CHE FINE HANNO FATTO I NOSTRI DATI!

Il gruppo Unicredit attraverso il progetto Newton al fine di ottimizzare i costi operativi e anche come un'opportunità di business per espandersi nel mercato esterno ha deciso di percorrere la strada delle cessioni di attività di back office-it e amministrazione del personale (hr) a società terze in rapporto di joint venture.

Il 27 aprile 2012 è stato sottoscritto l'accordo della prima cessione di ramo d'azienda tra HP e UBIS costituendo la società ESSSC, che ha riguardato oltre 200 lavoratori; **decisione fortemente contrastata dalle organizzazioni sindacali e dai lavoratori interessati.**

L'obiettivo dichiarato era il seguente: l'opportunità di business e il costante miglioramento della qualità del livello di servizio con la garanzia non solo della piena continuità nel rapporto di lavoro per i dipendenti, ma anche della valorizzazione dell'esperienza professionale maturata ponendo in atto le più opportune strategie per la salvaguardia delle professionalità trasferite con il ramo d'azienda.

HP avrebbe provveduto nel più breve tempo possibile alla realizzazione di una sua piattaforma informatica in grado di sostituire quella di Unicredit per la gestione amministrativa di tutti i dipendenti del Gruppo.

A distanza di pochi mesi dall'avvenuta cessione e precisamente ad ottobre 2012 sono iniziate le prime delocalizzazioni di attività in Polonia in una società del gruppo HP. Il processo è continuato portando a quasi il 60% le attività appaltate.

Si tratta di attività che toccano dati personali e sensibili dei dipendenti del Gruppo come legge 626, sorveglianza sanitaria obbligatoria, organizzazione corsi bancari, benefit trasferte, buoni pasto, turni, orari lavoro, straordinario, part time, trasformazioni contratti di lavoro, presenze/assenze, gestione malattia, comporto, parte di assunzioni, assegni famigliari e aggiornamento dati personali.

Riportiamo cosa prevede il GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI in materia di trattamento di dati dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro.

" **Incaricati.** Resta fermo l'obbligo del datore di lavoro di preporre alla custodia dei dati personali dei lavoratori apposito personale, specificamente incaricato del trattamento, che "**deve avere cognizioni in materia di protezione dei dati personali e ricevere una formazione adeguata. In assenza di un'adeguata formazione degli addetti al trattamento dei dati personali il rispetto della riservatezza dei lavoratori sul luogo di lavoro non potrà mai essere garantito**"

"**Misure fisiche ed organizzative.** Il datore di lavoro deve adottare, tra l'altro, misure organizzative e fisiche idonee a garantire che:

- **i luoghi ove si svolge il trattamento di dati personali dei lavoratori siano opportunamente protetti da indebite intrusioni**;
- le comunicazioni personali riferibili esclusivamente a singoli lavoratori **avvengano con modalità tali da escluderne l'indebita presa di conoscenza da parte di terzi o di soggetti non designati quali incaricati**;
- **siano impartite chiare istruzioni agli incaricati in ordine alla scrupolosa osservanza del segreto d'ufficio**, anche con riguardo a dipendenti del medesimo datore di lavoro che non abbiano titolo per venire a conoscenza di particolari informazioni personali;
- **sia prevenuta l'acquisizione e riproduzione di dati personali trattati elettronicamente, in assenza di adeguati sistemi di autenticazione o autorizzazione e/o di documenti contenenti informazioni personali da parte di soggetti non autorizzati [33];**
- sia prevenuta l'involontaria acquisizione di informazioni personali da parte di terzi o di altri dipendenti: **opportuni accorgimenti, ad esempio, devono essere presi in presenza di una particolare conformazione o dislocazione degli uffici**, in assenza di misure idonee volte a prevenire la diffusione delle informazioni."

Sappiamo che la documentazione relativa alle attività delocalizzate viene spedita materialmente in Polonia, così come gli operatori che rispondono ai ticket e ad alcune richieste telefoniche dei colleghi non sono dipendenti di ES SSC: quello di cui non siamo certi è che il tutto avvenga nel rispetto della normativa vigente.

A fronte di tutto questo, nessuna attività esterna è entrata in ES SSC e la piattaforma informatica, quella che dovrebbe anche assicurare l'acquisizione di commesse, non è ancora in essere.

Quello che è inaccettabile, inoltre, è che **il livello di servizio ha subito un netto peggioramento, causando le numerose lamentele che ci giungono dai colleghi (ad es. assegni familiari).**

Infatti nelle attività gestite da HP Polonia si riscontrano anomalie e errate imputazioni che richiedono costanti e ripetuti interventi da parte dei colleghi (apertura ticket) che si i trascinano nel tempo spesso con esiti incerti.

Dov'è il miglioramento della qualità sbandierato nella presentazione? Perché rinunciare alle professionalità esistenti? La scelta fatta da Unicredit sta producendo effetti esattamente contrari, con uno scadimento del servizio che causa malcontento, perdite di tempo e ritardi sulle erogazioni, non più tollerabili.

Non era questo il progetto presentato alle OO.SS.!!

Roma, 19.6.2014

R.S.A. Unicredit di Roma

FISAC/CGIL - SINFUB