



Ritorno alle origini... forse

Lo scorso 28 aprile le Segreterie di Coordinamento hanno proseguito il confronto, ai sensi dell'art. 17 del CCNL, sulle ristrutturazioni e riorganizzazioni aziendali di Ubis, deliberate dalle riunioni del CdA del 16 gennaio e del 12 aprile u.s., che oltre alla revisione del modello organizzativo hanno determinato la nomina dei responsabili delle prime linee aziendali. La procedura contrattuale prevede una fase di informazione e consultazione delle OO.SS. in merito alle ricadute riguardanti i Lavoratori ed un'apposita fase di contrattazione che interviene prima dell'attuazione della riorganizzazione che avrà decorrenza 1 luglio 2017.

Tra le motivazioni della riorganizzazione comunicate dall'azienda con lettera dello scorso 21 aprile ed anticipate alle scriventi OO.SS. negli incontri del 22 marzo e 12 aprile, vi è quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione di Ubis che ha deliberato un nuovo assetto organizzativo per perseguire i seguenti obiettivi:

- una miglior definizione delle responsabilità (accountability) rispetto al cliente;
- centralizzazione e semplificazione delle strutture di governance, con alcune funzioni a diretto riporto di UniCredit SpA;
- migliorare la qualità dei servizi forniti e stretto controllo sui costi
- focalizzazione sul piano Industriale Transform 2019, attraverso la creazione di una struttura di staff specifica denominata Transformation Office,

Questa riorganizzazione porterà alla separazione delle aree IT ed Operations, con l'abbandono, quindi, del precedente modello end-to-end che prevedeva la presenza delle Business Lines e delle Services Lines, che avevano lo scopo di realizzare l'integrazione nelle BL delle funzioni amministrative insieme a quelle informatiche, nel tentativo di aumentare l'efficacia e l'efficienza; tutto ciò ha però comportato negli anni la continua richiesta a Lavoratrici e Lavoratori di riconversioni professionali e alla rinuncia a professionalità consolidate per esplorare nuovi percorsi alla ricerca di difficili equilibri operativi.

Ora c'è l'ennesima riorganizzazione che appare un ritorno al passato. Il tutto ci è stato giustificato come fisiologico: *"non esiste una strada maestra che dia risultati certi, in ogni scelta ci sono pro e contro"*.

La separazione delle varie anime aziendali attiene all'esigenza di controllare i costi efficacemente e appare evidente che la parte IT è senza dubbio sotto i riflettori della critica.

Ora l'ICT ritorna ad essere autonomo con la creazione dei CIO (Chief Information Officer) dedicati ai diversi clienti e/o geografie, che hanno la responsabilità dei servizi forniti nei confronti della clientela di Ubis; queste strutture saranno così organizzate:

- **Commercial Banking & Italy** con la responsabilità di fornire i servizi ICT per i clienti in Italia , e vista la natura prevalentemente commerciale di Bank Austria, anche la responsabilità della legal entity Austria;
- **Central Eastern Europe (CEE)** per i clienti nei paesi localizzati nell'area ed il coordinamento delle filiali estere in Slovacchia, Repubblica Ceca ed Ungheria;
- **Germany & CIB**, per la fornitura globale dei servizi alla divisione Corporate Investment Banking, per i clienti Germania, Regno Unito, Singapore e New York, che sono prevalentemente servizi CIB;
- **Governance Functions** per fornire servizi alle Competence line e strutture di governo di Gruppo (es. CFO e Risks, Global HR, Data & Analytics);

Viene poi creata la struttura di **"Operations"**, in analogia ai "CIO" dovrà garantire i servizi di back/middle office rientranti nel suo perimetro ai clienti serviti, nonché avere la supervisione ed il coordinamento delle branch della Romania e della Polonia.

Real Estate & Logistics proseguirà le sue attuali attività con l'aggiunta della funzione Logistic proveniente dall'area Organization;

Procurement aggiunge alle responsabilità attuali quelle in materia di Cost Management, precedentemente in capo ad Organization;

Vengono create altre due nuove strutture :

Transformation Office a cui è affidata la responsabilità di gestire, implementare e monitorare la trasformazione dell'intera organizzazione aziendale supportando il CEO nel monitoraggio della qualità e del costo dei servizi offerti ai clienti e ricevuti dalle altre società in outsourcing; inoltre all'interno di questa struttura verrà seguita l'evoluzione dei progetti di digitalizzazione previsti da Transform 2019

Tech che deve garantire l'evoluzione di una infrastruttura ICT all'avanguardia e controllarne i costi garantendo i migliori servizi per i clienti interni oltre alla continuità del business.

