



## CONTINUA LA RIORGANIZZAZIONE, QUESTA VOLTA TOCCA....ALLA SL ICT !!!

Il 23 settembre si è svolto un'incontro tra le scriventi Segreterie di Coordinamento e la Delegazione Aziendale di UBIS al fine di espletare la prevista procedura contrattuale di confronto inerente alla riorganizzazione della **Services Linee ICT**, con decorrenza di effetto dal prossimo 1 dicembre.

L'esposizione delle motivazioni che hanno generato la suddetta ristrutturazione sono state rappresentate, lato Aziendale, direttamente dal Responsabile della Service Line in questione che ha evidenziato, come principali cause, la creazione di VTS con la relativa cessione in favore della stessa società di parte delle attività di ICT con il relativo Personale, il trasferimento di attività e di Personale a favore di UniCredit del Group CIO e il sostanziale cambio di mission, per la componente di sviluppo applicativo, dell'Evolution Partner.

Quest'ultimo verrà ristrutturato in tre settori: Project Management, Selezione e Gestione della consulenza esterna, Metodologie e Standard.

L'azienda ha specificato che alcuni lavoratori, al momento dell'incontro non ancora quantificati, usciranno dall'EP per andare a svolgere l'attività di programmazione nelle BL dove attualmente sono impiegati o in altri settori che necessitano di tali specifiche professionalità. Saranno inoltre attentamente valutate, in virtù di tali necessari spostamenti, le diverse domande, pervenute proprio da alcuni colleghi dell'EP, interessati a lavorare nelle BL.

Per quanto riguarda l'area ICT sarà attuata una riorganizzazione complessiva, necessaria per rendere coerente il modello operativo con l'esigenza di una sempre maggiore e proficua sinergia con il partner VT-Services.

Anche l'area del **Fleet Management**, sempre secondo quanto dichiarato dall'Azienda, sarà oggetto di una importante riorganizzazione nell'ottica di una piena integrazione nell'area ICT.

Riteniamo che questa Service Line sia particolarmente importante, in quanto le competenze presenti al suo interno sono, per stessa ammissione datoriale, particolarmente rilevanti (es. programmatori ed esperti IT).

Disperdere questo patrimonio di conoscenze e professionalità, acquisite in anni di lavoro, utilizzandole per svolgere attività amministrative potrebbe significare solo un ulteriore depauperamento di know-how.

Abbiamo inoltre preso atto, in base a quanto comunicato formalmente dall'Azienda nell'ambito del confronto, che la riorganizzazione in questione **non comporterà** fenomeni di mobilità territoriale o specifiche necessità di riqualificazione professionale. Nei prossimi incontri verificheremo quindi, con particolare attenzione, gli sviluppi e i tempi di attuazione del nuovo modello organizzativo.

Al termine di questa prima fase dell'incontro abbiamo affrontato il tema dell'**IPC International Process Consolidation**, al fine di verificarne lo stato di attuazione sui vari Poli.

E' bene ricordare che questo processo ha comportato il trasferimento di attività in **Romania e Polonia**, motivo per il quale tale operazione **non è stata mai condivisa** dalle scriventi OO.SS., anche in ragione del particolare momento negativo che come Paese stiamo attraversando, con una disoccupazione giovanile oltre ogni limite e con la dichiarazione di esuberi a livello di Gruppo e d'Azienda.

Abbiamo comunque colto con favore la positiva riqualificazione che ha interessato i colleghi dell'IPC del **Polo di Verona** che, dopo anni di proficuo lavoro, sono usciti dall'help desk cards per svolgere una qualificata attività di supporto alla PL.

Sempre per quanto riguarda il Polo di Verona, il responsabile HR BP dell'area CARDS, ha dichiarato che a breve effettuerà un incontro con le RR.SS.AA. locali per le dovute informative come più volte richiesto dalle scriventi Segreterie di Coordinamento.

Un altro argomento trattato con particolare attenzione è stato quello relativo all'**Area Pignoramenti** di Roma. Ricordiamo che in tale area persiste ad operare una task force rumena che, secondo quanto dichiarato formalmente dall'Azienda lo scorso anno, avrebbe dovuto terminare la propria attività a **ottobre 2013**, grazie all'inserimento in organico dei colleghi provenienti da CQS (cessione quinto stipendio).

