



Ma la rotta la conosce qualcuno ?

Non cessano le preoccupazioni per la vicenda HP/HR-SSC, che sta minando la serenità di tutti i/le lavoratori/trici del Gruppo, scuotendo alle fondamenta il senso di appartenenza sempre sbandierato come un valore imprescindibile. Riguardo ad Ugis, è di queste ore una smentita ufficiale del nostro A.D. Massimo Milanta, accogliamo positivamente la nota, doverosa, viste le indiscrezioni che filtravano da più parti e che sempre hanno rivelato poi il loro fondamento in uno Studio di Fattibilità (vedi SSC). La teniamo comunque nella debita considerazione, a futura memoria, non sia mai dovessero cambiarsi gli scenari, mantenendo comunque alta l'attenzione vista l'assenza di smentite riguardo i colleghi del Gruppo di HR-SSC...

Tornando a UGI S, le scriventi OOSS hanno incontrato, lo scorso 27 giugno, la Direzione. La riunione, in agenda da tempo, aveva lo scopo di fare il punto su due temi specifici: LEAN IT e TELELAVORO.

TELELAVORO

Com'è noto il telelavoro già avviato in tempi recenti in UCBP, è diventato argomento di Gruppo e di conseguenza è stato proposto, anche su nostra richiesta, per quelle attività lavorative di UGIS coerenti con le modalità richieste. Il progetto pilota è stato attivato sul polo di Milano ed ha raccolto circa 20 adesioni, 8 delle quali, in questo momento, non hanno i requisiti richiesti. Il numero limite di 30 unità non è stato raggiunto, esiste ancora la possibilità di avanzare richiesta, anche perché il richiamo alla procedura troverà cittadinanza permanente sul portale.

Ricordiamo che esiste un unico canale di accesso per candidarsi, l'invio di una mail alla casella postale EasyWork@UniCredit; ogni altra modalità, per esempio accordi con i responsabili diretti, non sarà presa in considerazione.

Le OOSS hanno invitato l'azienda ad esaminare più approfonditamente le 8 richieste in sospeso per evitare che discriminanti non in linea con quelle indicate nei documenti ufficiali possano generare rifiuti discrezionali o pregiudiziali.

Nel caso in cui il/la collega indichi come necessaria l'adesione al TELELAVORO per gestire importanti situazioni familiari/personali riconosciute, HR si impegna ad agevolare l'accesso ad attività "TELELAVORABILI" attraverso un cambio di ufficio e mansioni. Ricordiamo che dopo la fase sperimentale l'opportunità di aderire al progetto sarà estesa anche agli altri poli.

Noi siamo dell'avviso che quasi tutte le attività siano "telelavorabili": è solo necessario che i CC (Competence Center) recepiscono i vantaggi dell'innovazione e sappiano riorganizzarsi di conseguenza.

LEAN IT

Terminata la fase diagnostica, almeno sui CC pilota, pensavamo di commentare dati analitici sulle risultanze del processo, invece emerge soltanto un dato generale che "*le attività sono frammentate*", il che per noi è evidente e noto da tempo. Le soluzioni proposte per migliorare la qualità e l'organizzazione del lavoro sembrano già conosciute e non innovative, ci sembra che il LEAN IT pensi al futuro guardando il passato.

Nella sostanza si prende atto che bisogna ottimizzare le strutture degli ambienti di test per renderli più attuali, e che è necessario creare BACK UP tra colleghe/i ricorrendo a training interni, per distribuire competenze e conoscenze.

Come OOSS abbiamo sempre (inutilmente) ribadito questi concetti, convinti che avrebbero impedito una costante perdita di professionalità e un utilizzo più razionale delle risorse.

Raccogliendo l'invito aziendale ad esprimere le nostre opinioni sull'argomento avanziamo qualche "critica costruttiva", gli uffici coinvolti sono sempre più numerosi e logicamente anche i "mal di pancia" sono in aumento.

