



## Una poltrona per due

Le profonde trasformazioni che hanno caratterizzato l'ultimo anno di vita della nostra Azienda hanno portato le Organizzazioni Sindacali a richiedere l'incontro annuale, come da CCNL vigente, per approfondire le scelte strategiche che nel breve e medio periodo ci aspettano.

Il "privilegio" di avere due Amministratori Delegati, con specifici campi di competenza, ha consentito di avere un quadro più dettagliato e concreto della situazione.

In generale la visione aziendale è permeata da un ottimismo incondizionato, tutte le direttrici su cui UGIS si sta muovendo appaiono chiare e la risoluzione dei relativi problemi é a portata di mano.

Nonostante il messaggio rassicurante, in più uffici di UGIS non si avverte questa serenità, complice una comunicazione poco efficace tra le diverse linee ed una fase caratterizzata da continui cambiamenti organizzativi ed operativi.

Il progetto d'integrazione informatica sarà completato nei primi sei mesi del prossimo anno con la migrazione sulla piattaforma **EUROSIG** di tedeschi e austriaci.

La strategia del progressivo accentramento dei sistemi informatici delle Banche dei paesi dell'Est Europa è quella già consolidata e prevede la creazione di Poli in loco, l'utilizzo di una piattaforma condivisa e specifici applicativi con il mantenimento delle relative competenze (AS400).

Il processo d'integrazione, che si dovrebbe completare nel 2012, porterà Ugis ad avere realtà IT sparse in diversi paesi Europei con poco più di 6.000 risorse.

L'integrazione e la razionalizzazione dei vari sistemi hanno comportato, e comporteranno, la necessità di riconvertire e riqualificare i Lavoratori. Le OO.SS ritengono che questi processi debbano essere gestiti senza impatti negativi sul livello occupazionale e sulle professionalità acquisite.

Nell'Area IT continua l'accentramento in Italia (Verona) della parte Hardware dei sistemi centrali (**Main Frame**).

Esiste qualche problema sul versante austriaco legato a normative interne (segreto bancario) che stanno diluendo i tempi di realizzazione del progetto.

La massa critica dei sistemi **Open** avrà collocazione a Monaco insieme al **MIB** dove, ottimizzando le strutture, si avrà una riduzione del personale esterno; per quanto riguarda l'area **Middleware** le competenze saranno suddivise tra Milano e Monaco.

Per i nostri CEO "Consolidamento effettivo della Global Company, equilibrio geografico delle attività, integrazione dell'informatica del Gruppo sono le direttrici lungo le quali ci stiamo muovendo" in un quadro internazionale assai delicato; ci troviamo a gestire un processo d'internazionalizzazione in un momento critico dal punto di vista

macroeconomico in cui l'unica richiesta aziendale è quella di "aumentare l'efficienza e abbattere i costi" (tanto per cambiare...).

Dal nostro punto di vista non mancano le preoccupazioni: **le nostre priorità sono da sempre rivolte ad una razionale distribuzione del lavoro e al trend occupazionale.**

Al contrario, registriamo il blocco delle assunzioni e la presenza di circa 130 esuberanti dichiarati; ciò nonostante, riscontriamo che il ricorso alla consulenza esterna non è diminuito nella misura in cui ci è stato prospettato, non sempre in pratica si concretizza il passaggio di attività al personale interno.

Riconosciamo che per arrivare a questo la riconversione è un elemento sostanziale del processo dal quale non possiamo prescindere, ma la riqualificazione deve essere guidata attraverso sessioni formative che trovino riscontro nelle pregresse professionalità acquisite dai colleghi e da uno sforzo da parte aziendale di tralasciare le varie motivazioni come l'assenza di skill, l'urgenza dell'avvio delle attività e di progetti "a scadenza" (anche decennali!) che sono visti dai lavoratori come pretesti.

Abbiamo sollecitato una riunione della **Commissione Formazione** proprio su questi argomenti poiché, per il sindacato, i processi formativi sono di rilevante importanza.

Altro punto cardine è la **Commissione Inquadramenti**, di cui è stata richiesta la convocazione urgente.

Per queste OO.SS. è un tassello fondamentale nel processo d'integrazione, per rendere omogeneo dal punto di vista professionale tutte le lavoratrici e lavoratori di UGIS in tempi brevi, come stabilito nell'accordo d'integrazione del 29 febbraio 2008. Ribadiamo che la nuova struttura "**pool & run**" non ci convince, non solo per i razionali utilizzati nella scelta delle risorse, ma anche perché questo nuovo impianto impatta su percorsi professionali, sistema, valutazioni e toglie efficacia al CIA che è stato strutturato su altre logiche.

