FIDARSI E' BENE NON FIDARSI E'...DOVEROSO

L'abbiamo capito, bisogna fidarsi ciecamente di IBM e del suo management , amorevolmente prestato alla causa VTS, che tanto si sta sbattendo per dare un futuro ai lavoratori ex-UBIS , trasformandoli da poveri bancari senza organizzazione e spirito di corpo, in perfetti informatici stile IBM.

Lo stesso management che prometteva ai colleghi Milanesi , che non si sarebbero spostati da Lampugnano, nonostante fosse noto fin dall'inizio, che la sede sarebbe stata Segrate.
Il management che ha presentato un piano straordinario di espansione, con un potenziale portafoglio clienti di tutto rispetto e con nuovi contratti apparentemente dietro l'angolo, salvo poi ritrovarsi , dopo 9 mesi e alla vigilia dell'estate (non certo il momento più propizio per il mercato), con un solo cliente (Unicredit) , nonostante le rassicurazioni fornite dal CEO, durante l'incontro annuale.
Il management che prima imbottisce l'azienda di personale IBM , per gestire i contatti con la banca, salvo poi accorgersi che forse sarebbe meglio affidare quei ruoli agli ex-UBIS, che almeno sanno di cosa si stia parlando.
Il Management che aspetta 9 mesi, prima di acquisire le informazioni sugli skill professionali delle proprie risorse, che dovrebbe essere la base di una società di servizi informatici, ma che quando decide di farlo, dà prova di dilettantismo, tirando fuori un tool come l'RMP (Portale di gestione risorse), che si presenta pieno di errori concettuali e per ammissione dello stesso responsabile della gestione risorse , non è ancora completo.
Un management che dichiara, già in fase di avvio , **almeno 250 esuberi** al termine del periodo di trasformazione e nel frattempo crea una **struttura tecnica in Polonia** , con l'intento di sostituire i tecnici italiani nel lavoro ordinario, per essere destinati ad altri incarichi.
Una mirabolante riorganizzazione delle strutture in cui l'unica novità vera è , che qualcun altro farà il nostro attuale lavoro.
E noi come dovremmo interpretarlo?
Un management che non riesce a dare una comunicazione univoca ai gruppi di lavoro in nessuna occasione: le esperienze degli interventi programmati del periodo natalizio e le indicazioni per affrontare la definizione delle competenze, sono solo due esempi significativi.
Un Management che lascia i lavoratori VTS in balia dei capi progetto (una volta di IBM un'altra di AT&t e dei suoi partner), lasciando che questi diano ordini diretti e richiedano ad esempio il piano ferie, senza il filtro di un manager VTS
Un management che non è in grado di assicurare ai lavoratori un adeguato supporto da parte di HR , vuoi per la carente e svogliata collaborazione da parte di ES SSC (Joint Venture di HP) via UBIS, vuoi perché oggettivamente una sola risorsa a supporto è insufficiente , vuoi perché l'HR di VTS sembra non avere peso specifico ed è frustrante (a livello sindacale e non solo) , perdere tempo nel cercare di ricevere le risposte dal capo del personale, quando la partita si gioca su altri tavoli.
Un responsabile dei rapporti sindacali che non sembra avere autonomia funzionale e che , per ogni richiesta sottoposta dalle OO.SS. , si è sempre dovuto rivolgere o ad Unicredit o

alle linee tecnologiche di IBM .
Una struttura di HR che , ad oggi, non è stata in grado di risolvere il problema dell'armonizzazione della malattia, nonostante fosse stato preso l'impegno in fase di accordo del 5/9/2013.
Un management talmente in sintonia con IBM, da dimenticare di essere "ospite" nelle strutture di Segrate e di essere una società di servizi che lavora per una banca, che non chiude gli uffici per ferie. La chiusura degli uffici dal 7 al 22 Agosto non può avvenire, se non vengono assicurati ai colleghi di VTS tutti i servizi indispensabili (mensa, trasporto , aria condizionata). La soluzione di permettere, a chi vuole, di andare a Lampugnano ,non è praticabile, visto che non può coinvolgere la totalità dei lavoratori.
Un responsabile dei rapporti sindacali che non è ancora stato in grado di sviluppare una procedura di "servizio da remoto" (work at home), che pure dovrebbe essere abbastanza familiare nel mondo IBM.
Un responsabile dei rapporti sindacali che non sa , o non vuole capire, che nel mondo bancario e soprattutto nel contratto del credito, il CIA è necessario per un discorso di inquadramenti e perché consente di poter far combaciare le richieste di una società di IT , con la rigidità del CCNL.

Considerando gli esiti delle precedenti operazioni di esternalizzazione gestite da UBIS e considerato che , IBM pratica una politica di gestione degli esuberi piuttosto drastica , queste OO.SS. non possono che essere preoccupate, per il grado di impreparazione e inadeguatezza finora rappresentato dal top management aziendale e non possono condividerne la visione ottimistica del futuro.
Le OO.SS. non sono state contrarie a prescindere , al progetto di sviluppo societario a suo tempo illustrato in fase di lancio della nuova società, sebbene abbiano sempre palesato dei dubbi sulle finalità dell'operazione, ma sono estremamente preoccupate dalla sostanziale immobilità manifestata finora , che lega VTS solo ed esclusivamente alla banca e , a parte i bei propositi del management di IBM, determina sempre di più la convinzione che, **questa operazione di cessione di ramo d'azienda non abbia nessun motivo logico di essere stata portata avanti, anzi alla luce dei dati economici in nostro possesso, risulta estremamente onerosa per la banca stessa e prima o poi i nodi verranno al pettine..... State sereni!**

17/Giugno/2014

Le RSA di V-TServices
DIRCREDITO FABI FISAC/CGIL UILCA