



LA NAVE UGIS CONTINUA A "NAVIGATOR" !!!

Ricordate gli ultimi volantini dello scorso anno ... quelli con titoli vagamente marinari, devono essere piaciuti così tanto alla nostra azienda che il nuovo progetto di ristrutturazione e riorganizzazione sul modo di lavorare lo ha affidato a delle figure definite NAVIGATOR.

Scherzi a parte vediamo di illustrarvi, nella maniera più esaustiva possibile, il progetto "Lean IT" che l'azienda, nelle figure di Paolo Giannoccoli e Carlo Biella per le Relazioni Industriali e Daniele Savarè responsabile del progetto stesso, ci hanno presentato nell'incontro di LAMPUGNANO del 24 u.s.

L'incontro è stato sollecitato dall'ultimo nostro volantino ("Errata Corrige" del 21 gennaio) dopo che ufficialmente era stato detto e scritto che questo progetto veniva avviato con il consenso e la benedizione del Sindacato, il quale lo avrebbe ritenuto vantaggioso per i colleghi. In realtà, a margine di un incontro sul progetto UGIS 2.0, l'accento ai NAVIGATOR era stato molto superficiale senza entrare nel merito di tempi di attuazione ne, tanto meno, delle sue modalità. Questo era bastato, da parte aziendale, per definirne "informate e concordi" le organizzazioni sindacali.

Giannoccoli, scusandosi per lo spiacevole episodio, ha riportato che il documento in questione era stato corretto a seguito del nostro volantino, e che l'intenzione aziendale sarebbe stata di intrattenere le OO.SS. sul tema dopo la fase pilota, per discutere oltre che del metodo anche dei primi risultati.

Su nostra richiesta, si è anticipata l'informativa: Daniele Savarè, Team Leader del progetto, ha illustrato in maniera dettagliata i termini dello stesso.

E' stato creato un team di "Navigator" composto da un certo numero di persone (al momento una dozzina tra tedeschi e italiani) selezionati tra coloro che hanno dato disponibilità, a viaggiare all'interno dei poli di UGIS. Questo team di persone, nelle dichiarazioni aziendali, è destinato a potenziarsi in un secondo tempo ed arrivare ad un numero di 30-35 risorse a regime.

I Navigator attualmente a bordo hanno fatto un periodo di formazione con McKinsey ... che è la società di consulenza che ha vinto l'appalto del progetto in quanto *"la sua offerta è stata giudicata la meno invasiva data la durata di soli 6 mesi"*. Il progetto avrà una durata di 2-2,5 anni e dovrà analizzare gradualmente tutti i Competence Center per avere una diagnostica completa di cosa non funziona in UGIS.

Sono state individuate 5 aree di intervento con l'obiettivo di migliorare in tempi brevi l'operatività e di trasferire in modo permanente *"una mentalità di miglioramento continuo"*:

- 1) Aspettative dei nostri clienti - miglior organizzazione interna per meglio soddisfare le aspettative della clientela
- 2) Ottimizzazione dei processi aziendali - facilitare il lavoro delle persone ed eliminazione delle attività a basso valore aggiunto
- 3) Gestione della performance - migliorare il coordinamento delle attività (trasparenza e condivisione nel team) per migliorare le performance
- 4) Competenze - fare in modo che ci siano le giuste competenze all'interno dei CC (anche a livello manageriale)
- 5) Comportamento - ispirato al miglioramento continuo

Nello specifico il ruolo di questi team di NAVIGATOR, che di volta in volta saranno mandati in gruppetti all'interno dei CC per vivere per un lasso di tempo di circa tre mesi la vita di quel competence center, sarà il seguente:

Fase 1 - nelle prime due settimane saranno osservatori per l'analisi dei problemi

Fase 2 - le successive tre settimane saranno utilizzate per la ricerca delle soluzioni ai problemi evidenziatisi

Fase 3 - un periodo variabile dalle 6 alle 8 settimane per l'implementazione e il monitoraggio delle soluzioni individuate

Fase 4 - un ulteriore periodo di un paio di settimane di osservazione del nuovo metodo lavorativo. Quest'ultima fase avverrà con il supporto costante del responsabile del CC in modo che si condivida con lui un piano d'azione per i tre mesi successivi.