Sull'argomento abbiamo ottenuto dall'Azienda l'impegno ad un incontro per una valutazione comune dopo l'estate.

Per ciò che attiene ai **Competence Center**, dobbiamo constatare che il passaggio delle consegne è lontano dal completamento, spesso per carenze progettuali o per difficoltà operative.

Ciò nonostante, l'Azienda ha ribadito che il Modello Organizzativo non è su base geografica, ma su Centri di Competenza.

A titolo d'esempio è stato ricordato il Centro di Competenza dell'area finanziamenti: tale centro ha la sua location su Palermo. Attualmente, per problemi operativi e di carichi di lavoro, è supportata dai colleghi di Verona.

**Partendo dalle dichiarazioni aziendali, che hanno riconosciuto l'eccezionale impegno di tutti le/i lavoratrici/tori per raggiungere gli obiettivi prefissati, intendiamo riprendere la negoziazione aperta sulla reperibilità e interventi programmati.**

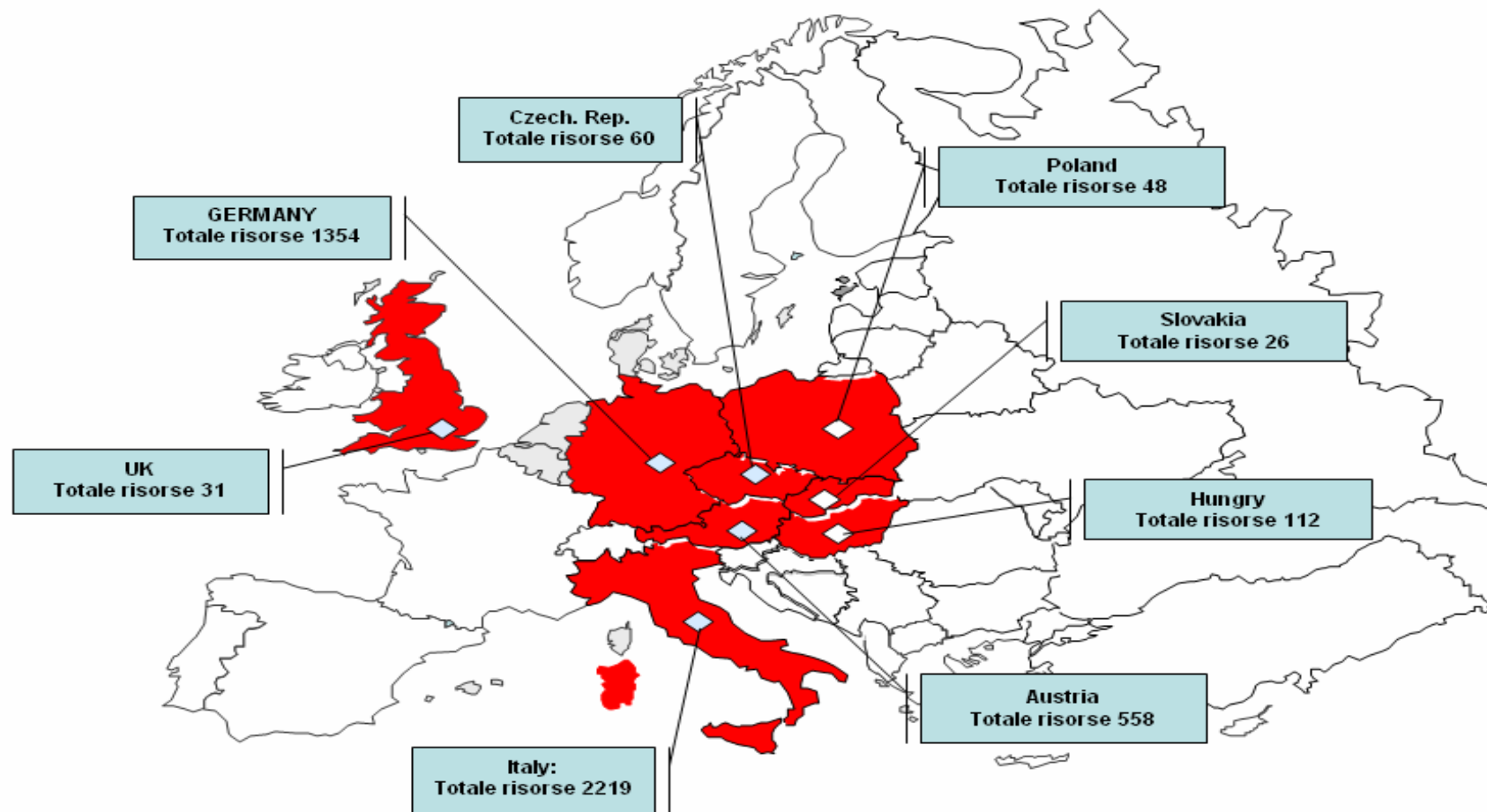
Concludiamo infine con questo dubbio: può un'azienda come UGIS, che lega il rapporto efficienza/costi alla propria esistenza, permettersi 97 dirigenti?

