

## Il momento delle scelte?!?

Proseguono gli incontri con l'Azienda che, ormai da tempo, riguardano principalmente gli **Inquadramenti** del personale ed i **Percorsi di Carriera**. Findomestic ci fa presente che ha la necessità di introdurre in tempi brevi il nuovo metodo di valutazione in modo tale da avere tutto il 2009 a disposizione per formare i valutatori e far conoscere ai valutati le novità. **FALCRI** e **SILCEA** hanno più volte sottolineato il ritardo cronico dell'Azienda nel trovare soluzioni a tutti i rimandi introdotti nel CIA 2007. **Findomestic insiste nel ricordare che se non ci sarà un accordo andrà avanti comunque.**

Questi Sindacati auspicherebbero di trovare un accordo: il problema è che ancora una volta dobbiamo registrare un "niente di fatto": a fronte delle nostre osservazioni, l'Azienda nella migliore delle ipotesi ripropone con parole diverse le proprie posizioni non apportando variazioni sostanziali, **in altri casi siamo di fronte a veri e propri passi indietro.**

Ci sono stati presentati gli **Inquadramenti di Sede**, su cui dobbiamo verificare la congruità dell'inquadramento proposto con le mansioni effettivamente svolte. Il percorso per gli Addetti sarà lo stesso sia per il personale di Sede che di Rete. Per i **Responsabili di Sede** si parla, come già avvenuto in passato, di inquadramenti minimi che però non prevedono nessun percorso certo né indicativo su un'ipotetica progressione di carriera.

Nel cercare di convincerci sulla bontà del progetto, l'Azienda ci ha voluto sottolineare come già nel CIA del 2002 i principi di merito, di valutazione, di formazione ecc., fossero stati introdotti con incredibile lungimiranza ed oggi, finalmente, potrebbero essere messi in atto svincolandoci da logiche basate su automatismi. È assolutamente vero **ma nel 2002 fummo altrettanto lungimiranti nel prevedere di legare tali principi a criteri certi quali il numero di risorse gestite ed il numero di anni definiti nel ruolo, di fatto garantendo ai colleghi punti di riferimento precisi e definiti:** in alcuni casi, pur con quelle garanzie, non è stato facile far riconoscere a colleghi coinvolti quanto spettava loro. **Oggi Findomestic ci chiede di fidarci totalmente della propria discrezionalità.**

Noi vogliamo che i criteri con cui l'Azienda valuta le persone siano chiari; che sia certo quando una persona raggiunge determinati standard qualitativi e, se mantenuti per un tempo ben preciso, diano diritto al percorso di crescita; vogliamo capire se un lavoratore ha uno "stop" del percorso come ciò viene determinato, l'impatto che provoca e quali sono gli strumenti per superare l'impasse e come e quanto questo incida sul percorso di carriera. Definito quanto sopra bisogna poi "armonizzare" la situazione di chi oggi già ricopre certi ruoli oggetto di modifiche: non vogliamo certo dimenticare chi è già da tempo incaricato a svolgere determinati compiti oggi non regolamentati (l'elenco potrebbe essere lungo e non si tratterebbe di "isolati casi personali").

Siamo in attesa di ricevere l'ultima versione del progetto proposta dall'Azienda per poter fare le nostre valutazioni finali. Certo, la base di discussione è lontana, quelli di seguito riportati sono solo alcuni esempi delle distanze:

