienti da contratti di Unicredit Leasing sia risolti che non risolti.

- il Commercial Juridical & Previdential Credits Department: si occupa della gestione dei crediti rivenienti da cartolarizzazioni effettuate da alcuni enti previdenziali e la riscossione di crediti commerciali (esempio bollette telefoniche della Wind, etc)

4) Business Development Department

trattasi della struttura commerciale di UCCMB dedicata a ricercare nuovi clienti che vogliano conferire mandato per le gestione dei crediti.

5) Global Banking Services Department

trattasi della struttura che si occupa dell’ apertura dei conti correnti, al momento dedicati solamente ai legali esterni convenzionati con UCCMB, su questi conti transitano le fatture liquidate per le attività legali svolte.

DESCRIZIONE DELLE ATTIVITA’ SVOLTE:

UCCMB ( Unicredit Credit Management Bank) già Ugc Banca ( Unicredit Gestione Credit), già Mediovenezie Banca, nasce tra il 1998 e il 1999 con il precipuo scopo di gestire i crediti deteriorati del nascente gruppo Unicredito Italiano.

Preme sottolineare che eredita da Mediovenezie Banca e mantiene ad oggi la licenza bancaria.

L' esigenza primaria era quella di gestire su una piattaforma unica il portafoglio incagli e sofferenza delle varie banche che in quegli anni venivano fuse per in corporazione.

Sin dall' inizio comunque era previsto nello statuto che la BANCA fosse aperta al mercato dei crediti extra captive.

La prima grande cartolarizzazione che si trova a gestire fu quella denominata "Quercia Funding" con trusting a News York, la cartolarizzazione de qua che prevedeva l' emissione di 3 categorie di obbligazioni con relativi gradi di rischio e quindi di rendimento, era rivolta agli investitori istituzionali e si concluse prima del tempo finale stimato, con ottimo profitto.

Tra il 2001 e il 2006 la società acquista nuovi mandati da altre banche e società veicolo (esempio Carifac, CR di Rimini, Eris Finance, varie cartolarizzazioni ipotecarie in cui l' investitor era Deutsche Bank).

In quegli anni la banca si era dotata anche di una task force per effettuare le due diligice su mandato degli investitors.

Questo comportò che nel medesimo periodo temporale ( tra il 2001 e il 2006) si passò da un attività di gestione prettamente captive ad una in cui il monte complessivo delle posizioni gestite ( oltre il 60%) era costituito da mandati provenienti da mandanti extra captive. Questo comportò una notevole redditività a consolidato per Unicredito.

Si giunge così al 2007 anno della nota fusione tra Unicredito e Capitalia. In questo momento si verificò la medesima esigenza che era venuta ad esistenza agli inizi ossia gestire in modo omogeneo i crediti deteriorati della new holding, con tutte le difficoltà del caso dal punto di vista sia informatico, sia documentale (reperimento dei fascicoli), che di piano industriale e strategico ( occorreva infatti massima attenzione agli accantonamenti, creare una sorta di archivio centralizzato, gestire la rete esterna dei recuperato ti, etc. Etc.).

Da questo momento in poi si assiste ad una riorganizzazione interna nella direzione di una maggiore complessità dell’ organizzazione.

Nel 2008:

si avvia una operazione di re-brending e UGC banca prende l' attuale denominazione di UCCMB,

Il numero dei dipendenti sale esponenzialmente da meno di 300 risorse ad oltre 900 risorse, vengono riallocate soprattutto le risorse provenienti da CSJV ( Capitalia Service Joint Venture),

Aumenta soprattutto il settore amministrativo, in relazione a tutte le nuove attività conferite in outsurcing collegate ai crediti deteriorati che la new holding conferisce ad UCCMB (esempio rinnovo delle ipoteche, comunicazioni ai consorzi, proposte di revisioni dei Rating etc.)

Nello stesso periodo UCCMB partecipa e si aggiudica un bando per la gestione dei crediti previdenziali degli agricoltori (oltre 1 miliardo di euro) che l' INPS decise di cartolarizzare, in questa sede giova sottolineare che sta volgendo al termine naturale da contratto anche questa gestione, che probabilmente non verrà rinnovato dal consorzio di investitori,

Questa della cartolarizzazione dei crediti previdenziali, sarà l' ultimo vero mandato significativo, sul fronte extra captive, infatti a far data dal 2007/2009 si assiste alla perdita, per revoca o non rinnovo, di importanti mandati ( ad esempio quelli Eris Finance, Maia Finance, etc). Questa perdita, non produsse fortunatamente ricadute occupazionali in quanto era, come sopra accennato, aumentato in modo esponenziale il carico di lavoro a seguito della fusione Unicredit-Capitalia. Questo comunque ha comportato un calo di redditività nel consolidato della Holding.

Nel 2008 vengono cartolarizzati circa 16 miliardi di sofferenze della holding e vengono acquisite dalla SVP denominata Aspra Finance, questa poi nel 2010 viene fusa per incorporazione in UCCMB, il corrispettivo per l' acquisizione del pacchetto viene mutuato dalla holding con un prestito onerose rimborsabile ( se non sbaglio) in 10 anni.

