Il giorno 28 novembre le rappresentanze sindacali scriventi hanno incontrato l'Azienda per discutere di Whistleblowing, outsourcing del RUN di GES e Big Data & Analitycs, Smart Work Performance Management e proroga delle date di fruizione dei riposi compensativi.

Whistleblowing. E' una modalità di segnalazione di comportamenti illegittimi mutuata dai paesi anglosassoni. La normativa discende da una direttiva europea, recepita tramite un decreto legislativo, tale per cui le Banche devono dotarsi di strumenti per agevolare la segnalazione di comportamenti illegittimi.

Conseguentemente l'Azienda, che da circa un anno utilizzava già lo strumento ma con segnalazioni telefoniche, via mail e via posta ordinaria, si è dotata di un tool, gestito da una società esterna (People in Touch, società olandese specializzata sulla tematica), che riceve la segnalazione e la rinvia a UBIS garantendo l'anonimato.

Il tool, presente in tutte le aziende del Gruppo, sarà attivo sia in Italia sia all'estero.
La segnalazione che può essere fatta è ad ampio spettro, riguarda molteplici aspetti della vita in azienda, da quelli operativi a quelli più "etici". Fatta la segnalazione, il collega ottiene un codice di una pratica aperta in una camera di compensazione; la pratica viene vagliata ad analizzata e il segnalante può avere feedback sullo stato della sua pratica utilizzando sul tool il codice a lui assegnato, garantendone sempre l'anonimato.
Nel relativo ordine di servizio è anche presente un manuale per il corretto funzionamento del tool rilasciato.
L'Azienda sostiene che la procedura è strutturata in modo che si possa garantire la piena tutela e anonimato (se richiesto) del segnalante ma al contempo i diritti del segnalato, per evitare che venga utilizzato lo strumento per attaccare un collega o un responsabile con il quale si sono manifestati dei problemi. In questo caso, ove dimostrato il dolo del segnalante, sono previsti provvedimenti disciplinari.
Rileviamo però che, al momento, le norme vigenti non prevedono sanzioni nei confronti delle aziende che non tutelino l'anonimato
L'Azienda ha comunque confermato che le segnalazioni ad oggi sono state veramente pochissime.
Abbiamo preso atto delle dichiarazioni aziendali e del fatto che l'iniziativa discenda da disposizioni normative, ciò nonostante abbiamo sollevato preoccupazioni e perplessità sulle modalità e sul merito del meccanismo di segnalazione che, soprattutto per le tematiche definite dall'azienda di carattere "etico", palesa evidenti limiti di oggettività e trasparenza.

Esternalizzazione delle attività di RUN di Global Enterprise Service (GES) e Data & Analitycs. L'attività di primo livello del RUN di queste due aree si quantifica in 64 FTE (di cui 19 in Italia, 17 a Roma e 2 a Milano, il resto a Monaco, Vienna, Budapest e Bucarest), viene esternalizzata e ceduta a TCS (Tata Consulting Services); ai colleghi che oggi svolgono questa attività verranno attribuite mansioni, a detta dell'Azienda, di più alto profilo – attualmente in capo a consulenti (50 FTE) – e altri a ruoli di interfaccia (RTO) verso il contractor.

Dal punto di vista economico l'azienda giustifica l'iniziativa asserendo che le attività oggetto di outsourcing oggi costano 10 milioni di euro l'anno, mentre il nuovo contratto che è stato stipulato con TCS per la gestione di queste attività è di 16 milioni di euro per 5 anni (3+2).

Smart Work. A breve il perimetro dei potenziali aderenti, che oggi comprende 1800 colleghi, dei quali 1100 hanno sottoscritto l'adesione, crescerà di circa 370 persone con l'estensione della possibilità di adesione ai Lavoratori di alcuni dei comparti presenti nei poli di Verona e Torino e della Logistica. Abbiamo segnalato la "resistenza" di alcuni responsabili

ad estendere lo smart work alla propria area nonostante l'attività possa essere svolta in remoto e abbiamo chiesto di estendere lo Smart Work alle aree ove ci sia più richiesta. L'Azienda ha replicato che il processo coinvolgerà gradualmente tutte le attività "telelavorabili" dell'Azienda.