Si è molto insistito, da parte degli *inventori* del progetto, sulla necessità di compiere un deciso cambio culturale per comprendere e condividere l'efficacia di questo metodo. In realtà quello che rimane tra lavoratori e

lavoratrici è la sensazione, per usare un eufemismo, di essere controllati più sulle quantità che sulla qualità, di lavorare più per l'infrastruttura organizzativa aziendale che per i clienti e di dover solo "rendicontare" (questa è la giusta definizione) la giornata lavorativa.

A prescindere dai risultati, che valuteremo, e dalla volontarietà della partecipazione dei lavoratori all'iniziativa, il punto nevralgico è il modo in cui si vuole operare nel rispetto del CCNL e, perché no, della Carta d'Integrità; di conseguenza le indicazioni per NAVI GATOR e/o responsabili per togliere criticità al processo sono facilmente identificabili. Solo in questo modo colleghe e colleghi avranno un approccio al LEAN IT costruttivo e sereno. La cultura c'entra poco.

Ci sono poi Competence Center dove le linee guida del LEAN IT andrebbero rivolte all'esterno: se un ufficio è destinato alla risoluzione dei ticket ed invece viene assorbito da telefonate continue la soluzione è evidentemente, l'analisi dei flussi e la conseguente applicazione della metodologia organizzativa va effettuata sugli utenti.

Non capiamo quanto sia utile per ridurre le telefonate "anomale" chiedere al personale di UGIS: "cosa devi fare la prossima settimana?", "quanto hai lavorato oggi su questa attività?" ecc. ecc.

Se le "bianche lavagne" (DOVER non c'entra) sono attendibili significa che senza l'apporto delle straripanti consulenze (sembra non si neghino a nessuno) UGIS non è in grado di terminare i progetti che le siano affidati. Con queste premesse alcune domande nascono spontanee; perché insieme alle nostre risorse anche apprendisti e consulenti devono pianificare le loro attività? come si concilia la volontà di ridurre gli appalti quando in realtà non vi è alcuna differenza nelle prestazioni lavorative (al limite della legge) di risorse interne ed esterne?

C'è di più: in alcuni casi nuovi progetti, magari neanche così belli, sono sviluppati da consulenti esterni e poi consegnati come un mobile da spolverare alle nostre risorse mortificandone la professionalità.

Non stupiamoci se le voci su scorpori, ridimensionamenti e cessioni prendono corpo.

Privacy & Data Protection

In merito alla richiesta al personale di UGIS di sottoscrivere un documento (denominato Privacy & Data Protection) riguardante il trattamento e la riservatezza dei dati personali, abbiamo rilevato delle incongruenze: all'interno del testo sono presenti riferimenti ad altre normative, per esempio l'utilizzo degli strumenti aziendali, la distruzione di materiali cartacei (dove? come?) e una scontata conoscenza di normative in materia di Privacy di altri Paesi (Austria, Germania), a nostro parere fuori luogo.

La firma era richiesta entro la fine di Giugno; visti le nostre sottolineature e l'impegno della delegazione aziendale a verificare il testo con le strutture interessate per fornirci ulteriori chiarimenti, riteniamo che il termine sia procrastinato.

BONUS discrezionali

Nel corso dell'incontro ci sono stati forniti i numeri dei colleghi e colleghe che hanno beneficiato di quest'elargizione unilaterale ed incontrollata, quest'anno peraltro divisa in 2 tranches (Gennaio ed Aprile), e le cifre medie che sono state erogate.

Su una platea di 1918 lavoratori e lavoratrici, 1519 (il 79%) hanno ricevuto circa 3800 Euro, così ripartiti per figure professionali:

- una media di 1792 Euro per le aree professionali, il 62% del personale è stato premiato
- una media di 2700 Euro per QD1 & QD2, il 78% del personale è stato premiato
- una media di 6270 Euro per QD3 & QD4, il 92% del personale è stato premiato

Siamo ben lontani da una condivisione del Sistema, No Comment !!!