UCCMB acquista così come suo asset principale il predetto portafoglio con un contro valore nominale di circa 16 miliardi di euro.

A questo punto l' assetto organizzativo che si dette UCCMB era come una sorta di tavolo a tre gambe:

Un department per i crediti captive ( che rappresentano da questo momento in poi oltre l' 80% del portafoglio gestito) ,

Un department extra captive ( che a seguito della predetta perdita di mandati, diventa residuale). Un department property ( per la gestione delle sofferenze ex Aspra)

Inoltre nello stesso periodo UCCMB costituì ed ancora controlla al 100% UCCMI ( unicredit credit management immobiliare). Lo scopo era quello di gestire il patrimonio immobiliare acquisito da CSJV e quello di stipulare con le associazioni dei consumatori e le istituzioni del governo alcune operazioni di assistenza ai debitori ipotecari in difficoltà. Tali propositi ad oggi, salvo errori, non sono andati a buon fine ( esempio accompagnare all' asta i possibili acquirenti, fare operazioni di acquisto e cessione in affitto di immobili pignorati, etc).

Con questo assetto organizzativo e qualche aggiustamento di poco conto si è proseguito fino all' iniezione del corrente anno, quando si è deciso di tentare il ritorno all' acquisizione di nuovi mandati. Si è quindi aggiunta una "quarta gamba" il department development, che ha il precipuo scopo di di acquisire nuovi mandati, anche commerciali ( esempio fatture, bollete di forniture varie, etc) .

ORGANICI E CORE BUSINESS

Ad oggi vi sono circa 744 FTE, il 65% circa dei quali svolge attività di gestione e recupero dei crediti, oltre che attività di acquisizione e gestione di nuovi mandati commerciali, le restanti risorse sono allocate in attività di amministrazioni, anch' esse importantissime per il business della società ( esempio vigilanza del patrimonio, segnalazioni in ce.ri, bilancio, etc, sia per conto proprio che di terzi),

Il principale e quasi esclusivo asset della società è rappresentato dai c.d. Crediti Property.

Pressochè la totalità del personale di UCCMB è rappresentato da persone con skill medio alto, laureate e con un eccezionale grado di esperienza e di professionalità.

Ad oggi UCCMB, per la gestione stragiudiziale, si avvale della collaborazione esterna di società di recupero crediti e di mediatori crediti che complessivamente ammontano ad oltre 1500 persone,

Per la gestione giudiziale è convenzionata con oltre 300 legali esterni.

Trattasi quindi di una società complessa e che svolge importanti attività finanziarie sia per conto proprio, sia del Gruppo, che di terzi. Oltre che, giova sottolineare, fornire lavoro, tra personale interno ed esterno, ad oltre 2000 persone.

FUTURO DELL’ AZIENDA

Come ormai noto la Holding Unicredit ha messo sul mercato UCCMB, ritenendola non più strategica.

A più riprese sugli organi di informazione finanziari (Sole 24 Ore, Milano Finanza) si è parlato anche di una vendita dell’ intero capitale sociale.

Questa intenzione come è ovvio immaginare non può lasciare tranquilli le OO.SS. e i lavoratori, in quanto UCCMB che come detto sopra, compreso l’ indotto da lavorare ad oltre 3.000 persone.

La cosa che aggrava ulteriormente la situazione è che, non si paventa una cessione del ramo di azienda (come avvenuta in altre funeste occasioni). Nel caso di specie si parla di vera e propria vendita, come tale non sufficientemente tutelata dalle leggi e dal CCNL.

Anche la forza contrattuale del Sindacato, quando, si aprirà la fase relativa alla trattativa per le garanzie occupazionali e per le salvaguardia, sarà estremamente ridotta, se non addirittura azzerata.

Per questa ragione appare opportuno approfondire tout court, anche grazie all’ assistenza di giuslavoristi e di esperti in diritto bancario, il quadro normativo, al fine di non farsi trovare impreparati appena l’ Azienda dovesse essere venduta.

Relazione della RAS UBIS di Roma sulle Esternalizzazioni.

E’ ormai patrimonio comune che le esternalizzazioni non siano altro che licenziamenti differiti, si portano fuori dalle aziende bancarie settori, nemmeno settori definiti, bensì gruppi di persone a cui viene progressivamente tolto il lavoro per poi dichiararli esuberi alla fine del periodo di garanzia, non trascurando il tentativo di deportarli in altri settori anche prima della scadenza del periodo stesso.

Da non trascurare che spesso queste “vendite” non risultano nemmeno reali, con passaggi di azioni solo su sollecitazione o addirittura finte vendite, si fanno solo per togliere diritti ai lavoratori ed anche i probabili mancati flussi di danaro andrebbero controllati dalla guardia di finanza.

