



MARINAI IN COPERTA: UN UFFICIALE DI COLLEGAMENTO SALE A BORDO DI UGIS.

Le OO.SS. il giorno 8 ottobre, nella sede di Lampugnano, hanno incontrato la delegazione delle Relazioni Industriali di Gruppo, composta da Angelo Carletta, Gianni Robaldo, Paolo Giannoccoli.

In rappresentanza della Global Banking Service (le società di servizio) Marco Berini, per UGIS il responsabile HR Gianluca Totaro assieme ai rappresentanti delle relazioni industriali Eugenio Fabris e Carlo Biella.

L'incontro era stato richiesto dalla delegazione sindacale di UGIS, durante la presentazione del piano One4C lo scorso 4 agosto, per un chiarimento sulle modalità della gestione delle relazioni sindacali in UGIS.

Le OO.SS. hanno rilevato un progressivo deterioramento nell'interlocuzione sindacale, contrassegnato da una comunicazione spesso poco efficace o parziale.

Il profondo cambiamento organizzativo in atto nell'azienda, con le difficoltà collegate alla gestione di una Global Company presente in molti paesi europei deve, secondo noi, coinvolgere in maniera maggiore le Rappresentanze Sindacali.

Vi è anche la profonda esigenza di capire se, oltre le enunciazioni di rito, UGIS è ancora strategica per questo Gruppo.

Il clima di grande incertezza che si respira in azienda, sostenuto da voci di corridoio sempre più insistenti, richiede su questi argomenti comunicazioni chiare e trasparenti.

La presenza di Carletta e Robaldo all'incontro ha dato la possibilità, assolutamente da non perdere, di discutere ai massimi livelli di temi importanti quali il progetto d'integrazione con le altre società consortili della GBS (UCBP ed URE) e la Card Factory.

Sul problema consulenze le OOSS hanno manifestato tutte le loro perplessità per un fenomeno che ha raggiunto numeri ormai ingiustificabili ed insostenibili: nel solo palazzo di LAMPUGNANO sono previste 700 postazioni fisse a disposizione dei consulenti.

Per quanto ovvio non sono usate tutte contemporaneamente ma, un numero così elevato e riferito ad una sola sede UGIS, ci preoccupa. Da tempo il tema in UGIS è argomento di discussione, ma pensiamo sia giunto il momento di coinvolgere le strutture di Capogruppo per approfondirne tutti gli aspetti a 360 gradi.

Le risposte dell'Azienda: relazioni industriali

I rappresentanti della Capogruppo hanno dichiarato di voler proseguire col modello tracciato affinché il dibattito ed il confronto sindacale siano un pilastro fondamentale del nostro modo di essere Azienda. Il rappresentante della Divisione GBS, Berini, ha dato la sua disponibilità ad aprire un canale di discussione con le OO.SS.

Al posto del dimissionario Eugenio Fabris è stato nominato Paolo Giannoccoli che ricoprirà un duplice ruolo: responsabile delle relazioni industriali in UGIS e componente del tavolo negoziale in Capogruppo. Riteniamo che tale scelta risponda alle richieste delle OO.SS.

Biella manterrà il suo ruolo nella struttura, per garantire la necessaria continuità, dopo l'uscita dal Gruppo di Eugenio Fabris.

Ad Eugenio vanno i nostri sinceri auguri per la nuova scelta professionale, diamo il benvenuto a Paolo Giannoccoli con il quale auspichiamo di poter impostare buone e proficue relazioni sindacali.

Card Factory

Il progetto di creazione della cosiddetta CARD - FACTORY prosegue. Come OO.SS. abbiamo espresso in questo ed altri incontri le perplessità sull'opportunità di costituire una nuova società in un momento in cui il Gruppo sta operando accentramenti (ONE4C).

Il perimetro di attività comprende la MONETICA e i Canali (TLQ e biglietteria elettronica), l'operazione prevede l'integrazione di Quercia, con settori di UGIS, UCBP ed Holding.

I poli di UGIS interessati dal progetto saranno quelli di Verona, Brescia, Bologna e Treviso (circa 70 risorse).

Dopo l'approvazione avvenuta nei relativi CDA, il prossimo 15 novembre partiranno le procedure contrattuali previste dal CCNL, per la costituzione della nuova società già dal prossimo Gennaio.