Viene infine eliminata la funzione "**Organizzazione**" distribuendo le relative aree di competenza fra le strutture di Procurement, Human Capital, Transformation Office e Group Processes Transformation Management, in linea con le linee guida della Capogruppo.

Il tutto avverrà con una semplificazione delle strutture organizzative, con la cancellazione degli attuali ranking (Department, Unit, Competence Center etc.) sostituiti da una nuova "struttura standard" (con manager) e "struttura tecnica/section" (senza manager).

Al centro della questione, ovviamente, ci sono i **costi** che vengono giudicati "*fuori controllo, incoerenti con i risultati ottenuti e con il livello di soddisfazione del cliente Banca* (tanto da dover creare una struttura ad hoc), *oltre alla necessità di una connessione maggiore con il Gruppo ed evitare la duplicazione della Governance*".

Questa analisi dei costi è irrispettosa verso tutti quei colleghi e quelle colleghe, di tutta UBIS, che ogni giorno **svolgono nel modo migliore il loro lavoro** sopperendo anche a scelte manageriali non proprio azzeccate, ad una **burocrazia** che sta ingolfando le attività di sviluppo, alla complicazione gestionale dovuta alla scelta aziendale di esternalizzare importanti servizi con risultati certamente discutibili, quali VTS, attività che ora vede la negoziazione di ogni singolo MIPS con lievitazione dei costi, o ES,-SSC i cui disservizi hanno causato il caos amministrativo-gestionale, o ABAS la cui situazione di criticità è stata oggetto di nostra segnalazione. **Ribadiamo che nulla può essere imputato ai/alle colleghi/e esternalizzati che hanno subito una scelta manageriale miope e sbagliata, fortemente osteggiata dal Sindacato che ne aveva previsto le conseguenze e che chiede con forza una decisa e pronta inversione di rotta.**

Se l'obiettivo sono i costi suggeriamo ai vertici aziendali di concentrarsi sugli sprechi della consulenza sistematica, su esternalizzazioni costose e su delocalizzazioni di attività all'estero (mentre nel Gruppo vengono dichiarati esuberanti).

Abbiamo criticato la scelta organizzativa che vede la creazione di una struttura per il monitoraggio delle società in outsourcing, per il controllo della qualità, dei costi e della pianificazione, senza prevedere alcun punto di sintesi sul tema della **consulenza esterna**. Un fenomeno da noi denunciato da anni, sul quale abbiamo sempre ricevuto risposte evasive e che siamo disponibili ad affrontare, andando a verificare dove questa è necessaria e dove non è funzionale allo sviluppo dell'azienda, ma anzi produce un arretramento professionale dei colleghi.

Abbiamo di nuovo sollevato il problema della gestione del personale, visto che le funzioni HR hanno da tempo disintermediato la propria funzione, con scarsa attenzione alle professionalità dei colleghi ed alle loro richieste, chiediamo come possa un'azienda ripartire se non mette al centro i Lavoratori che ne sono l'asse portante ("Human Capital"). Ci preoccupa inoltre la trasversalità, tra Capogruppo ed Ubis, di alcune importanti funzioni che potrebbe determinare una minore attenzione nei confronti dei colleghi di Ubis.

Visto che non sono i modelli organizzativi la forza delle aziende, ma le persone, e visti i toni da ultima chiamata per far ripartire UBIS, non accettiamo che gli errori del management (a volte preso da una visione individualistica di breve termine) vengano pagati dalle Lavoratrici e dai Lavoratori di Ubis.

Tra gli altri temi trattati nel corso degli incontri, abbiamo discusso dello **Smart Work** che fino ad ora ha coinvolto circa la metà del personale di UBIS: in attesa di una nuova normativa di legge che fornisca direttive chiare, UBIS ha deciso di continuare la "sperimentazione" individuando nuove aree alle quali estendere il progetto. Da parte nostra abbiamo sottolineato come in alcune aree, da tempo in attesa di usufruire di questa nuova modalità, nulla si muova; questo ritardo sembra incomprensibile considerando che non vi sono particolari problematiche operative che lo giustifichino: nelle stesse aree sono stati finanche concessi utilizzi del telelavoro, ed in altre situazioni non si procede semplicemente perché non sono state esperite le opportune formalità burocratiche necessarie per consentire la piena operatività dello Smart Work.

La situazione è differenziata anche tra i diversi poli di UBIS: abbiamo invitato la Direzione ad appianare le asperità ed a fornirci, al termine della sperimentazione, un motivato elenco delle eventuali attività che non si potranno svolgere da remoto.

Il prossimo incontro della procedura è previsto per il 25 maggio p.v.

Milano, 04 maggio 2017

Le Segreterie di Coordinamento di UBIS

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL CREDITO - UILCA - UNISIN