



PIOVE SUL BAGNATO

La presenza durante l'incontro con l'Azienda del 24 Maggio, dei capi HR che si sono avvicinati nell'ultimo lustro (o forse più), ovvero Massimo Schiattarella, Vincenzo Contento e Gianluca Totaro, ci ha fatto subito pensare che la discussione non si sarebbe limitata all'ordine del giorno.

L'EX CEO, Massimo Schiattarella, prendendo la scena ci ha presentato il progetto **UGI S 2.0: piu' che** una ristrutturazione una vera e propria rivoluzione che riguarderà l'intero perimetro aziendale (europeo e italiano).

Vogliamo sottolineare che più di un anno fa ci avevano preannunciato una riorganizzazione tra lacrime e sangue con lo scopo di dare alla ns. azienda un futuro prospero;

ora le bocce non sono ancora ferme, poco di quello che ci si era prefissato è concluso ma ... *"il gioco ricomincia e che piaccia o non piaccia una nuova ristrutturazione è alle porte"*.

"Il quadro generale mostra un'eccessiva frammentazione dei siti produttivi" e ancora ***"Esiste un'oggettiva difficoltà nella gestione dei colleghi che si trovano lontano dai manager"*** .Questo ci fa sapere Schiattarella, bontà sua.

Ma sono tutte criticità, segnalate quasi quotidianamente dai colleghi, che le OOSS hanno sempre fatto presente e mai ascoltate. Ci sono anche altre sensazioni che il top management non ha mai raccolto ma che hanno assunto la dignità di un dato reale solo dopo l'analisi dei risultati della PEOPLE SURVEY, risultati che hanno marcato impietosamente i limiti del gruppo dirigente di UGI S, esprimendo i valori più negativi proprio sulla comunicazione, sulla leadership, sull'integrità e sulle prospettive future (tutti tra il -9 e il -12 rispetto al 2009).

Tuttavia il punto nodale dell'incontro è stato UGI S 2.0 cioè la razionalizzazione dei **COMPETENCE CENTER (174 globali e 98 locali)** accentrando le attività in Poli ad esse completamente dedicati.

Ciò porterà alcune sedi operative ad avere bisogno di più persone rispetto a quelle oggi presenti, in altri casi potremmo essere in numero congruo ma non nell'attuale assetto e, cilliegina finale, in altri poli si potranno generare esuberanti di risorse definiti *"virtuali"* ma per noi estremamente reali con facce, nomi e cognomi. Le conseguenze non sono difficili da immaginare, lavoratrici e lavoratori saranno centrifugati e ridistribuiti, cambiando anche radicalmente lavoro, dissipando professionalità specifiche e magari avviati con processi volontari (fino ad un certo punto) verso altre aziende del gruppo.

Ricordiamo all'azienda che questi saranno le stesse lavoratrici e lavoratori che saranno chiamati il prossimo 31 luglio (se i tedeschi scioglieranno la riserva....) nella migrazione EUROSIG di HVB e nel prossimo Bancone.

Non condividiamo l'analisi approssimativa, non stiamo giocando una "schedina" (paragone usato dal nostro ex Ceo). Le ristrutturazioni si fanno con un progetto che deve essere presentato alle OOSS per le valutazioni congiunte sulle ricadute occupazionali. Queste OOSS non si oppongono alla nuova "riorganizzazione" per partito preso; riteniamo che se fatta e gestita con un criterio, nel rispetto delle regole ed in armonia ed accordo con le parti sociali possa veramente portare benefici sia dal punto di vista dell'azienda (unica cosa che interessa al management) sia dal punto di vista dei lavoratori (cosa di primaria importanza per le OO.SS.).

Dopo questa notizia deflagrante, si è passati, con Totaro, al consuntivo del "sistema premiante" e alle "valutazioni 2009" ed alla presentazione delle nuove "schede obiettivi" che sono in distribuzione in questi giorni.

La contrarietà che le OOSS avevano espresso al "sistema incentivante" hanno trovato conferme nei "numeri" che ci sono stati forniti, è apparso del tutto evidente che la regola del 60% ha trovato applicazione con rigore e coerenza diverse secondo le fasce di lavoratori e lavoratrici coinvolti.

Tra i Dirigenti, QD3 e QD4 la misura dei premiati è pari al 82% mentre per le Aree professionali, QD1 e QD2 l'asticella si è fermata al 63%.

Il concetto che in tutti i livelli si sarebbero applicate le stesse regole, è rimasto un'enunciazione e la nostra previsione si è puntualmente avverata: un modello iniquo.

La realtà è emersa chiaramente: per gli alti livelli soltanto pensare di ridurre, in modo significativo, cifre e/o percentuali è inconcepibile.

Per quanto riguarda le valutazioni il **70% della popolazione si colloca con un giudizio "in linea o del tutto in linea con le aspettative" il 25% "oltre alle aspettative"**.

Il nuovo modello utilizzato con il quale saranno assegnati gli **obiettivi individuali** ai colleghi ha ben poco d'innovativo; un foglio di WORD, mutuato dai tedeschi, praticamente in bianco e che resterà solo in formato cartaceo, questo si affiancherà al sistema di valutazione standard. L'azienda dice di non aver ancora deciso se far assegnare le priorità (obiettivi 2010) anche sulla normale scheda di valutazione che dovrebbe essere lo strumento con il quale anche il prossimo anno verrà valutata la nostra prestazione lavorativa.

Ribadiamo che questi obiettivi devono essere trasparenti, semplici, chiari e soprattutto misurabili, i responsabili devono assegnarli a tutte loro risorse entro un termine ragionevolmente utile. Valuteremo l'impatto che avrà sui colleghi, per ora ci giungono notizie contrastanti, ovvero responsabili a cui viene detto di far girare il foglio di word tra i colleghi affinché siano loro stessi a fornire gli obiettivi da raggiungere, spesso non sono ne' chiari (sono dati anche in Inglese) ne' misurabili, a meno che l'azienda non ritenga un obiettivo completare le ferie. **E' questo il famoso modello organizzativo ?!?!?**

Non è accettabile che il punto di partenza sia per l'ennesima volta la riduzione dei costi con il taglio indiscriminato delle risorse, vogliamo lavorare ad una vera riconversione delle persone sfruttando tutte le possibilità che esistono per farlo, vogliamo che i colleghi sottoposti a questo nuovo ulteriore cambiamento siano seguiti con la massima attenzione conciliando il più possibile le loro necessità.

1 Giugno 2010

Le Segreterie di Coordinamento

UGIS

P.S. Dopo lunga e faticosa trattativa siamo in grado di presentare un ipotesi di accordo su "reperibilità e interventi programmati", il documento sarà sottoposto alle assemblee di lavoratrici e lavoratori al più presto.