



Come in un noto gioco di società siamo costretti a ripassare dal via: la vicenda del *TIME REPORTING* non trova pace e siamo dovuti tornare sull'argomento.

Nonostante si affermi da parte aziendale che *"tutte le aziende informatiche utilizzano analoghi sistemi, è necessario individuare la ripartizione dei costi tra progetti ed altre attività"* le OOSS hanno digerito con grande fatica ed estrema perplessità l'istituzione di questo processo, ritenendolo invasivo e al limite delle norme sancite dallo Statuto dei Lavoratori in tema di controllo sulle attività svolte dalle colleghe e dai colleghi. Si era trovato, quindi, un accettabile punto d'equilibrio condiviso con la Direzione del

Personale sintetizzabile nel seguente concetto:

LA CONSUNTIVAZIONE NON HA E NON PUO' AVERE LO SCOPO di QUADRARE in TERMINI ORARI LA GIORNATA E LA SETTIMANA LAVORATIVA.

Questa condivisione, evidentemente, non ha trovato cittadinanza in tutte le nostre strutture malgrado fosse stata ribadita da Diego Donisi durante i numerosi ROAD-SHOW sull'argomento.

Il balletto delle MAIL tra responsabili e collaboratori per richiedere una "puntualizzazione" delle motivazioni e/o per contestare il computo delle ore è sempre attuale e ed è costantemente segnalato.

Questa distorta *"ansia da prestazione"* porta, al fine di evitare discussioni e stress supplementari, all'inserimento di dati che pur essendo soddisfacenti per chi li legge risultano incoerenti nella sostanza, vanificando l'efficacia del processo e rendendo, a nostro parere, sempre più difficile trovare una quadra effettiva dei costi.

E' ora che tra i vari livelli di responsabilità della nostra azienda sia fatta definitivamente chiarezza sul corretto utilizzo di questo strumento.

Da tempo si era chiesto un incontro per fare il punto sul Resource Pool: la divisione fra Change (ora Evolution Partner) e Run ha comportato una suddivisione di risorse non sempre ottimale lasciando lacune operative, l'Azienda ha confermato che sta riequilibrando la distribuzione delle risorse la questione è ancora aperta e ulteriori spostamenti sono ancora da fare.

Un punto critico è rappresentato dalla crescita professionale per le persone che sono state allocate nel "CHANGE". L'intenzione, anche Aziendale, è di passare conoscenze ed esperienze attraverso corposi piani di formazione riducendo l'impiego delle consulenze. Sono già state erogate 3600 ore di formazione, ed altre 11000 sono in programma.

Altro elemento di attenzione, secondo le OOSS, è quello della valutazione; continuando a cambiare, seguendo le attività progettuali, sia le strutture sia i responsabili si perdono inevitabilmente punti di riferimento.

La soluzione scelta, tutta da verificare, è quella di costruire una scheda valutativa che "segua" i percorsi del collega e sia aggiornata progressivamente.

La discussione su reperibilità ed interventi programmati è stata rimandata. Il cambio al vertice tra Enzo Contente e Gianluca Totaro, che diventerà effettivo il primo novembre, ha indotto l'azienda a coinvolgere nel processo decisionale sulla trattativa anche il - futuro - Responsabile del Personale.

Non vorremmo assistere al gioco della parti, con successivi cambi al vertice della struttura demandata alla trattativa da parte aziendale e conseguenti rimandi non giustificabili.

La ns. piattaforma è chiara ed approvata dai Lavoratori, nelle assemblee. L'impegno che l'azienda richiede ai colleghi sia in termini di interventi in reperibilità che programmati (COWE) deve essere riconosciuto e normato, l'accordo del 2002 sul tema, pur essendo migliorativo del CCNL, non riesce più a gestire gli impegni richiesti dal Gruppo, così come, gli impegni presi con il tavolo sindacale di discutere l'argomento al più presto.

Rimarchiamo positivamente la partenza anche in UGIS della Commissione Pari Opportunità: la volontà delle scriventi OOSS è che si lavori non solo sulle iniziative già attivate in Capogruppo, ma si tenga conto della peculiarità di UGIS in termini d'impegni lavorativi, necessità di conciliazione tempo-lavoro, pari opportunità di crescita e di sviluppo personale, tematiche che da sempre ricadono su lavoratrici e lavoratori della nostra Azienda.

Milano 12 ottobre '09

Le Segreterie di Coordinamento UGIS