



I conti non tornano

E' questo in sintesi il commento che in qualità di Rappresentanti dei Lavoratori ci sentiamo di fare al termine dell'incontro con l'Azienda del 18 giugno scorso nel corso del quale sono stati trattati molteplici argomenti. Da segnalare, come spesso accade ultimamente, che all'incontro non era presente il Responsabile Human Resources.

Schede obiettivo. Numerose le perplessità che le OO.SS. hanno manifestato all'Azienda: documento redatto solo in inglese, firma per presa visione che diventa per accettazione, assenza da parte dei responsabili di uniformità nella compilazione, obiettivi mortificanti o che da individuali diventano addirittura "di gruppo". **I CONTI NON TORNANO.**

Considerando che dal 2011 tutte le Società del Gruppo (Ugis compresa!) dovranno uniformarsi ad un nuovo Modello "Worldwide", ci chiediamo che senso ha l'adozione di sistemi in uso in Germania ed Austria solo per quest'anno. **I CONTI NON TORNANO.**

Come OO.SS. rispondiamo che l'unico modello che riconosciamo è quello che era precedentemente in uso e condiviso con la Holding. Sarà pertanto attivato il processo valutativo tradizionale, l'unico strutturato e definito.

Card Factory. Le fughe di notizie sono state molte e si sta generando molta confusione. Occorre fare un po' di chiarezza. Troppo spesso in questa Azienda il Management non si mostra all'altezza nella gestione di così delicati processi aziendali finendo per alimentare tensioni tra colleghe e colleghi. Il processo che dovrebbe portare allo scorporo di rami d'Azienda da più Società del Gruppo per confluire in una nuova entità è una procedura delicata per le ricadute che ha sui lavoratori oltre che regolamentata per Legge, regole alle quali l'Azienda (il Gruppo) si deve attenere e, ad oggi, nulla è ancora stato attivato.

Ciò premesso, ad oggi siamo al corrente dello sviluppo di un progetto, nulla di più. Ribadiamo che non ci sono certezze circa il perimetro dell'operazione.

Il motivo della nascita di questa nuova società? Per l'azienda è il business stesso che lo richiede, *"la nascita di questa specializzata permetterà di rendere più snella e reattiva l'operatività aziendale e garantirà una maggior autonomia"*. Sarà tutto più snello, veloce, profittevole per il semplice fatto che avremo un Nuovo Consiglio di Amministrazione, un nuovo Capo del Personale, una nuova struttura di Governance? **I CONTI NON TORNANO.**

Non è che bisogna semplicemente trovare una "poltrona" a qualcuno che ne è rimasto senza?

Quest'operazione per le OO.SS. è fonte di duplice preoccupazione: un incremento di costi e l'abbandono del modello che voleva Ugis come Global ICT Company del Gruppo. Per la prima volta nella nostra storia, seppur all'interno del Gruppo, si profila un'operazione di outsourcing.

Consulenti ed Appalti. Quando il numero dei consulenti esterni, cresce oltre ogni immaginazione, quando all'interno del contratto ACCENTURE, che l'azienda ha sostenuto essere una razionalizzazione dei costi a livello internazionale, scopriamo subappalti coninterno addirittura collaboratori a progetto, **I CONTI NON TORNANO.**

L'elenco che di recente ci è stato consegnato annovera 81 aziende di consulenza, in realtà le nostre verifiche, abbiamo fatto i compiti a casa, hanno fatto emergere altre 124 aziende che lavorano in UGIS.

Non accettiamo dichiarazioni del tipo *"non sono più adeguate le competenze dei nostri colleghi"*, che pure sono stati protagonisti di straordinarie integrazioni e si occuperanno di quelle future: se in tempi passati centinaia di persone erano state inserite in percorsi formativi per seguire i cambiamenti informatici, ora si ipotizzano processi di riconversione senza proporre efficaci piani di formazione, nemmeno pianificati in barba alla commissione.

Il messaggio è chiaro: in attesa che i lavoratori si riqualifichino e accettino il cambiamento, il loro lavoro è svolto da esterni, la cui consulenza sempre più spesso non è non strategica.

Dobbiamo razionalizzare i processi. Sempre per l'azienda oggi i consulenti sono il ponte da usare per portare i lavoratori alla riqualificazione. In attesa che gli stessi si riqualifichino e accettino il cambiamento, il loro lavoro è svolto dagli esterni, la dichiarazione è distonica rispetto al tipo di consulenza fornita, spesso di tipo non strategica.

I conti tornano, se ci rendiamo conto del clima aziendale, pesante, moto più di quello rilevato nelle SURVEY, se ci ritroviamo in un sistema di relazioni industriali dove non è chiaro chi fa cosa e chi lo fa, dove si dichiara le responsabilità dei manager e poi troviamo sempre gli stessi manager che, agendo al di fuori di ogni controllo, fanno e disfanno.

Come ultimo punto vogliamo ricordare ai colleghi ed all'azienda la norma che regola l'art. 49 per le ferie e l'art. 50 per le ex-festività.

Il diritto sancito dal contratto nazionale vigente attribuisce **al lavoratore la scelta se fruire o no delle ex festività**, ovvero il riconoscimento economico automatico nell'anno successivo.

Ricordiamo inoltre che l'azienda non può obbligatoriamente pretendere l'intera pianificazione delle ferie maturate nel corso del 2010, in quanto CCNL e Leggi (D.L. 213/04 E 66/2003) consentono al lavoratore di fruirne entro 18 mesi dalla maturazione.

Per ciò che attiene alla comunicazione aziendale del 15 u.s. in merito alla ripianificazione delle ferie in "self-service" da parte dei responsabili, ricordiamo che come stabilito dal CCNL le giornate programmate possono essere modificate solo in casi di eccezionalità e previo accordo tra lavoratore ed azienda.

Milano, 23 giugno 2010

Le Segreterie di Coordinamento Ugis