Venerdì 29 settembre 2017 si è svolto un incontro, tra le scriventi Segreterie di Coordinamento delle Organizzazioni Sindacali e la Direzione/struttura HR di UBIS, nel corso del quale sono stati affrontati temi relativi a BT/Operations, Telelavoro, Smart Work, inquadramenti.

TRASFERIMENTO VERSO RETE DI COLLEGHI DELLE OPERATIONS

L'argomento più delicato riguarda il trasferimento di nostri/e colleghi/e verso la "rete", rispetto al quale è stata fornita al tavolo sindacale, da parte del rappresentante HR, una scarna ed improvvisata comunicazione che ha riscontrato il nostro forte disappunto e la nostra pesante critica soprattutto in merito alle ricadute sui/sulle Lavoratori/trici di UBIS. Nei giorni successivi all'incontro con le OOSS, rimaste in attesa di maggiore chiarezza, comunicazioni ulteriori sono state fornite ai Lavoratori/trici negli uffici UBIS di Torino e Modena, creando un clima di grande tensione. La comunicazione, anticipata da una mail di UniCredit SpA prevista solo per il perimetro BT, riguarda un annunciato "progetto" di trasferimento sulla "rete" di complessivi circa 140 Lavoratori/trici appartenenti alle strutture BT di Unicredit spa e Operations di UBIS, attualmente presenti sulle piazze di Torino, Modena e Bologna. Riteniamo inappropriate e inadeguate le modalità di comunicazione adottate, insufficienti e approssimative dal punto di vista dell'esposizione e comprensione del progetto, ma soprattutto incuranti delle persone in carne ed ossa che sono oggetto di questa pesante riorganizzazione. Non è ammissibile che si facciano piovere improvvisamente dall'alto sui Lavoratori/trici comunicazioni di tale portata, che impattano in maniera davvero rilevante sulla vita lavorativa dei colleghi/e, dando illustrazioni del progetto che evidenziano modalità di attuazione rigidamente predeterminate e un taglio perentorio circa i trasferimenti, il tutto senza uno straccio di indicazione circa i programmi di formazione/riconversione che si intendono realizzare

L'azienda deve abbandonare la logica dei Powerpoint e degli Fte ed iniziare a pensare ai Lavoratori come PERSONE !!!

Ma dove è finita la tanto sbandierata attenzione di UBIS verso i colleghi, la teorizzata vicinanza alle persone, alla loro professionalità ed alle loro situazioni?

Il 23 gennaio l'Amministratore Delegato di Ubis dichiarava suo interesse percorrere la strada del dialogo sociale, con un leale e produttivo confronto con le Parti Sociali, in quanto sensori del clima aziendale, e il responsabile HR area COO dichiarava la strategicità e la centralità di UBIS per il Gruppo Unicredit, dimostrato, secondo quanto affermato, anche dagli investimenti e dalle sinergie più stringenti con le strutture di Holding.
Oggi ci troviamo di fronte a comunicazioni raffazzonate ed evasive: ricordiamo all'Azienda le previsioni del CCNL relative alle riorganizzazioni ed alle modalità di trasferimento dei/delle Lavoratori/trici!

C'è stato un cambio di strategia ai piani alti di UBIS in soli dieci mesi?

Nel ribadire il nostro forte disappunto, esigiamo che l'Azienda faccia rapidamente chiarezza sull'intera questione e soprattutto che ponga la necessaria e dovuta attenzione alle persone, alle professionalità ed alle ricadute di un progetto che qualcuno ha pensato e, fino ad ora, gestito senza tenere in minima considerazione gli impatti sui/sulle Lavoratori/trici. Non vorremmo proprio che anche questa operazione avesse le stesso esito di altre scelte, come quella di ES SSC, che il Management, attualmente responsabile dell'area Operations di UBIS, in passato ha progettato, declamato e osannato e che

a cinque anni dall'avvio vedono conclamato il fallimento del progetto industriale con le migliaia di ticket arretrati, con i continui problemi che tutti i giorni i colleghi incontrano nella gestione di permessi, assegni familiari, ferie, con i problemi operativi e con le opportunità di business e di mercato mai trovate.

