



Aria di casa, cambia la vita con un click !!!

Mercoledì 2 Febbraio le OO.SS. di UGI S hanno avuto un incontro con la Direzione Aziendale che aveva come tema centrale il TELELAVORO; prima di entrare nel merito dell'argomento all'O.d.G. abbiamo dovuto affrontare, segnalate da colleghe e colleghi, altre questioni contingenti o strascichi di vicende che davamo per acquisite.

BONUS DISCREZIONALE:

Apprendiamo che, nella busta paga di Gennaio, è stato erogato, in anticipo sui tempi consueti e solo ad un ristretto quanto indefinito numero di colleghi, un premio riferito alla migrazione EUROSIG e che, a quanto sembra, ha visto tra i beneficiari anche risorse che non hanno partecipato alla suddetta migrazione.

Su questa modalità d'incentivazione la posizione del Sindacato è sempre stata, come già espresso su altri documenti, chiara e netta: **non sarà mai condivisa né nella forma né nella sostanza.**

In UGI S si era riusciti dal 2001 al 2009 ad individuare un vero sistema incentivante imperniato su squadre, obiettivi certi e regole trasparenti. A partire dall'erogazione nel 2010 queste modalità sono state cassate con una decisione unilaterale da parte aziendale e, tornando indietro di qualche lustro, si è rispolverato il **BONUS DISCREZIONALE**, un metodo che non fa altro che alimentare divisioni tra lavoratori e lavoratrici ed evitare un franco confronto con le OOS che li rappresentano.

Il tutto, inoltre, contraddistinto da una sindrome di "carboneria elitaria" e da un velo di "riservatezza" con, ne siamo profondamente certi, logiche di scelta sempre più difficili da spiegare e sostenere.

L'Azienda ha ribadito che dal 2008 il sistema incentivante c'è solo per la rete, nelle Società di servizio ci sono solo i bonus discrezionali, i quali non sono oggetto di discussione con il Sindacato.

Per le scriventi, erogare bonus e diminuire il VAP sono due elementi in contrasto, anche perché non si ha idea del montante distribuito e c'è il sospetto che non si eroghi sul VAP per erogare sul sistema discrezionale. Inoltre non si sanno i criteri di valutazione, e il sistema incentivante è momento di confronto con il Sindacato, mentre non lo è l'erogazione discrezionale.

Ribadiamo con fermezza che a questo gioco non vogliamo partecipare: la scelta di individuare momenti e motivazioni diverse per queste "elargizioni" estemporanee non giova all'armonia aziendale ma al contrario moltiplica le critiche ed il malcontento deteriorando rapporti professionali, anche tra gli stessi colleghi/e, oltre che, naturalmente, tra responsabili e risorse.

Ci chiediamo anche dove sono gli elementi di coerenza rispetto alle politiche di GRUPPO, che all'insegna della crisi e dei sacrifici riducono i costi a livello collettivo ma non disdegna gli "interventi gestionali" se unilaterali. Sempre in tema di equità sta riprendendo quota il percorso:

DIRIGENTI à PENSIONATI à CONSULENTI

stigmatizzato più volte nelle riunioni e sottoscritto negli accordi di GRUPPO, ma evidentemente con deroghe "speciali" (attraverso il generoso supporto delle società di consulenza), non giustificabili e sicuramente pre-confezionate.

NAVIGATOR:

Torniamo su quest'argomento; da più parti ci è segnalato che il fondamentale concetto di VOLONTARIETA', concordato nello scorso incontro, nel coinvolgimento, non viene adeguatamente illustrato a lavoratrici e lavoratori. La direzione del Personale ha assicurato un altro passaggio con i propri responsabili per una maggior chiarezza sull'argomento.

All'interno del progetto vengono anche proposti due questionari di valutazione da parte dei colleghi/e sull'operato dei responsabili diretti (in formato elettronico) e sulla "gestione della performance" (in formato cartaceo) dove anche i consulenti devono esprimersi in merito!!!. Questi importanti aspetti non ci sono nemmeno stati rappresentati nello scorso incontro.