Il tentativo di estrapolare dal contratto del credito le attività di Back Office e Tecnologiche è addirittura “storico” per chi ricorda il lodo Donat Cattin. Ora ci stanno riuscendo, con la complicità non opposizione di tutto il sindacato, che sembra aver messo in conto, l’amputazione di una parte della categoria pur di continuare ad esistere come simulacro di sindacato.

La rana è stata messa a bollire nell’acqua fredda per non accorgersi del pericolo, piani industriali con la sola indicazione del numero degli “esuberi” sono stati accettati poiché si disse allora: “non ci sono né morti né feriti”, questo grazie al fondo che il più delle volte è stato usato volontaristicamente (anche se “spintaneamente”). Si è trattato anche allora di un investimento avventato in derivati, i morti e i feriti si sono verificati solo più tardi, vedi le banche estere che hanno licenziato, le banche piccole che hanno chiuso (ancora brucia il licenziamento dei colleghi del Fonspa che con lungimiranza chiedevano di non accettare passivamente i piani industriali finti ed a perdere posti a gratis).

Le manchevolezze del sindacato non si sono fermate all’accettazione dei piani industriali, ma anche nel non aver contrastato politicamente né legalmente lo spostamento all’estero delle lavorazioni bancarie, delocalizzazione di parte del lavoro svolto per le banche italiane che si è lasciato sfuggire alla tutela del CCNL del credito. Pure qui è stato un investimento miope di derivati a futuro danno, ora il lavoro che viene esportato causa immediati esuberi e licenziamenti in patria.

Tra le proposte del sindacato per definire un nuovo modello di banca c’è anche:

Costituzione di consorzi di back office al fine di contrastare le esternalizzazioni e rafforzare l’aria contrattuale;

L’area contrattuale non si è difesa lasciando esternalizzare e lasciando appaltare anche il non appaltabile ed ora si offre una soluzione che tale non è, visto che le banche, potendo, vedi Montepaschi, già lo fanno contribuendo alla divaricazione tra filiali e back office.

Questo è un ennesimo autogol sindacale a riprova della finta opposizione ai progetti dell’ABI.

Addirittura scandalosa l’apertura di piani industriali in concomitanza di scadenza del CCNL che sarà sicuramente compromesso da accordi di importanti gruppi come Unicredit che ne indeboliranno l’impianto. Anche i sindacalisti attenti ai desideri della controparte di altri gruppi, scaricheranno la colpa (ipocritamente) sui cattivi risultati della trattativa del nostro piano industriale, se fossi nei panni dei sindacati di altri gruppi non consentirei ai nostri di contrattare parti che sicuramente incideranno sulla vita di tutta la categoria.

La speranza è che l’attacco frontale dell’Abi a tutta la categoria, la ricompatti e la porti a lottare. Visto che anche le filiali vengono duramente ridimensionate, sia nel numero che nelle attività, e che anche il lavoro di bancario può essere appaltato a consulenti esterni alla banca, procuratori e commerciali vari, vedi la vendita immobiliare (fra l’altro in un momento in cui insiste una crisi senza precedenti in questo settore).

Il timore è invece che si arrivi di nuovo ad un contratto siglato a perdere senza un’ora di sciopero e con nessuna possibilità di verifica certificata dell’approvazione o meno dello stesso, l’esperienza del precedente “docet”.

Passando alle proposte concrete: prendere per vere e serie le richieste di ridimensionamento degli stipendi dei super manager ma attaccandoli “culturalmente” come responsabili della crisi.

Il credito alla produzione e non alla finanza con misure penalizzanti per questo tipo d’investimenti.

Blocco delle trattative dei piani industriali prima della firma del CCNL.

Prepararsi ad uno sciopero del Lazio e delle regioni che ci stanno “probabilmente” della sola CGIL.

Per contrastare efficacemente il ricorso alle consulenze esterne, estendere a tutta la categoria il ricorso alle cause per interposizione fittizia di manodopera, è giunto il momento anche perché a breve i nostri consulenti italiani saranno sostituiti da quelli dell’Europa dell’est, anche in questo campo, non riceviamo solo segnali, ma certezze, e la cosa non riguarda solo i consulenti, ma anche i nostri colleghi che si sentono sempre più spesso proporre trasferte per andare ad insegnare il lavoro all’est per poi cercarsene un’ altro qui oppure accettare da subito il trasferimento.

Abbiamo già fatto un accenno al fatto di interessare la finanza su queste compravendite fittizie o meno di rami d’azienda, credo che come dimostrano anche fatti più eclatanti come l’Alitalia o meno eclatanti ma ugualmente “dolorosi” come la Roma Multiservizi S.p.a. (società partecipata del comune di Roma), dietro questi scambi di proprietà in realtà ci sono sicure diminuzioni di diritti, certi licenziamenti e più che probabili truffe ai danni dello Stato (erario) e circolazione di “nero” e “mazzette”. E’ giunta l’ora di organizzare uno staff “legale che studi come denunciare questi traffici.

A VOLERCI LAVORARE NON MANCANO CERTO GLI ARGOMENTI E NEPPURE LE SOLUZIONI.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*