



## SEGRETERIA DI COORDINAMENTO



### Il punto.....

**Formazione** Usi nell'ultimo biennio ha costantemente incrementato la quantità e la qualità della formazione erogata ai propri dipendenti. Il monte ore utilizzato è passato dalle 19.500 del 2000 alle 31.250 del 2002 che per fine anno diventerà 48.500. Le persone coinvolte nel processo formativo ad oggi sono 660, un centinaio circa sono già inserite nei corsi in partenza, per 300 colleghi/e si configura nei prossimi mesi un massiccio impegno formativo per raggiungere l'obiettivo, previsto dalla Direzione, del coinvolgimento di 1.120 risorse per fine anno. Dai dati forniti emergono anche dei ritardi nella formazione nel Polo d'Ancona e nelle aree di Governance, mentre è equamente ripartita - addirittura matematicamente - tra le categorie (III Area Prof. / QDI-QD2 / QD3-QD4) e tra donne e uomini. Sebbene il catalogo predisposto sia ampio, la quasi totalità della proposta formativa di carattere generale, è costituita dal solo corso interattivo di lingua inglese, che ha interessato 288 colleghi per 70 ore ciascuno (35 relative anno 2002 + 35 relative anno 2003). Un distinguo va fatto tra il numero delle ore svolte, con docente, in aula (**18.105**) e quelle in "formazione a distanza" (**13.145**).

Dal confronto sull'argomento è emerso chiaramente che l'Azienda privilegia la formazione tecnica e di ruolo a scapito della formazione generale. Con queste premesse è indispensabile che ogni collega si attivi tempestivamente per comunicare le proprie esigenze formative al proprio responsabile d'Unità e Comparto, in modo di conciliare ed equilibrare la formazione di ruolo, quella tecnologica e quella di carattere generale (scelta in base alle proprie esigenze) che riteniamo debbano avere, tra loro, pari dignità e considerazione.

In base alle previsioni del CCNL le ore retribuite sono 32, mentre le ulteriori 18 non retribuite, sono disponibili fuori del normale orario di lavoro. Per la fruizione di corsi interattivi, è stata predisposta una piattaforma tecnologica (matrice IBM) disponibile per tutto il Gruppo sul sito **UCILEARNING** che consentirà ai colleghi/e di accedere al catalogo di Formazione Generale iscrivendosi direttamente ai corsi via INTRANET e/o INTERNET. In caso il collegamento avvenga da casa, sarà attivato tramite un numero verde gratuito per un max. di 20 ore. Per consentire una più funzionale gestione dei corsi che superano il tetto delle 50 ore annuali (es.le 70 ore d'Inglese) si è accorpato il biennio 2002/2003 per utilizzare 100 ore in un'unica soluzione. L'azienda ha dichiarato che non è in grado di soddisfare le richieste di recupero delle ore di formazione, relative al biennio 2000/2001, dei colleghi provenienti dalle Banche conferenti (non Credit) che non avessero assolto tale obbligo.

**Contratto Integrativo** Doverosa la verifica dell'applicazione del recente CIA e della contestuale procedura Quadri Direttivi (Art.66 CCNL). Per interpretare correttamente l'effettiva incidenza degli adeguamenti professionali previsti, giova ricordare come in Usi siano già presenti circa **800 Quadri Direttivi** derivanti da riconoscimenti aziendali, ruoli gerarchici ed applicazione dei CIA precedenti. Riguardo alle Aree Professionali e i Quadri di I & II livello, sono previste con decorrenza Settembre 2002 **37 promozioni (30 in I.T. e 7 nelle aree Unisig)**, la proiezione fino a Dicembre 2003 (data di rinnovo del CIA) riguarderà in totale **71 colleghe/i (56 in I.T. e 15 nelle aree Unisig)**. Questo risultato assume maggior significato se rapportato alle 120/140 nuove assunzioni effettuate dalla nascita USI (Luglio 2001). La definizione, in chiave futura, di ruoli/gradì è stata scelta prioritaria delle OO.SS. tenuto conto del rapido rinnovamento professionale ed anagrafico di lavoratori e lavoratrici. A questo proposito, basti pensare al rilevante incremento di personale femminile, sarà nostra cura far emergere questo aspetto in relazione al capitolo "pari opportunità".

La condivisione della procedura "**Quadri Direttivi**", tra Azienda e Sindacato ha avuto come diretta conseguenza una più trasparente attribuzione di ruoli nella parte "alta" dell'organigramma aziendale. Con quest'intento sono stati individuati i responsabili d'Unità/Comparto e le risorse utilizzate in Staff operativi. Il continuo evolversi delle strutture operative (sono per esempio già nati 8 nuovi comparti) causerà delle discrepanze temporali tra l'ufficializzazione delle nomine e l'erogazione delle nuove retribuzioni previste per Settembre. E' stata recepita la richiesta delle OO.SS. di rendere pubblici i criteri usati per l'individuazione dei livelli retributivi dei capi comparto (QD3/QD4/RC1) e dei capi unità (RC2/RC3). L'Azienda si è impegnata a fare una comunicazione ufficiale per illustrare le scelte aziendali e i criteri che le hanno ispirate.

Sono state individuate complessivamente 159 "posizioni di lavoro" comprese tra il QD III ed il ruolo Chiave 3 così ripartite:

- **84 promozioni effettive** MI-52 VR-17 BO-8 TO -11 TS-2 TV-1 AN-1
- **67 formalizzazioni** MI-37 VR-13 BO-7 TO - 3 TV-2 AN-5

Invitiamo i colleghi a segnalare eventuali anomalie, ricordando che il testo del CIA è consultabile presso le OO.SS. ed è pubblicato sul portale UCI.