ConsorziOne

Sull'integrazione delle società consortili della GBS (UGIS - UCBP - URE) in un'unica società, la delegazione aziendale ha ribadito che ad oggi c'è solo uno studio di fattibilità con punti aperti su organizzazione, perimetro, struttura e modello di servizio.

Non ci sono decisioni in merito. L'Area IT è considerata comunque la base sulla quale costruire il progetto (questa è l'unica certezza). Non c'è una data di avvio e comunque il 1° luglio 2011 - data che circola sempre più spesso tra i colleghi nei corridoi - viene ufficialmente considerato improbabile (vedremo...).

Il cambio del CEO di Gruppo ha infatti rallentato il progetto (l'analisi di costi/benefici preparata non è più stata presentata); bisognerà attendere la metà di Novembre, col CDA di Unicredit, per una decisione definitiva in merito

Berini a precisa domanda ha affermato che non sono previsti tagli del personale a seguito di eventuali razionalizzazioni.

Il fulcro del progetto è ottenere, oltre a sinergie operative, il completo ribaltamento dell'IVA all'interno del Gruppo che oggi invece è recuperata solo per il 50% delle attività.

Dalle dichiarazioni del responsabile HR, Totaro, anche il progetto UGIS 2.0 è in ritardo, rispetto al piano previsto, ma non a causa del progetto "CONSORZIONE".

Consulenze e Formazione

In seguito è stato affrontato il problema delle consulenze.

Il fenomeno è troppo significativo e, soprattutto mentre il Gruppo dichiara anche per UGIS di avere lavoratori in esubero, non più accettabile

Per la Capogruppo se UGIS non interverrà ad una razionalizzazione del fenomeno sarà il Cliente interno a chiederne la riduzione: non importa quanti esterni opereranno in azienda, sarà l'impatto sul conto economico che ne decreterà una riduzione.

Concretamente: si è aperta la possibilità di discutere nel merito, non più in astratto, delle competenze affidate ai consulenti e dell'impatto professionale su colleghe e colleghi; è un'occasione che non vogliamo lasciarci scappare.

Abbiamo richiesto che UGIS affronti in maniera strutturata e pianificata la formazione poiché troppo spesso la nostra azienda ha perso l'opportunità di partecipare ai bandi di gara per la formazione finanziata (FBA). Si è convenuto con Holding di definire un nuovo processo per evitare distonie ed ulteriori perdite di finanziamenti, e di sfruttare le competenze della commissione formazione aziendale.

Telelavoro

UCBP è già partita con la seconda fase; abbiamo chiesto se anche UGIS abbia la possibilità di utilizzare tale strumento; BERINI ha rassicurato e confermato che il progetto riguarda l'intero Gruppo senza l'esclusione di alcuno: il tema della flessibilità di lavoro è ampiamente sostenuto da Fiorentino.

Noi pensiamo che per un'azienda informatica, anche culturalmente, sia importante trovare una via per coniugare i vantaggi organizzativi con le esigenze di lavoratori e lavoratrici. Ci sono inoltre studi che dimostrano come il telelavoro non generi impatti negativi in termini di produttività ed efficienza; l'analisi del progetto pilota in UCBP ne è la reale conferma

La delegazione di Capogruppo ha raccolto l'interesse manifestato dalle OO.SS. e si è resa parte attiva per avviare nel più breve tempo possibile uno "studio di fattibilità".

Job e Seniority

E' stato affrontato anche il problema delle job e delle seniority assegnate a colleghe e colleghi.

Per il perimetro ex Capitalia le OO.SS hanno evidenziato le numerose incongruenze e lamentato la mancata applicazione delle segnalazioni dei responsabili per molti colleghi: costoro si sono ritrovati mansioni e seniority diverse da quelle concordate nella stesura delle schede obiettivo.

L'Azienda, ammettendo che ci sono stati errori di caricamento da parte di SSC, ha dichiarato che le posizioni sono in via di risoluzione. Inoltre HR si è dichiarata pronta ad incontrare le OO.SS. per l'incontro di verifica entro la fine d'Ottobre, come previsto dalla lettera sottoscritta a latere della commissione inquadramenti.

Le Segreterie di Coordinamento di UGIS
FABI FIBA-CISL FISAC-CIGL SINFUB SILCEA UGL UILCA