- sul nuovo metodo di valutazione della prestazioni, rimodulare la valutazione su 6 livelli (scissione dei giudizi A e B in due sottolivelli **1a** e **1b**, **2a** e **2b** mentre C e D saranno denominati **3** e **4**) rispetto agli attuali 4 rischia di essere solo uno specchietto per le allodole. Un più ampio numero di valutazioni è utile se permette ad un maggior numero di persone di essere inserite nel percorso di crescita. Oggi, con l'attuale metodo di valutazione, solo chi ottiene una valutazione "A" avrebbe diritto ad essere inserito nel percorso: se domani, con il nuovo metodo di valutazione lo saranno solo coloro che avranno la valutazione "1a e 1b" (guarda caso gli stessi che oggi prendono "A") a che serve cambiare? Noi vogliamo che anche gli attuali "B tendenti ad A" (domani chiamati **2a**) siano inseriti nel percorso ampliando il numero di coloro che possono crescere. Inoltre sparisce il colloquio intermedio che diverrà facoltativo, ma in un contesto dove la valutazione ha un ruolo fondamentale per la crescita è corretto?
- un 3A1 potrebbe passare al 3A2 dopo 6 anni con valutazioni che non dovranno essere inferiori al **2a**, e dopo ulteriori 8 anni al 3A3 con valutazioni non inferiori al **1b** (inaccettabili come tempi e requisiti);
- un Addetto, se arriva al 3A3, non sa per quanti anni deve essere valutato per poter "eventualmente" passare a 3A4 (idem per il passaggio a QD1);
- un Account, dopo che è diventato 3A4, deve essere valutato per 90 mesi per poi forse sperare di avere il QD1; diventa difficile per noi firmare un tale accordo.

La nostra sensazione è che l'Azienda voglia ridurre al minimo la già poco nutrita schiera dei Quadri Direttivi in Findomestic. **Così facendo ci induce a pensare che le figure "intermedie" saranno sempre meno in quanto poter diventare QD sarà sempre più difficile e discrezionale:** non si fa un esercito di soli Generali, ma non lo si fa neanche di soli Generali e Truppa senza Sottufficiali. Si giocherà sempre più con l'equivoco di chi ha la responsabilità vera di alcune mansioni? si agirà su delega del Responsabile in modo da "far fare senza riconoscere ufficialmente"? si cercherà di mettere in estrema competizione i lavoratori fra loro creando situazioni grottesche? Il tutto, ovviamente, senza certezze!

**Se è vero che fino ad oggi il valore aggiunto di Findomestic è stato il personale, oggi sembra che questo sia diventato solo un costo da ridurre e spremere il più possibile.**

**FALCRI e SILCEA** non presteranno il fianco e non saranno disponibili a firmare accordi che non siano giusti per i lavoratori e faremo quanto possibile per far cambiare idea a Findomestic usando tutti gli strumenti che la legge ci consente. Ci fa piacere apprendere che anche altri Sindacati in Azienda condividano questo punto di vista, anche se non nascondiamo il timore che, come purtroppo avvenuto in passato, potrebbe trattarsi della "tempesta prima della calma" quando in pochi giorni si è passati da annunci altisonanti di distanze incolmabili e inaccettabili proposte dall'Azienda alla sottoscrizione di accordi.

Oggi vogliamo credere che sarà diverso e magari questo li porterà a riflettere sul fatto che una divisione sindacale (da loro voluta) soprattutto in momenti come questo non aiuta i lavoratori, e quindi potrebbero essere disponibili ad affrontare un discorso di tutela dei dipendenti di Findomestic in maniera unitaria: **"yes, we can!"**

### **Spostamenti di personale in Sede.**

Abbiamo chiesto notizie circa i numerosi spostamenti di personale che stanno avvenendo in Sede negli ultimi tempi domandando se questi potessero far parte di un progetto di riorganizzazione. L'Azienda ha smentito che ci sia in corso una ristrutturazione di Sede e questi, confermano, "sono normali avvicendamenti". Beh, se lo dicono loro come non credergli...

Riportiamo di seguito alcune notizie di stampa che pensiamo possano interessarvi soprattutto per coloro che, durante i colloqui per le valutazioni, si sentiranno dire che c'è crisi, salvo poi verificare che per "certi" soggetti la crisi non ci sarà. Ecco quello che stanno facendo altri...