TELELAVORO

Abbiamo rappresentato all'Azienda la nostra forte contrarietà nei confronti dell'interpretazione data di recente dalla struttura HR a questo importante istituto contrattuale: negli ultimi mesi diversi colleghi hanno segnalato un restringimento ed irrigidimento delle modalità di proroga del contratto individuale di Telelavoro, prima riconosciuto a tempo determinato per un anno e rinnovabile per gli anni seguenti. Abbiamo ricordato all'Azienda la prassi consolidata – prima in UGIS, UCBP e poi in UBIS – da oltre un decennio, che ha visto la costante adozione di un approccio positivo indirizzato al pieno accoglimento delle domande di nuove concessioni e di rinnovo, e che ha portato all'Azienda importanti riconoscimenti a livello nazionale in materia di conciliazione vita-lavoro. Non abbiamo per nulla condiviso l'approccio iniziale dell'azienda che prevedeva la necessità della presenza di non meglio precisate causali/motivazioni idonee a permettere il riconoscimento/proroga del Telelavoro e che tendeva a sminuire la professionalità dei colleghi in Telelavoro, adottando inoltre un approccio inquisitorio da parte degli HRBP. Abbiamo riaffermato che l'art.36 del vigente CCNL(e l'OdS del 27/09/2016), nel normare questa diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, non fa alcun riferimento a causali/motivazioni idonee e/o non idonee: i criteri guida indicati sono quelli che, lo ripetiamo, hanno contraddistinto anche la nostra esperienza in tutti questi anni. Si fa riferimento quindi agli scopi, che sono: consentire maggiore flessibilità nel lavoro e la possibilità di favorire l'efficienza e la produttività delle imprese, rispondere ad esigenze sociali quali la tutela dell'ambiente, il miglioramento della qualità delle condizioni di vita, la migliore gestione dei tempi di lavoro, una più efficace integrazione nel mondo del lavoro dei disabili.
Abbiamo quindi ribadito che, in presenza di "telelavorabilità" delle attività, gli unici criteri cui si deve fare riferimento per la gestione delle domande di Telelavoro (nuove e rinnovi) sono quelli che discendono dalle previsioni contrattuali.

SMART WORK

Abbiamo lamentato la stasi, che ormai si protrae da mesi, nella concessione di nuove opportunità di lavoro in "Smart-Work" (o "Lavoro Agile", secondo la nuova accezione normativa), nonché i ritardi nell'allargamento delle aree aziendali in cui questa modalità è applicabile. L'Azienda, nel ricordare che la gestione dello "Smart-Work" è stata da qualche mese accentrata in Capogruppo, ha affermato che il blocco attuale è determinato dalla necessità di uniformarsi alle nuove previsioni ed incombenze burocratiche stabilite dal recente Decreto Legislativo che norma il "Lavoro Agile" … sappiamo che così non è in quanto il blocco nella nostra azienda era arrivato ben prima della nuova normativa di legge. Questa particolare attenzione aziendale alla nuova normativa di legge non può bloccare la nostra positiva sperimentazione in materia e soprattutto deve riguardare anche previsioni contenute nello stesso Decreto concernenti la parità di trattamento economico e quindi anche l'erogazione dei ticket pasto, da noi più volte richiesta, nelle giornate di Smart-Work …l'elemento che ci lascia perplessi è che a nostra precisa richiesta l'Azienda non è riuscita a formalizzare tempistiche per l'estensione dello Smart Work ad altre aree di UBIS. Abbiamo ribadito che la nostra positiva esperienza aziendale in materia è ormai maturata da diversi anni (ricordiamo che siamo stati la prima azienda del Gruppo a sperimentare lo "Smart-Work") e che occorre proseguire con celerità nel solco di quanto sviluppato nel percorso compiuto in UBIS allo scopo di soddisfare le forti aspettative dei/delle colleghe/i.

PROCUREMENT

A domanda specifica sulle voci di una possibile cessione del procurement da UBIS a Capogruppo ci è stato risposto ufficialmente dalle Risorse Umane, che al momento è in corso uno studio di fattibilità e che nessuna decisione è stata presa a nessun livello.

INQUADRAMENTI

Sulla scia degli accordi di gruppo, l'azienda è stata sollecitata nel l'iniziare un confronto su un tema molto sentito dai colleghi/e. Un prima proposta aziendale dovrebbe pervenire entro metà novembre.

ESODI

A chiusura dei 4 piani di esodo firmati le uscite complessive su UBIS saranno 631.
Nel pomeriggio poi si è svolto l'incontro con il CIO dell'area IT Commercial Banking in cui ci è stata fornita una panoramica dell'evoluzione dell'IT nel settore bancario e di alcuni progetti allo studio di cui vi terremo informati non appena avremo altri dettagli.

Milano, 3 ottobre 2017

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

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UIL.C.A. – UniSiN