**Reperibilità** Dopo 8 mesi di applicazione è giunto il momento di verificare l'impatto dell'accordo sull'istituto della reperibilità come già concordato nei primi mesi dell'anno. *A fine Agosto il numero degli interventi al di fuori dell'orario di lavoro ammonta a 1722 (circa 2000 ad oggi), la media giornaliera è attestata tra i 6/7 "contatti", i colleghi/e coinvolti/e sono stati 370 con un costo aziendale di circa 210.000 Euro.*

Da una prima analisi si può trarre qualche elemento di riflessione: il 70% dei problemi è stato risolto da "remoto", riteniamo ancora troppo massiccio il ricorso ad interventi "spot" non solo in I.T. (acuita poiché è già prevista una reperibilità programmata) ma soprattutto nelle aree UNISIG che la Direzione considera meno critiche. Non ci convince affatto, concettualmente, che solo 325 siano interventi di reperibilità programmata mentre ben 1397 siano estemporanei, il numero è in parte giustificato dal frequente ricorso alla "disponibilità" dei QD III & IV che spesso, in questo modo, si sovrappone al "reperibile". Questo primo bilancio è un punto di partenza su cui lavorare, l'esigenza delle OO.SS. è di ridurre progressivamente gli interventi diminuendo l'ingerenza nella vita privata dei lavoratori/trici. Si è rilevata una marcata sproporzione tra Poli, spicca il numero d'interventi richiesti a Torino a fronte di una popolazione relativamente ridotta. Se nell'area prettamente tecnologica è comprensibile la necessità di garantire la piena operatività giornaliera alle altre società del gruppo escludendo, ovviamente, le criticità scaturite da attività straordinarie (impilamenti...ristrutturazioni... nuove procedure), è difficile condividere il sistematico intervento su applicativi e procedure che dovrebbero essere sufficientemente collaudate. L'argomento merita un necessario approfondimento, sono stati proposti alcuni suggerimenti per individuare correttivi operativi, come la verifica sulla "necessità" dell'intervento, e una più precisa individuazione delle competenze.

A questo proposito è stata approntata in seno all'area I.T. una nuova Unità denominata **Erogazione Controllo Servizi (ECS)** che, tramite strumenti di monitoraggio, incremento dei processi di automazione e innovazioni tecnologiche ha il compito, in estrema sintesi, di trovare soluzioni e/o migliorare i parametri di efficacia ed efficienza dei sistemi e delle procedure.

In questa direzione anche l'annunciata assunzione nelle sale elaboratori di Milano di 6/8 specialisti di sistemi OPEN l'intento è di ottenere una "contaminazione professionale" con gli operatori già presenti, allargando le conoscenze sui vari applicativi. Le assunzioni, che le OO.SS. hanno richiesto, per raggiungere un congruo numero di operatori nelle sale Elaboratori saranno concretizzate tra Ottobre/Novembre (4 a Milano e 4 a Verona).

**Prestazioni Eccedenti:** L'argomento, considerando l'alta concentrazione di Quadri nella nostra Azienda e il numero elevato di Week-end lavorativi, è di grande sensibilità per lavoratori e OO.SS. Per quanto riguarda i Q.D. di I & II livello sono state accolte 67 certificazioni del superamento delle 200 ore eccedenti, limite previsto dal Gruppo, per questi casi è stata reiterata l'erogazione della quota forfetaria prevista dal CCNL. La direzione assicura che tutte le richieste inoltrate sono state valutate correttamente, rimaniamo nell'attesa di un eventuale riscontro da colleghi/e. Un altro problema cronico nelle nostre strutture è costituito dalla coerenza di assegnazione delle giornate di recupero. Il Sindacato, confortato anche da interpretazioni giuridiche, ha sempre sostenuto la completa sovrapposizione delle ore prestate in Sabati/Domeniche/festività e il recupero concesso (per intenderci 10 ore sono 10 ore). U.S.I. ha confermato la nostra interpretazione, e applicherà il nuovo criterio di recupero.

**Sk obiettivi** Il tema della formazione è ripreso anche nelle schede obiettivi, finalmente disponibili, che saranno distribuite ai responsabili d'Area/Unità/Comparto. E' importante evidenziare che il corretto rapporto professionale con i propri collaboratori, concorra al raggiungimento del risultato finale.

Le schede, contengono una parte di risultati gestionali/decisionali comuni alle due aree UNISIG ed I.T., una parte relativa ad obiettivi trasversali come S3, e sezioni tipicamente specifiche dell'Area di riferimento. Le OO.SS. hanno lavorato congiuntamente all'Azienda per varare un regolamento che coinvolgesse tutti i lavoratori nel sistema premiante.

**Help Desk Funzionale** Siamo ancora in attesa delle specifiche tecniche, delle norme operative e i dati disponibili per operatore forniti dal centralino Delco che l'Azienda si è impegnata a fornire. E' prevista in tempi brevi la riorganizzazione dell'ufficio per meglio servire le Banche di Segmento. Impegno dell'Azienda è di dare alle OO.SS., ed ai lavoratori coinvolti, ampia illustrazione del progetto con le eventuali ricadute professionali. Anche per l'Help Desk Tecnologico del Polo di Bologna sono allo studio modifiche e innovazioni, appena possibile le OO.SS. comunicheranno le informazioni disponibili.