



UPA: INCUBO “DESTRUTTURAZIONE” !?!

Il 13 novembre è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali il progetto “UPA :La riorganizzazione della Produzione” dove è tracciato il futuro di UPA, che da questa rappresentazione ne esce completamente snaturata e pesantemente stravolta, fino ad apparire quasi irriconoscibile rispetto alla società che fino ad oggi abbiamo conosciuto: il Polo di Cologno fortemente ridimensionato e ridotto ai minimi termini, gli altri Poli ristrutturati in termini pesanti, secondo un piano di specializzazione per aree omogenee di prodotto che apre più di un interrogativo sulle possibilità di compensare eventuali futuri decrementi di attività.

Il fatto è che la scelta operata è l'esatto contrario di quanto prospettato alle Organizzazioni Sindacali e alla comunità finanziaria a Luglio.

E' stato detto infatti che la Produzione sarebbe stata certamente soggetta alle ovvie tensioni derivanti dalla omogeneizzazione delle diverse procedure in uso in Unicredit e Capitalia e dalla necessità di ridistribuire i lavori tra i Poli presenti e futuri. E' stato inoltre comunicato che la Produzione sarebbe rimasta il cuore del progetto e che, per far fronte al problema degli “esuberanti”, sarebbero dovuti intervenire anche sulle Direzioni, laddove le duplicazioni erano fin troppo evidenti.

La scelta fatta è diametralmente opposta: Governance e Direzioni vengono duplicate, la Produzione viene fatta a fettine secondo progetti che vanno dalla costruzione della Società dedicata per le Carte, al trasferimento in MIB della Finanza, al vorticoso rimescolamento tra i Poli per quanto riguarda le altre lavorazioni.

Per UPA, poi, c'è una pesante aggravante: ha continuato pervicacemente a delocalizzare lavoro in Romania anche quando l'aspetto auto-distruttivo di quella operazione, sul perimetro italiano di Upa, appariva chiaro ed evidente e nonostante i ripetuti segnali d'allarme e le richieste formulate dal Sindacato.

Upa paga oggi un prezzo salatissimo ad una incredibile logica di “poteri” ed “equilibri” che è del tutto opposta ai criteri di logica organizzativa ed efficienza produttiva che avevano caratterizzato tutti i precedenti piani industriali .

Un progetto industriale forte, per il suo impatto su Upa, era stato quello della integrazione delle 7 Banche; ancora più forte quello della integrazione con HVB. Ora non siamo nemmeno a conoscenza del Piano Industriale: le scelte organizzative che ci sono state illustrate segnano una discontinuità nei criteri e nel metodo della gestione aziendale, ciò conseguentemente stravolge in modo evidente la natura ed il senso stesso di quella UPA che abbiamo conosciuto fino ad oggi: se pure tra mille difficoltà, tensioni e lotte, sino ad ora, si era quasi sempre raggiunto una sorta di approssimato equilibrio tra attività in entrata, lavoratori confluiti in Upa con la dotazione delle proprie attività e lavori in uscita.

In tutte le fasi di ristrutturazione che hanno caratterizzato la storia di Upa, i Lavoratori hanno sempre dato il loro determinante contributo, riconvertendosi professionalmente più volte per consentire di salvaguardare dei livelli occupazionali complessivi. In questa integrazione crediamo che questo ruolo non possa essere delegato solamente ad Upa, ma crediamo che tutte le aziende del Gruppo debbano fare la loro parte uscendo dalla mera logica dello scarico di costi su altri e rispondendo anche ai principi della responsabilità sociale e della carta d'Integrità (monito e vanto di questo Gruppo).

Si è creato così un clima di forte tensione ed incertezza che è servito da ulteriore leva di adesione ai piani di esodo incentivato. Dobbiamo inoltre, purtroppo, rilevare che l'azienda nella sua comunicazione del progetto ai Lavoratori ha tentato di minimizzare l'impatto di questa pesante ristrutturazione, invitando i relatori ad utilizzare un atteggiamento, apparso ai più, oltre misura "convinto" e "positivo".

Le Organizzazioni Sindacali si stanno muovendo ormai da tempo per cercare di costruire griglie forti di tutela: dopo la definizione degli incentivi e del Piano di Solidarietà, si tratta ora di garantire le tutele a tutti i colleghi che saranno coinvolti in piani di cessione di rami di Azienda e di ricollocazione tra tutte le Società del Gruppo.

Durante l'illustrazione del progetto avvenuta in Capogruppo, risultata a nostro avviso assolutamente approssimativa e carente di dati, le Organizzazioni Sindacali hanno innanzitutto richiesto un preciso e dettagliato quadro generale della ristrutturazione con il dimensionamento numerico in termini di attività e addetti per ciascun Polo, e le relative date di realizzazione.

Le scriventi OO.SS. hanno inoltre ribadito in Capogruppo le diverse richieste, già esplicitate in sede aziendale:

- **che il Polo di Cologno mantenga un livello di attività significativamente superiore a quello prospettato dall' Azienda;**
- **che ai Lavoratori coinvolti venga offerta la possibilità di ricollocazione su tutte le aziende del Gruppo, e quindi non solo nello stretto ambito del "mondo Retail";**
- **che i Lavoratori siano messi nelle condizioni di effettuare una scelta ponderata che tenga conto delle aspettative e delle varie situazioni personali;**
- **che il problema della ricollocazione dei colleghi di Cologno richiede delle risposte urgenti ed efficaci, a partire da quei colleghi che nel giro di pochi mesi perderanno le loro attività.**

Tutte le Organizzazioni Sindacali saranno impegnate nei prossimi "tavoli di confronto" in Azienda ed in Capogruppo per analizzare le proposte e misurare le iniziative intraprese per rispondere alle richieste formulate, insieme con i Lavoratori verranno valutate le risposte aziendali e le eventuali azioni di lotta da intraprendere per supportare le legittime richieste dei Lavoratori.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento/Rsa di Upa