

## **Ripartono gli incontri... ma forse era meglio non sapere?**

Sono ripresi, dopo un lungo periodo, gli incontri Azienda-OO.SS.. Quello dello scorso 31 marzo, in verità, è stato un appuntamento che all'o.d.g., oltre alla questione delle spese di gestione del fondo pensione, aveva temi di carattere formale/istituzionale quali l'incontro annuale (art. 10 CCNL) e la formazione (art. 66 CCNL). La speranza di tornare ad affrontare (e magari definire) questioni divenute annose ma tuttora insolte quali i percorsi professionali e gli inquadramenti, e di affrontare tematiche che a breve diverranno di strettissima attualità quali il Premio Aziendale (VAP) erano pertanto relegate, bontà loro, alle "varie ed eventuali". Vi riporteremo, dunque, tutte le informazioni relative agli argomenti affrontati.

Prima, però, è doveroso riportare un chiarimento dell'Azienda che ci sembra opportuno e necessario: sembrerebbe che nei giorni scorsi si sia diffusa una voce incontrollata e infondata sulla capacità di Findomestic di garantire il pagamento degli stipendi! **Fermo restando che gli stipendi di marzo sono stati regolarmente erogati, la Direzione aziendale ci ha tenuto a precisare che non esiste alcun rischio del genere.** Tale ipotesi potrebbe essere stata generata dalla diffusione del dato relativo all'aumento del "costo del rifinanziamento" dovuto ad oggettive condizioni di mercato, e da una sua cattiva interpretazione e distorsione. Invitiamo tutti alla massima accortezza nella diffusione di notizie che, anche solo insinuando un dubbio, potrebbero essere potenzialmente esplosive e generare il panico tra i colleghi. I Referenti **FALCRI** e **SILCEA** sono sempre a disposizione per informazioni e chiarimenti.

### **BUSTA PAGA**

Ricollegandoci all'argomento stipendi, la novità è che dalla prossima **busta paga** di aprile non riceveremo più la versione cartacea ma sarà messa a disposizione una versione elettronica scaricabile e stampabile da un server esterno (non da intranet o applicativi aziendali e dunque accessibile anche da casa): ciò dovrebbe comportare per l'azienda un sensibile risparmio economico (per la stampa dei cedolini paga) e di tempi (per la consegna e la distribuzione); e per i dipendenti la possibilità di stampare la busta paga, salvarla in formato elettronico e di avere un archivio on line degli ultimi 24 mesi (disponibile in Aprile).

### **BILANCIO 2008**

Il Bilancio relativo all'esercizio 2008, che sarà sottoposto al vaglio dell'Assemblea dei soci nei prossimi giorni, registrerebbe una **produzione di 5,6 miliardi** di euro ed un **- 7%** sull'esercizio 2007 (con un picco in distribuzione dove si arriva ad un **- 16%**). **L'utile** ante imposte dovrebbe così subire un calo del **- 28%** (**- 17%** dopo il pagamento delle imposte).

A fronte di tale situazione, che secondo l'azienda deriva fondamentalmente dalla crisi economica e, neanche in minima parte, da scelte strategiche e organizzative (anzi, la ristrutturazione ci avrebbe addirittura salvato!), i soci BNP Paribas Personal Finance e Intesa Sanpaolo rinunceranno ai dividendi. E i nostri Dirigenti strategici? Oseranno chiedere sacrifici solo agli Impiegati e ai Quadri Direttivi?

**Come OO.SS. nutriamo qualche dubbio sull'impatto della ristrutturazione.** Il subentrare della crisi non consente una valutazione attendibile. E non è possibile avere, purtroppo, alcuna controprova, né in un senso né nell'altro! Di certo **dare per scontato che la ristrutturazione abbia mitigato gli effetti della crisi ci sembra una forzatura, come lo sarebbe assumere per certo che la crisi abbia fornito un alibi a chi dei risultati di quella scelta avrebbe dovuto rispondere!** Intanto sembrerebbe che il mercato della distribuzione stia dando i primi segnali di ripresa (grazie alla ristrutturazione???) , mentre il canale Diretto e lo Studio stanno risentendo della crisi.