Riposi compensativi: A seguito delle nostre pressanti richieste, siamo pervenuti ad un Accordo con l'Azienda che proroga le scadenze dei termini di fruizione dei riposi compensativi come sotto riportato:

Arretrato Riposi Compensativi in gg.	PROROGA
da 1 a 10 gg.	Fruizione entro 31 marzo 2017
da 11 a 50 gg. dal 50° e oltre	• Primi 10 giorni: entro il 31 marzo 2017 • Dall'11° al 50°: entro il 31 dicembre 2017 • entro il 30 giugno 2018

Performance Management

E' stato brevemente presentato il nuovo modello che introduce lo strumento di valutazione della conformità che dovrebbe consentire ai valutatori di legare il raggiungimento degli obiettivi della scheda di valutazione con il rispetto di norme regolamentari e policy aziendali.

Questa valutazione che si riassume in: **NON CONFORME = SI – NON CONFORME = NO**

legherebbe la possibilità di attribuzione del Bonus nel seguente modo: NON CONFORME = NO: eligibilità del bonus. NON CONFORME = SI: non eligibilità del bonus.

Resta la possibilità di valutazione del manager, in base al motivo della non conformità, di poter attribuir comunque un giudizio positivo sul collega (in caso di infrazioni che prevedono provvedimenti disciplinari è consigliato di non dare giudizi di sintesi "Requisiti di prestazione ampiamente superati", "superati" o raggiunti).

Sullo strumento del Performance Management ribadiamo solo quanto da sempre le OO.SS. sostengono, ovvero che non entriamo nel merito dello strumento, che evidenzia palesi criticità, in quanto non condiviso e non concordato con le stesse Organizzazioni Sindacali.

In merito a quanto recepito in questo incontro abbiamo rassegnato all'Azienda la nostra forte contrarietà rispetto a questa ulteriore operazione di esternalizzazione che riguarda le citate attività "run", e la nostra preoccupazione riguardo il futuro di Ubis: circa 300 persone che lavorano sulle Carte escono dal perimetro; perdiamo un'attività di primo livello che era un "punto di ingresso" per imparare il lavoro nelle aree GES e Data & Analitycs; a giugno ci era stato comunicato che studi di fattibilità per ulteriori esternalizzazioni di attività e/o personale sono in essere.

Abbiamo rimarcato che in un momento in cui l'azienda, secondo quanto riportato dalla stampa, si appresta a dichiarare un numero (temiamo) cospicuo di esuberi ,non è assolutamente giustificabile procedere con outsourcing di attività, se pure considerate "a basso valore aggiunto", molto meglio sarebbe stato procedere solamente sulla strada dell'Insourcing delle attività limitando, per quanto possibile gli eventuali futuri esuberi.

In attesa delle "novità" che arriveranno dal Piano Industriale che sarà presentato il 13 dicembre, ricordiamo all'Azienda

che i Lavoratori di Ubis hanno sempre dimostrato il massimo impegno e la massima collaborazione per il raggiungimento dei risultati e hanno visto negli anni le loro attività sfilarsi dalle loro mani, a partire dalla migrazione di Bank Austria, affidata ad Accenture con i risultati che ben ricordiamo.

La partita per dimostrare che il consorzio è inefficiente non è ancora chiusa?

Il messaggio che mettiamo nella bottiglia, indirizzato al nuovo Management, è che il “nuovo corso” deve assolutamente avere l’obiettivo imprescindibile di non disperdere il patrimonio umano e professionale presente all’interno di Ubis.

2 dicembre 2016

Le Segreterie di Coordinamento di UBIS S.c.p.A.
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CIGL – SINFUB – UGL Credito – UILCA – UNISIN

Scarica il comunicato

Photo by Noah Dibley