

Si poteva fare di più e meglio



Sicuramente si poteva fare con più calma ed approfondire le questioni con maggior attenzione, sviluppando il confronto anche nei mesi scorsi, dopo la proroga dei termini stabilita dal Garante.

Purtroppo, la solita strategia aziendale basata sul rinviare tutto all'ultimo minuto per poi, con la logica dell'emergenza, ottenere una firma "al volo", pare andare sempre di moda e funzionare.

Questione Tracciabilità. Da oggi in azienda si dovrà tenere traccia delle operatività svolte da ciascuno di noi per "almeno" due anni (su questo "almeno" ci torneremo dopo).

Dobbiamo premettere che OGGI, rispetto ad ieri, NON CAMBIA NIENTE IN TEMA DI GESTIONE DEI DATI PERSONALI E DI EVENTUALI ILLECITI. Il divieto di operare fuori dalle norme e dalle disposizioni operative aziendali esisteva anche prima, solo che adesso è certo che l'azienda debba tenere traccia di quanto viene fatto per poter rispondere ad eventuali interrogazioni/esposti/richieste. Mentre prima poteva scegliere se controllare/verificare l'operato di ciascuno (e quando all'azienda è servito e/o ha fatto comodo vi assicuriamo che già lo faceva), oggi è "costretta" a farlo, archiviando anche le mere consultazioni e predisponendo vari "alert", ovvero livelli di controllo/verifica di operatività considerate "anomale". Per ulteriori dettagli vi rimandiamo all'allegata scheda di approfondimento.

Come **Unità Sindacale** non possiamo che rilevare che l'accordo aziendale peggiora molto quello di settore. Come è noto, "il diavolo si nasconde nei dettagli". Ed eccoli i dettagli che non ci convincono:

- ✓ Si stabilisce che **l'archiviazione dei dati avvenga per "almeno 24 mesi"**. Nell'accordo di settore firmato fra Segreterie Nazionali ed ABI, invece, la conservazione dei dati avviene per 24 mesi, e questa era stata una conquista sindacale rispetto alla previsione contenuta nel Provvedimento del Garante, dove si imponeva la conservazione dei dati per un periodo "non inferiore" ai 24 mesi. La domanda quindi è: perché se in sede ABI si è convenuto di conservare i dati per 24 mesi, in Findomestic si è deciso che debbano essere conservati per "almeno" 24 mesi? **Perché in Findomestic si arretra rispetto alle posizioni assunte a livello nazionale? Forse si vogliono conservare per più tempo? E se sì, per quanto e per quale scopo?**
- ✓ Il **numero delle informazioni collezionate** è molto maggiore di quelle previste dall'accordo di settore e dal Provvedimento del Garante e quelle inserite in eccesso non hanno alcuna utilità ai fini del provvedimento stesso: **forse servono ad un monitoraggio più approfondito delle attività svolte dai colleghi? A che scopo?**
- ✓ Di alcune **prassi di controllo** veniva demandata, nell'accordo di settore, la definizione in sede aziendale ma non è stato fatto nulla: né il sindacato, né i colleghi avranno a disposizione alcuno strumento di difesa o controllo.
- ✓ Non sono state rese note le **soglie di alert**: come se sulle strade mettessero gli autovelox senza alcun segnale di limite di velocità. Solo prendendo le multe lo scopriremo ... forse.
- ✓ Findomestic ha rifiutato la **nostra richiesta di inserire una tutela** per i colleghi, fondata sull'inutilizzabilità delle rilevazioni, emerse a seguito della tracciabilità, per muovere contestazioni disciplinari.

La logica di fondo, in piena sintonia con il vigente accordo aziendale sul controllo a distanza (che **UNISIN** non ha sottoscritto), è questa: l'Azienda, che preferisce sempre l'uovo oggi (i numeri, i risultati immediati, il budget) alla gallina domani (i risultati di medio periodo che vengono dalle "buone prassi", dal buon clima di lavoro, dal coinvolgimento attivo, dalla responsabilizzazione...) vuole che i colleghi continuino ad andare oltre le regole ma



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze



FALCRI silcea

FALCRI silcea

rifiuta di offrire loro copertura, lasciando sulle loro spalle ogni responsabilità, e vuole tenersi le mani libere per ogni eventuale azione, anche disciplinare, anche in assenza di censure dal Garante.

Per tutti questi motivi, **Unità Sindacale**, pur avendo profuso tutto il proprio impegno nel confronto aziendale per addivenire ad una soluzione condivisa, non può sottoscrivere questo accordo.

E poi, che il Direttore HR ci venga a dire che l'azienda chiarirà tutta l'operatività e le procedure (con calma, tanto per questo non c'è fretta... nel mentre però le registrazioni sono già iniziate!), e tutelerà i lavoratori, se si atterrano alle disposizioni operative, ma che, contemporaneamente, gli stessi lavoratori dovranno avere la "giusta elasticità" per non bloccare il lavoro, ci lascia veramente perplessi.

In primis, perché l'azienda avrebbe dovuto chiarire "tutto" da sempre. Il fatto che lo garantisca adesso ci conferma, come sosteniamo da molto tempo, che spesso ci sia la volontà che si lavori in maniera "border line".