Durante la Fase 1 i Navigator si potranno affiancare ai colleghi durante il loro lavoro per poter meglio osservare e capire approfonditamente gli eventuali problemi del CC. Questo affiancamento è ipotizzabile in massimo un'ora al giorno concordata con il collega che si sarà VOLONTARIAMENTE offerto per poter essere osservato.

Al termine della presentazione la parola è passata alle OO.SS. che si sono dichiarate basite da questa presentazione, sia per i contenuti (i NAVIGATOR che si affiancheranno ai colleghi per verificare il modo di lavorare) sia per i presupposti (sono anni che diciamo le stesse cose all'azienda e, al contrario di McKinsey, a costo ZERO). Desta forti preoccupazioni dire che qualcosa non funziona in UGIS, dopo tutti i problemi che abbiamo denunciato negli scorsi volantini: il nostro desiderio è che si lavori per risolverli, non per crearne altri.

Riteniamo che, come per il Time Sheet, lo strumento Lean IT, ufficialmente nato per scopi organizzativi, potrà essere utilizzato da (ir)responsabili per ulteriormente stressare i colleghi durante la loro normale attività lavorativa ... in abbinata proprio con il TS si potrà valutare COME si lavora (tramite il Lean IT) e QUANTO tempo si utilizza (tramite il TS) e non vorremo un giorno ribadire che noi avevamo già previsto tutto... il tutto ai confini del controllo sui lavoratori.

Per quanto riguarda il TS che ha creato malumori e disagi abbiamo chiesto di avere un FEED BACK sui reali benefici che questo strumento ha portato in Azienda.

Alla domanda dell'impatto di questo progetto su UGIS 2.0 ci è stato risposto che nulla hanno ad interferire in quanto questo lavora sui processi dei CC per renderli efficaci indipendentemente dal modello organizzativo.

Sono stati scadenziati due incontri di verifica nei quali valutare congiuntamente le risultanze al termine di questa fase "pilota". Ovviamente raccoglieremo in maniera autonoma pareri e criticità da lavoratrici e lavoratori.

Abbiamo rassegnato un parere molto scettico; la domanda, inquietante, è come abbiamo fatto finora, ma i briefing, le riunioni operative, il ricorso alla formazione manageriale per risolvere problemi e cambiare mentalità dei responsabili probabilmente non sono bastate, se UGIS ha ritenuto opportuno investire tempo, risorse e soldi in questo progetto che alla fine ricade ancora su colleghe e colleghi.

L'unica nota positiva che rileviamo è che il collega VOLONTARIAMENTE si può sottoporre allo strumento, invitiamo i colleghi che fossero costretti ad utilizzarlo a comunicarlo alle scriventi OO.SS.

Speriamo che non sia l'ennesima operazione di cui fra due anni nessuno più si ricorderà ... tranne McKinsey che sarà stata ben pagata... sperando che nel frattempo non si dia vita all'ennesima ristrutturazione aziendale, altrimenti sarà tutto da rifare.

Apprendiamo che il team leader del progetto è salito a bordo a settembre, da una società esterna (la stessa che ci fornisce la consulenza), per sua fortuna l'inserimento in Azienda è precedente all'Accordo sulle assunzioni del 18 ottobre, così non ha dovuto rinunciare per i primi quattro anni di lavoro alla parte di stipendio/benefit derivanti dalla contrattazione integrativa.

Le Segreterie di Coordinamento di UGIS
FABI FIBA-CISL FISAC-CIGL SINFUB SILCEA UGL UILCA