Lo svolgimento operativo ha inoltre sollevato più di una perplessità, le modalità di esecuzione non sembrano rispettare i canoni di anonimato (il riferimento è a quello elettronico) che contraddistinguono indagini di questo tipo, e perciò, per quanto ovvio, la serenità di giudizi risulta compromessa.

Ricordando che la compilazione del questionario è facoltativa l'azienda ha precisato che la raccolta delle risposte è affidata, come per la SURVEY di Gruppo, ad un ente terzo. Tale ente misterioso ha l'obbligo contrattuale di aggregare i dati e restituirli in forma anonima; anche senza mettere in dubbio questi passaggi chiediamo che il concetto sia espresso più compiutamente ai colleghi.

TELELAVORO:

Sull'argomento la nostra Azienda dichiara che c'è da tempo sensibilità e attesa, è ormai anacronistico non mettere in campo uno strumento così legato all'evolversi delle tecnologie in un'azienda informatica.

Nell'intero settore bancario non sono presenti più di 100 (CENTO) posizioni di TELELAVORO e circa la metà è nel gruppo UNICREDIT la maggior parte delle quali in UCBP.

Già l'ARTICOLO 32 del CCNL indica la possibilità di individuare, coinvolgendo le OOSS, percorsi per attuare questa nuova modalità di lavoro.

Per UGIS possiamo fare una piccola digressione polemica: potremmo dire che il TELELAVORO ci aiuterà a fissare qualche regola per quei colleghi che GIÀ ora prestano la loro attività, fuori orario, da casa ma come ci viene sempre risposto in merito "*senza che l'azienda lo richieda*".

In generale le attività che sono compatibili con il TELELAVORO sono quelle svolte con strumentazione elettronica, con un elevato grado d'autonomia e con un livello standard di sicurezza logica e fisica; sarà necessaria una verifica più approfondita sul tema specifico.

Il progetto, in via sperimentale, sarà avviato sulla piazza di Milano; tramite portale sarà possibile esprimere il proprio interesse, l'intenzione è, nella fase iniziale, di circoscrivere ad una trentina di risorse il gruppo "pilota", se l'esito sarà positivo si estenderà il processo a tutta UGIS.

Un altro criterio di scelta che abbiamo suggerito è quello di tener conto di casi, legati a disagi personali o logistici per i quali il TELELAVORO potrebbe essere un'importante soluzione.

Nell'epoca della sostenibilità tra tempi di lavoro e tempi di vita e nell'ambito di spostamenti eco sostenibili ecc. ecc. accogliamo positivamente la concretezza della proposta, frutto anche di discussioni su argomenti correlati nelle commissioni Pari Opportunità o semplicemente sui tavoli di confronto aziendali.

Qualche pillola di informativa generale :

- Su base volontaria
- Le attività saranno le medesime svolte in azienda
- Minimo un anno di durata rinnovabile
- Lavoratori e lavoratrici rimangono in carico alla loro unità produttiva
- Orarie ed eventuali flessibilità relative identiche
- Retribuzioni, valutazioni, formazione e diritti sindacali immutati
- Sono previsti rientri periodici, da concordare, in azienda.
- Costi relativi ad installazioni e consumi a carico dell'azienda
- Rispetto delle normative sulla sicurezza (626)

In conclusione poche novità, se non nessuna: l'Azienda sostanzialmente trasporta in Ugis il progetto che già si era sviluppato come pilota in UCBP (progetto easy@work); base volontaria, postazione allestita a casa, di norma un giorno di presenza in Azienda ogni due settimane, niente ticket pasto. Un po' poco, se

pensiamo che i lavoratori già "telelavorano" da casa il sabato e la domenica, oltre che in regime di reperibilità, ma pur sempre un inizio.

Mentre sfogliamo l'ultimo opuscolo patinato dal titolo " Scopri il nuovo te stesso" recapitato sulla scrivania, probabilmente per evitare una crisi di identità è stata richiesto, in coda all'incontro, la costruzione, concordata ma mai messa in opera, di uno strumento adeguato che eviti disservizi nell'attribuzione di reperibilità e interventi programmati ancora segnalati in modo empirico.

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