



Tra il DIRE e il FARE

Il momento che UGI S sta vivendo è ancora una volta delicato, si accentuano richieste di "impegno straordinario" e cresce l'ansia da prestazione nonostante migrazioni e integrazioni informatiche siano state in questi anni il pane quotidiano.

Ogni giorno il portale aziendale ci mostra una serie d'iniziativa e proposte orientate alla trasparenza e a quella correttezza di rapporti, ispirati ai valori dalla Carta di Integrità.

Si susseguono encomiabili iniziative, momenti d'aggregazione e inchieste sul gradimento della "vita in azienda".

La nostra percezione è invece di segno opposto; il clima di grande impegno che lavoratrici e lavoratori stanno vivendo è spesso mortificato da richieste non corrette, da inspiegabili rigidità e da una generale assenza di regole, pur in presenza di una precisa pianificazione degli impegni.

Capita quindi che siano programmati anche i pochi WEEK-END non impegnati, che siano revocate ferie già concesse, che sia richiesta una "disponibilità notturna" per lunghissimi periodi, che si congelino le ferie per interi uffici o che si prevedano interventi "ordinari" da casa.

Sia chiaro che le OO.SS. di UGI S non vivono in un altro mondo, sanno bene che i tempi dell'informatica spesso non coincidono con quelli consueti, ma è altrettanto chiaro che vogliamo porre dei limiti.

Sarebbe sterile cercare responsabilità individuali, ma è innegabile come emerga un segnale forte e preoccupante, le "prime linee" dimostrano poca conoscenza degli accordi nazionali e aziendali (il CCNL, il CIA, la reperibilità) e comunicano, con tempi e modi inadeguati, le richieste sempre più esigenti a lavoratori e lavoratrici che sono (fin troppo) disponibili.

Sono proprio i momenti di maggior difficoltà quelli dove dovrebbero emergere nei ruoli di responsabilità le capacità organizzative e personali, per coniugare le esigenze Aziendali senza perdere di vista quelle di colleghe e colleghi, ma la sensazione è che non sia così.

Negli ultimi incontri le OO.SS. hanno, con determinazione, coinvolto la Direzione del personale su questi temi; è evidente che non ci basta più raccogliere una condivisione formale e una difesa d'ufficio ("le direttive che diamo non sono queste"); servono azioni concrete. Da parte nostra abbiamo fatto alcune proposte, come ad esempio

utilizzare ambienti di prova, diminuendo i Week- End lavorativi, e creare competenze più diffuse in modo da distribuire gli impegni su più risorse.

La strada maestra è quella della "responsabilità sociale" e deve essere assunta da tutti i livelli gerarchici; per noi la correttezza e il rispetto verso colleghe e colleghi sono una priorità che dovrebbe essere condivisa anche da parte aziendale.

Crediamo che se la Direzione del Personale non si muoverà in questa direzione, con comunicazioni precise, ciascuno si sentirà autorizzato ad imboccare scorciatoie equivocate e controproducenti.

Un piccolo risultato è stato ottenuto: il 2 Maggio apparirà sul portale una comunicazione che invita i responsabili ad agevolare le giornate di recupero derivanti da WEEK- END lavorativi, in coerenza con il CCNL.

Il nuovo metodo di consuntivazione dei progetti pianificati (TIME REPORTING), è per ora applicato ad una sola area. Nel momento di apertura del prodotto, apparirà una dichiarazione aziendale concordata con le OO.SS. che, oltre a negare l'utilizzo dello stesso come controllo a distanza (dovuto per Legge), esclude qualsiasi collegamento con la valutazione professionale.

In Aprile viene erogato il premio derivante dal sistema incentivante; il meccanismo non è sostanzialmente variato: oltre al minimo di 250 Euro, sono state individuate tre fasce di "merito" che corrispondono agli importi di 750, 2000, e 4000 Euro, con l'eliminazione dei valori intermedi.

Sono in corso i colloqui valutativi, che dovrebbero chiudersi entro il 24 Aprile senza dubbio ritardi e impegni non consentiranno confronti approfonditi, in qualche caso si percepirà il premio senza neppure discutere il proprio giudizio professionale.

Nel corso dell'ultimo incontro è stata comunicata la volontà del Gruppo di accentrare, in una struttura denominata Share Service Center, le funzioni amministrative che ora sono svolte dall'ufficio del personale; le risorse coinvolte (4/5) saranno distaccate in Holding.

Il 24 Aprile è prevista la riunione con l'A.D. Massimo Schiattarella, che vedrà presenti, per la prima volta e al completo, le Organizzazioni Sindacali dopo la fusione con Capitalia Informatica.

Gli argomenti sono tanti e di grande rilevanza: la ristrutturazione organizzativa, la redistribuzione delle attività e i relativi organici, il futuro di UGIS anche in chiave Europea.

Vi terremo puntualmente informati.