



SEMESTRALE AREA EMILIA BOLOGNA 19/10/10

Dal Codice Etico di ISP: Relazioni con i collaboratori "Ascolto e Dialogo" ??????

Alla presenza di una numerosa delegazione aziendale si è concluso il percorso di semestrale avviato in giugno con un documento che elencava tutte le problematiche relative al nostro Centro a partire da organici, orari di lavoro e flessibilità relativa, condizioni igienico ambientali, prospettive future alla luce della cessione di attività di business a State Street.

ORGANICI:

La nostra richiesta era di procedere alla trasformazione da contratto atipico o a T.D. ad indeterminato di tutti quei colleghi che da anni sono al nostro fianco e che riteniamo siano strutturali alla nostra attività. Alla DC DSI ISGS il rapporto tra interni e consulenti esterni è pari a 170 interni contro 110 esterni. L'investimento in nuove risorse sarebbe pertanto oltre ad una necessità, una assicurazione sul nostro futuro. In questa occasione l'Azienda ci ha confermato che fino a quando non si sarà completato il passaggio delle lavorazioni a State Street Bank non è possibile fare previsioni sull'organico.

Sappiamo comunque che esistono per il 2010/2011 progetti per portare nuovi lavori al Centro, vedi accentramento della clientela corporate dalle filiali al back office e migrazione del Client Service del Financial Institutions. Restano poi confermate le attività svolte in outsourcing per SSB fino a quando non si sarà completato il passaggio sulla loro piattaforma, per cui riteniamo che anche per il 2011 l'apporto dei T.D. sarà fondamentale.

Al 30/06/2010 gli organici del nostro polo sono 719 di cui 530 Oper.centrali, 19 Dia, 170 D.S.I., 74 TD, 48 somministrazione lavoro.

- **Applicativi:** proseguono le procedure di consegna delle lavorazioni svolte attualmente dall'ufficio applicativi di Parma che termineranno con la dismissione delle lavorazioni il 17 dicembre. Abbiamo fatto rilevare all'azienda quanto ambiguo possa essere il messaggio che l'azienda sta inviando ai lavoratori del Centro, **trasferendo lavoro di personale interno a personale di Infogroup, comportamento che sicuramente non contribuisce a rasserenare i dipendenti.**

Questo è il quadro generale che si riferisce al tema degli organici. Purtroppo, fermo restando l'attuale situazione, resta l'amara convinzione che alla fine delle migrazioni e dei contratti di outsourcing di questi giovani non resterà traccia alcuna nell'organico del Polo di Parma.

ORARIO DI LAVORO:

- **Turnisti:** nonostante abbiamo fatto notare all'Azienda la forzatura secondo la quale al suddetto personale non venga più riconosciuta la libertà di uscire durante la pausa di 30 minuti spettante ai sensi dell'Art.96 comma 4 del CCNL, è rimasta ferma sull'interpretazione restrittiva e per noi arbitraria secondo la quale la pausa deve essere fatta all'interno dell'azienda.

- **Flessibilità:** dal 1 Giugno la flessibilità a chi aveva un orario diverso da quello definito dall'Azienda "standard", ovvero 8,25-13,40-14,40-16,55 è stata revocata.

Va precisato che per orario "standard" l'azienda intende l'orario ufficiale di ISP, mentre il CCNL e l'accordo di Armonizzazione sull'orario di lavoro per "standard" intendono ben altra cosa.

Pensavamo fosse stato un errore, nessuno era stato avvertito, ci sbagliavamo.

Ancora una volta per la "normalizzazione" non hanno tenuto in considerazione le persone.

I nostri orari derivavano da esigenze aziendali e non sono come vengono definiti attualmente "personalizzati".

L'azienda ci ha confermato, ed è irremovibile su questo, che il loro unico riferimento è la policy aziendale.

Per cui tutto ciò che è diverso dallo "standard" non beneficia della flessibilità in ingresso ed entro l'inizio di novembre verranno contattati i colleghi che, con orario extra standard, hanno ancora la flessibilità per una anomalia di programma.

In entrambi i casi riteniamo doveroso fare alcune considerazioni.

Fermo restando quanto prevede il CCNL in materia, vogliamo ricordare che il Polo di Parma fu un precursore di questo istituto proprio per meglio conciliare le esigenze tecnico/organizzative con le esigenze di vita del personale tutto.

Un accordo quindi che andava in direzione di una elevazione della qualità della vita ed a soddisfare esigenze reciproche, con il considerevole obiettivo di rafforzare la relazione lavoratore/azienda in una proiezione di migliore efficienza, produttività e motivazione.

Quello che sfugge, che l'Azienda non riesce a spiegare, è il fine. Perché, a voler ben guardare, non sono state adottate alcune motivazioni logiche, tanto meno esigenze di servizio o organizzative.

L'unico motivo che ci viene da pensare è quello di voler per forza imporre la "logica" del padrone.

Auspichiamo almeno che, vista la policy, vengano accolte le future richieste di effettuare la pausa pranzo di 30 minuti.

CONDIZIONI IGIENICO AMBIENTALI:

Abbiamo contestato nel nostro documento consegnato all'Azienda la mancanza di manutenzione degli uffici e dei servizi igienici. Ci sono condizioni che in alcuni casi sfiorano il degrado.

La D.I.A. ci ha elencato i lavori fatti e programmati al Polo di Parma:

-tetto del palazzo uffici rifatto in rame; -lucernari dell'ex archivio rifatti; -impianto climatizzazione del palazzo uffici programmato per inizio 2011; -sostituzione di due ascensori palazzo uffici programmata; -riqualificazione aree break programmata; -rifatto sistema fognario; -riordino retro palazzo uffici fatto-riordino retro CED fatto; -riqualificata la palazzina su via Langhirano; -spostamento del personale dall' ex-archivio al palazzo uffici rimandato per mancanza di spazi

Alla luce delle risposte fornite dall'Azienda, dobbiamo evidenziare ancora una volta, che le relazioni sindacali decentrate anziché essere propedeutiche alla soluzione delle problematiche delle varie aree, si traducono in un mero obbligo normativo, amministrativo, statistico. Questa liturgia ci lascia pertanto perplessi ed insoddisfatti.