Inoltre, come può l'azienda chiedere ai lavoratori di "essere elastici"?! Se si sbaglia siamo tracciati, se le disposizioni operative adesso (finalmente) saranno chiare e puntuali (si legga questa affermazione come un auspicio e non come una certezza, ndr), come si fa ad essere elastici?!!

Questione CRCR. Abbiamo accettato, obtorto collo, di prorogare l'attuale accordo, ma non siamo molto convinti delle motivazioni che l'azienda ci ha fornito. Lo sapevamo da un anno che sarebbe scaduto il test al 30 settembre ed è da quest'estate che l'azienda ci dice di voler stabilizzare il servizio in virtù degli ottimi risultati... perché arrivare quindi al 30 settembre per rimandare ancora? Fra l'altro dovendo prorogare per una decina di giorni i tempi determinati attualmente in essere....

Ma, visti i buoni risultati portati da questi colleghi e l'intento di stabilizzare almeno 4 risorse, non si poteva già arrivare ad una definizione del servizio ed all'assunzione dei migliori "det" che hanno contribuito a questo test?

Troppo semplice? Può darsi... così invece si è dovuto trovare il meccanismo di prorogare il tutto fino al 31 marzo 2015, con la clausola che si debba ricercare tassativamente entro il 30 novembre 2014 un accordo pena la decadenza (a marzo 2015) del servizio stesso...

L'unica cosa certa è che oggi, i tempi determinati assunti per questo progetto, se non verranno richiamati su questo servizio, avranno contribuito a portare ottimi risultati all'azienda, ma senza ottenere niente in cambio dell'investimento che hanno fatto su sé stessi accettando un posto di lavoro con orari di certo non agevolati.

Vi terremo aggiornati circa l'evoluzione della trattativa.

Firenze, 2 ottobre 2014

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Findomestic

Più responsabili insieme? Ma se il CIA è scaduto il 31.12.2007, 2.467 giorni fa...

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650
unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic

APPROFONDIMENTO TRACCIABILITÀ – ACCORDO AZIENDALE

Con l'entrata in vigore del Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n° 192/2011 sulla tracciabilità delle operazioni bancarie si può affermare, parafrasando Giuseppe Tomasi di Lampedusa, che **non cambia nulla seppur tutto cambia**.

Non cambia nulla dal punto di vista della normativa sulla gestione dei dati personali (e dei relativi obblighi per gli addetti alla gestione dei dati personali): ciò che il Codice Privacy (D.Lgs. 196/2003 e s.m.i.) considera lecito ed ammissibile non subisce alcuna variazione con l'entrata in vigore del decreto del Garante. Ciò che era vietato, o era considerato un abuso, una forzatura ecc. fino a ieri, continua ad esserlo oggi.

Cambia tutto, invece, dal punto di vista del riflesso sull'operatività. Il provvedimento del Garante, come detto sopra, non interviene nel merito della disciplina del trattamento dei dati personali, ma impone **un obbligo alle Banche di tracciare non più e solo le transazioni e le operazioni dispositive, ma anche le mere consultazioni (inquiry)**. Oltre all'obbligo di tracciabilità (poter individuare chi ha effettuato anche solo una mera consultazione), sono previste, inoltre, **l'archiviazione di questi dati per 24 mesi**, e l'adozione di sistemi di *alert* che evidenzino accessi anomali ai dati dei clienti.

Si potrebbe, dunque, affermare che, agendo nel pieno rispetto delle norme sulla privacy, non vi è nulla da temere da questa tracciabilità!

Ma come sempre, nella realtà, le cose sono più complicate. Perché da oggi ognuno di noi deve essere consapevole che tutto ciò che fa nello svolgimento del proprio lavoro è tracciato ed archiviato. E questo pone seri problemi nei casi (facili a verificarsi) di violazione involontaria ed in buona fede della privacy del cliente, perché anche se non ci sono state transazioni sulla pratica, si potrà verificare chi, nel consultare la pratica stessa, ha eventualmente commesso la violazione.

Bisogna, quindi, oggi più che mai, nell'adempimento delle nostre funzioni, attenersi alla più puntuale e scrupolosa osservazione delle metodologie aziendali, evitando quei comportamenti - quasi sempre indotti dalle pressioni commerciali - al limite delle regole, o che si pongono in una zona grigia tra ciò che è consentito e ciò che è vietato. L'azienda stessa, nella propria dichiarazione in calce all'accordo, afferma questo principio: *"Il rispetto delle metodologie e delle disposizioni operative attualmente vigenti per ciascun mestiere, nonché dell'operatività conforme e coerente alle stesse e connessa alla propria posizione di lavoro, garantisce i dipendenti sulla piena legittimità del proprio operato, anche alla luce del Provvedimento del Garante i cui effetti entreranno in vigore il primo ottobre del 2014"*.

Rinnoviamo, dunque, ancor più accorato il nostro consueto invito al puntuale rispetto delle metodologie. Da oggi, niente più "eccezioni": si fa ciò che è previsto dalle norme e disposizioni aziendali ed eventuali inviti alla "elasticità" vanno pretesi per iscritto e comunicati al Sindacato.