

Mercoledì 7 maggio si è svolto in UBIS l'incontro tra OOSS e Azienda che aveva come oggetto la presentazione del progetto "Smart Work", la nuova frontiera della flessibilità lavorativa diventata improvvisamente una priorità nei piani alti di Piazza Gae Aulenti.

Com'è accaduto in passato per altri progetti "innovativi" la nostra azienda è stata scelta come pilota per la relativa sperimentazione.

Le motivazioni che sono state presentate sono condivise, parliamo del bilanciamento dei ruoli tra lavoro e famiglia, della riduzione del pendolarismo e degli spostamenti quotidiani che, soprattutto nelle grandi città, sono sempre più stressanti e critici.

In sintesi si tratta, attraverso un accordo individuale su base volontaria, di svolgere la propria prestazione lavorativa lontano dall'abituale sede presso il proprio domicilio o presso HUB predisposti dall'azienda (per ora l'unica indicazione certa è Cologno), la sperimentazione partirà il 1° giugno per concludersi il 31 dicembre 2014. Sono previste una serie di verifiche congiunte.

La proposta, in questa fase iniziale, è riservata ad alcuni settori della nostra azienda segnatamente; Real Estate, Procurement, HR, Identity & Communication e per quelle attività che presentano compatibilità con una prestazione da remoto.

L'iniziativa si limita, attualmente, a una sola giornata nell'arco della settimana concordata direttamente con il proprio responsabile, ed è prevista la possibilità di aderire anche per le lavoratrici e i lavoratori PART TIME.

La prestazione lavorativa da remoto seguirà, come per il telelavoro, gli stessi orari, le stesse normative di legge e di contratto osservati in azienda. Saranno garantiti piani formativi, aggiornamenti, sviluppo professionale e corrette valutazioni.

Dal nostro punto di vista alcune richieste sono state portate all'attenzione aziendale e recepite dalla controparte:

Il coinvolgimento nel progetto dei RLS

Un più equo concetto di recesso che l'azienda voleva disciplinare in modo unilaterale.

Il contratto individuale, che sarà presentato a colleghe e colleghi, è stato preventivamente visionato dalle OOSS. Il buono pasto sarà erogato solo se si lavorerà in un HUB aziendale e non da casa, come in occasione del telelavoro abbiamo espresso la nostra contrarietà a questa norma, la dichiarazione delle OOSS è stata inserita nel verbale sulla sperimentazione.

Il punto più delicato riguarda il "controllo a distanza", se per il telelavoro la deroga alla legge 300 su questa materia è tutelata nel CCNL, per questa sperimentazione non ne è prevista alcuna, abbiamo dunque ribadito all'azienda di attenersi alle regole sancite dalla legge 300 (Statuto dei Lavoratori).

Il secondo punto all'ordine del giorno era il previsto aggiornamento sulle Tesorerie, la relazione del responsabile ha evidenziato, a suo dire, una ritrovata efficienza che, lo ricorderete, stride fortemente con gli esiti delle recenti Assemblee, dove Lavoratori e Lavoratrici hanno rassegnato una situazione di grande difficoltà.

Dopo un paio di mesi scarsi il responsabile di "Public Administration Italy" ha sostenuto che "siamo perfettamente in linea con gli SLA della banca, gli straordinari sono in rilevante diminuzione, a un buon numero di colleghi è stata erogata formazione mirata e l'applicativo, fino a ieri zoppicante, funziona perfettamente".

L'unico dato certo è che da Dicembre a oggi le prestazioni straordinarie sono calate, ma quello di fine anno è tradizionalmente un periodo di grande impegno.

Sugli straordinari sono stati forniti dati incompiuti senza, per esempio, segmentare le Aree professionali dai QD (circa 100/105) né i poli geografici che hanno significative differenze, la media del pollo rassicura ma una verifica sui dati è assolutamente necessaria.

Sono in aumento anche i volumi pur diminuendo il numero di enti operanti per effetto di spostamenti di deleghe e accentramenti.

Valuteremo con i lavoratori e le lavoratrici coinvolti la bontà delle informazioni e la conferma delle prospettive per quest'attività che ci sono state indicate.

Non poteva mancare l'ennesima ristrutturazione, questa volta è di scena la Service Line Procurement; dopo aver cancellato, aggiunto e rinominato slot sull'organigramma, dopo aver migliorato, semplificato e rivisitato le attività gestite dal team Order Management Central Sourcing sono cedute ad ABAS, questo comporta la riconversione di 5 risorse all'interno della SL.

Auspichiamo che il numero esiguo di colleghi e colleghe consenta la loro collocazione con reciproca soddisfazione.

Nell'ambito dell'incontro abbiamo chiesto di svolgere, così come concordato, la seconda parte dell' "Incontro Annuale" per poter effettuare una puntuale ed appropriata verifica dei dati di bilancio e del trend andamentale delle consulenze e dei relativi costi che l'Azienda continua a sostenere essere in diminuzione.

Milano, 8 maggio 2014

Segreteria di Coordinamento della FISAC/CGIL di UBIS

[Scarica comunicato](#)