### **FINDOMESTIC: FIORAVANTI, DOPO LODO TRATTATIVA IN CORSO TRA SOCI**

(ASCA) - Firenze, 22 gen. - Dopo il lodo arbitrale conclusosi sostanzialmente senza una soluzione, i soci di Findomestic stanno trattando per trovare un'intesa sull'assetto della società di credito al consumo. A spiegarlo è Carlo Fioravanti, presidente di Findomestic Banca, parlando con i giornalisti a margine della presentazione del rapporto sui consumi in Toscana. *"Il lodo - ricorda Fioravanti - si è chiuso negli ultimi giorni dell'anno. In sostanza sono stati dichiarati inefficaci gli atti compiuti fino a quel momento ed è stato dichiarato l'obbligo per i soci di svolgere una trattativa per trovare una soluzione"*. Il lodo arbitrale era stato aperto per decidere su un contenzioso tra i due soci, entrambi al 50%: Bnp Paribas aveva esercitato una opzione call sull'1% del capitale, atto contestato prima da Cassa di Risparmio di Firenze e poi, in seguito alla fusione, dal gruppo Intesa Sanpaolo. Le possibili soluzioni, secondo Fioravanti, sono due: *"O uno dei soci acquista la parte dell'altro o vengono stabilite nuove regole di governance"*. Sui tempi della trattativa il presidente di Findomestic Banca non fa ipotesi. *"I tempi al momento non si possono sapere - conclude - ma la trattativa deve essere fatta in maniera rapida"*.

### **CRISI: VERTICI BNP PARIBAS RINUNCIANO AL BONUS 2008**

(AGI) - Parigi, 17 gen. - Il presidente e il direttore generale di Bnp Paribas rinunceranno, per il 2008, al bonus che viene normalmente assegnato ai manager della banca alla fine dell'anno. La decisione arriva dopo l'invito del presidente francese, Nicolas Sarkozy, ai vertici delle banche a sospendere i ricchi premi aziendali e limitare i pagamenti dei dividendi per quest'anno a causa della crisi economica globale. Nel 2007 il presidente di Bnp Paribas, Michel Pebereau, ha ricevuto un bonus di 875.000 euro su uno stipendio di circa 1,61 milioni di euro. Il direttore generale, Baudouin Prot, ha preso un premio di 2,27 milioni e uno stipendio complessivo di 3,32 milioni.

### **Crisi: Credit Agricole verso no bonus a Direttore Generale**

PARIGI, 20 gen (AWP/ats/ansa) Il consiglio di amministrazione del Credit Agricole sarebbe orientato a sopprimere il bonus del direttore generale della banca Georges Pauget, secondo fonti vicine al dossier citate oggi dall'Afp. Secondo queste fonti la proposta di sopprimere la parte variabile degli emolumenti di Pauget per il 2008 verrebbe trasmessa oggi al cda dal comitato remunerazioni della banca, proprio in concomitanza con la convocazione dei banchieri da parte dell'Eliseo. A chiedere la sospensione dei bonus in cambio di una nuova tranches di aiuti finanziari era stato lo stesso presidente Nicolas Sarkozy la settimana scorsa, suscitando polemiche sull'ingerenza dello Stato in questioni ritenute di esclusiva competenza dei cda. Lo stesso Pauget aveva reagito accusando il governo di voler fare delle banche un capro espiatorio e annunciando che non avrebbe ottemperato all'ingiunzione del capo dello Stato. **Finora solo Bnp Paribas ha fatto sapere che i suoi capi avevano già deciso il mese scorso di rinunciare al bonus**, mentre la Société Generale aveva reagito come il Credit Agricole. Secondo gli analisti comunque, il problema del bonus si pone solo per Bnp Paribas, Soc Gen e Agricole perché saranno probabilmente le uniche tre delle grandi banche francesi a chiudere in attivo il 2008. Il quotidiano 'Le Monde' rileva oggi come il "sistema bancario resti disperatamente asfissiato" con una crisi finanziaria "che non è dietro ma davanti a noi". Il giornale insiste anche sulle "limitate capacità finanziarie degli Stati", anche a causa dello stato di salute dei conti pubblici con deficit e indebitamento in forte aumento.

Le Segreterie Aziendali  
**FALCRI - SILCEA**