Richiamiamo quindi l'attenzione dell'azienda su questo tema, visto che ormai sono circa due anni ( per la precisione 19 mesi ) che è stata creata la suddetta task force, segno evidente di un problema organizzativo e di una carenza organica nell'area.

Per quanto concerne il **Polo di Bologna** sono stati individuati i colleghi che saranno assegnati all'area di gestione dell'inbound telefonico per i mutui clienti, mentre i restanti andranno al virtual services, sempre di UniCredit.

Invece i colleghi di **Carpi**, interessati dal trasferimento, passeranno in UniCredit il prossimo 4 ottobre sempre nelle strutture di Transformation Insourcing.

Abbiamo richiesto che per tutte queste riqualificazioni e cambi di mansione, l'azienda verifichi le professionalità dei colleghi al fine di accogliere eventuali domande di coloro che hanno manifestato volontà di essere assegnati ad altre attività.

Al termine di questa ulteriore fase dell'incontro, l'azienda ci ha illustrato lo stato della sperimentazione dello **SMART WORK**, attuata nelle aree di Procurement, Real Estate, Identity & Communications e HR, a cui hanno aderito 214 colleghi su 400 potenziali.

Verranno svolti dei focus group per vedere l'andamento e abbiamo preso un impegno reciproco per un incontro di verifica a fine ottobre.

**Riposi Compensativi.** Alla luce della realtà attuale in Ubis che vede parecchi colleghi con un arretrato consistente di ore da recuperare, dal confronto con l'Azienda sta emergendo la possibilità di derogare l'accordo di giugno, parzialmente per i soli riposi compensativi eccedenti un determinato monte ore.

L'azienda, **viste le nostre ripetute sollecitazioni**, ha compreso la situazione che si verrebbe a creare, in termini di disagi e ricadute sulla qualità del servizio, applicando in toto anche per i riposi compensativi le regole dell'accordo di giugno 2014 che prevede la fruizione di tutto l'arretrato entro il 30.12.2015.

**Pertanto, si sta condividendo la seguente soluzione:**

- *scaglione 1* 800 colleghi con arretrato da 1 giorno a 10 gg.: recupero come da accordo giugno 2014
- *scaglione 2* 218 colleghi con arretrato da 11 gg a 50 gg.: deroga ai termini dell'accordo 28.6 .2014, prorogando di 6 mesi le scadenze (recupero del 50% dei riposi entro il 30.6.2015 e il restante 50% entro il 30.6.2016)
- *scaglione 3* 27 colleghi con oltre 50 gg. da recuperare: i primi 50 giorni dovranno essere recuperati come per lo scaglione 2 (6 mesi di proroga), mentre entro il 30.6.2017 per i recuperi oltre i 50 gg.

Abbiamo inoltre fatto notare anche il problema inerente alla **Banca Ore** che esige, al pari dei riposi compensativi, di un'adeguata regolamentazione al fine di permetterne l'utilizzo da parte dei colleghi in armonia con le esigenze di servizio delle varie Aree.

Essendo emerso da tale confronto con l'Azienda che la questione è particolarmente sentita in tutto il Gruppo, quindi non solo in UBIS, il tema sarà trattato al più presto con le nostre Delegazioni trattanti in CapoGruppo, con l'obiettivo di trovare di trovare una soluzione univoca applicabile all'intero perimetro di Unicredit.

In conclusione della giornata di lavoro, abbiamo calendarizzato i prossimi incontri con i seguenti argomenti:

- Formazione 8 ottobre 2014
- Incontro annuale (prosecuzione) 16 ottobre 2014 con la presenza dell'Amministratore Delegato di UBIS
- Organo di coordinamento (per verifica degli argomenti in sospeso) 27 ottobre 2014.

Vi terremo costantemente informati sull'evoluzione dei vari temi e problemi in essere.

*Milano, 24 settembre 2014*

**SEGRETERIE DI COORDINAMENTO UBIS  
DIRCREDITO- FABI – FIBA/CISL – SINFUB – UGL/CREDITO – UIL.CA**