*Milano 19 Giugno 2009*

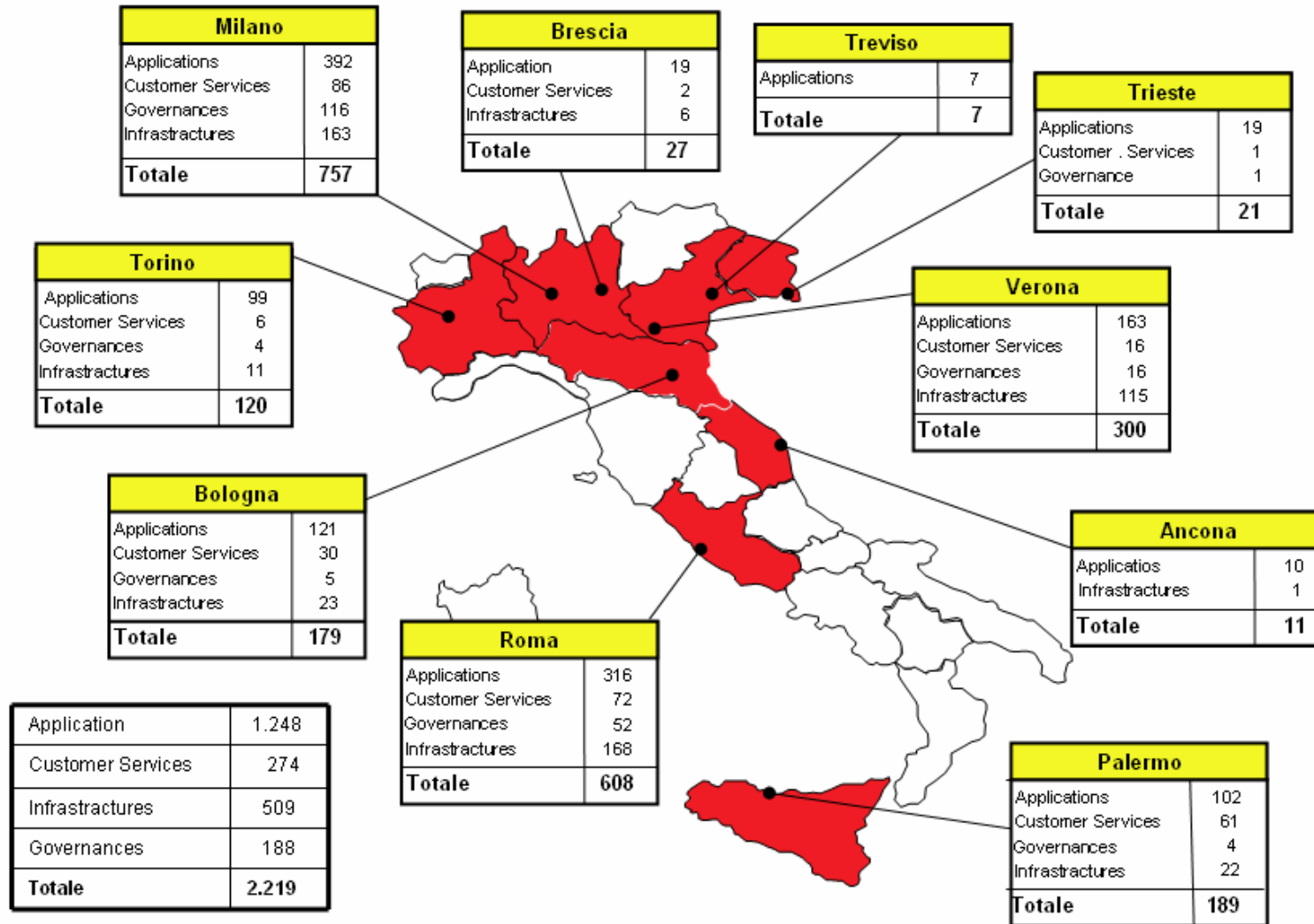
*Le Segreterie di Coordinamento UGIS*

*NB : In allegato i "numeri" sulla situazione occupazionale*

## UGIS Global Company: distribuzione risorse al 31 maggio 2009

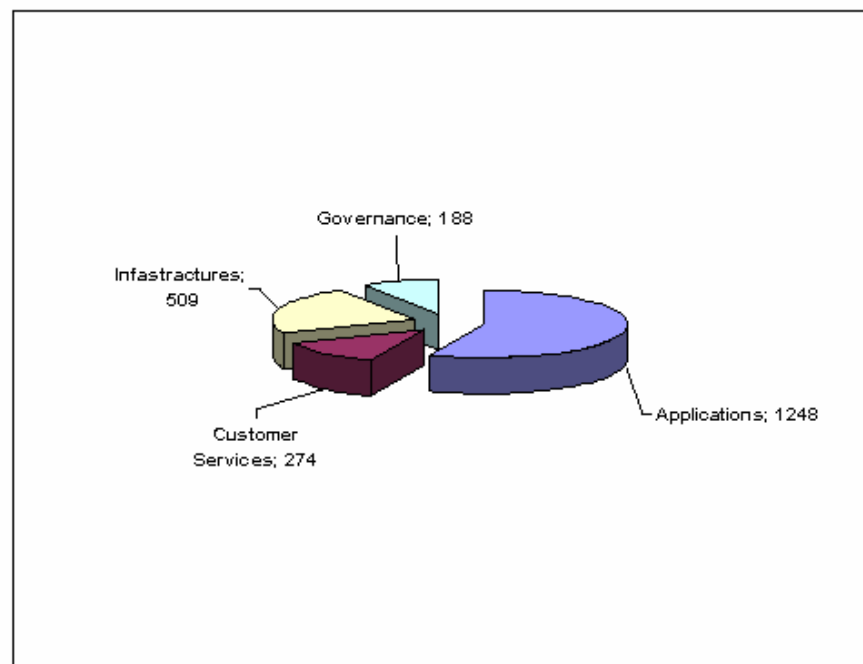


## UGIS Italia: distribuzione territoriale per Operational Area al 31 maggio 2009



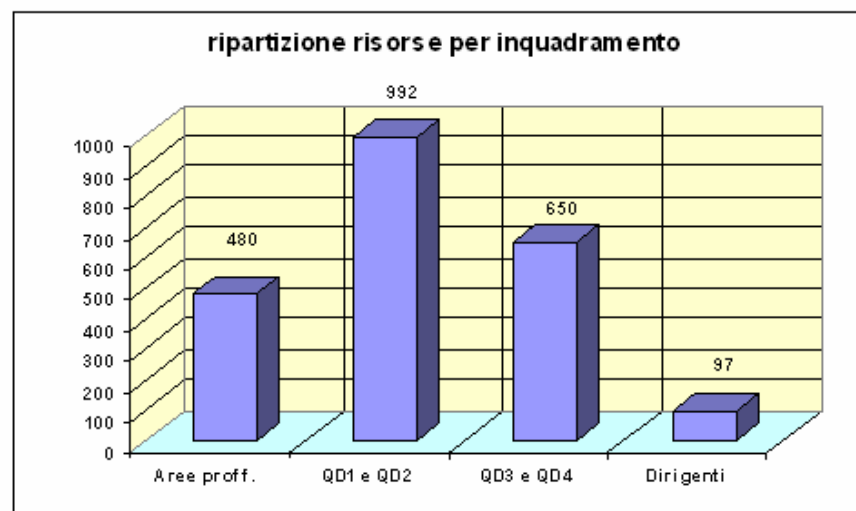
## UGIS Italia: distribuzione personale per Operational Area al 31 maggio 2009

Applications	1.248
Customer Services	274
Infrastructures	509
Governances	188
<b>Totale</b>	<b>2.219</b>



## UGIS Italia: Ripartizione risorse per Inquadramento al 31 maggio 2009

Inquadramento	N° Risorse	%
2A 3L	19	1
3A 1L	110	5
3A 2L	59	3
3A 3L	89	4
3A 4L	203	9
QD1	421	19
QD2	571	26
QD3	265	12
QD4	385	17
Dirigenti	97	4
<b>totale</b>	<b>2219</b>	<b>100</b>



## UGIS Italia: totale variazione inquadramenti nel 2008