Come già pubblicato su Intranet, inoltre, **BNP ha espresso la propria disponibilità ad un aumento di capitale di 500 milioni di euro:** si attende la reazione di Intesa a quella che potrebbe anche essere una mossa tesa a sbloccare la trattativa sulla proprietà (visto che l'arbitrato ha deciso di non decidere...).

### **STRATEGIE**

Le direttive su cui si basa la strategia aziendale, a grosse linee, sono: potenziamento della gestione del rischio; aumento dei ricavi da prodotti complementari (assicurazioni, nella speranza che le sanzioni dell'AGCM - garante per la concorrenza - inducano ad un più rigoroso rispetto dei diritti degli utenti); rivisitazione dei processi per il contenimento dei costi; azioni di marketing mirate alla valorizzazione del portafoglio clienti. L'azienda ha già espresso soddisfazione per **l'Instant Issuing** (l'emissione delle carte direttamente sul punto vendita) e la **multicanalità**.

### **RECUPERO CREDITI**

Una buona parte dei problemi generati dalla crisi derivano dalla crescita dell'insolvenza anche da parte di tanti buoni clienti che oggi sono in reali difficoltà. Di fronte a questo stato di cose l'azienda, come è noto, ha messo in atto una politica di maggiore attenzione nella valutazione delle richieste dei clienti ed un potenziamento dell'attività di recupero crediti. A breve partirà, inoltre (per arrivare a compimento entro luglio), **l'accentramento della ricerca nel CRZ di Firenze:** tutti gli incaricati degli altri CRZ, dunque, si occuperanno di gestire i "bac" (che recentemente sono stati ripartiti secondo un criterio di importi). A Firenze, invece, si creeranno nuovi posti presso il CRZ di via Avogadro che saranno occupati da colleghi anche provenienti da altre strutture di sede.

continua...

Ci chiediamo come sia da interpretare questa nuova scelta organizzativa a pochi mesi dalla partenza delle piattaforme recupero nate dalla ristrutturazione: è finalizzata ad una esigenza di maggiore efficacia dell'azione di recupero crediti o, più semplicemente, a soddisfare la necessità di liberare personale ritenuto in eccesso in alcune strutture fiorentine?

### **PART TIME**

L'azienda ha ufficialmente espresso il proprio indirizzo sull'accoglimento delle richieste di part time. Soprattutto relativamente a quelle realtà con un numero contenuto di risorse (in particolare i Satelliti) l'Azienda non può permettersi la concentrazione di diverse risorse part time, per cui in tali situazioni l'accoglimento della domanda di part time o del suo rinnovo potrebbe, sempre più frequentemente, essere subordinato all'accettazione di un cambio di ufficio o mansioni. In caso di indisponibilità, l'Azienda dovrà effettuare delle scelte e, probabilmente, le richieste di primo accesso potrebbero avere priorità su quelle di rinnovo.

### **OCCUPAZIONE**

Attualmente l'organico Findomestic sarebbe tarato per una produzione di circa 6 miliardi di euro. Visto il calo sull'esercizio appena concluso e le previsioni non ottimistiche sul 2009, l'azienda non può garantire incrementi occupazionali (eccettuate le assunzioni a termine per consentire la turnazione per le ferie estive) e deve provvedere ad una migliore allocazione delle risorse: i colleghi con **contratto a tempo determinato** sono a forte rischio di non conferma e gli eventuali posti lasciati vacanti potrebbero essere occupati da colleghi a tempo indeterminato provenienti da altri uffici. Per i **CIN** non c'è una regola definitiva, ma di certo non c'è da attendersi un automatismo nel passaggio a tempo indeterminato (nel mese di marzo si sono avuti 2 CIN confermati e 2 non confermati). Il problema è che, in questo momento, potrebbe avere un ruolo importante, oltre al merito ed al rendimento, anche l'essere collocati in un ufficio che necessita di risorse piuttosto che in uno dove si registri una contrazione delle attività.

### **ORARIO DI LAVORO**

Cogliendo l'occasione della crisi con una sospetta tempestività, l'azienda è tornata sul tema degli orari di lavoro. A fronte di riduzione della produzione e degli utili, di costi elevati e di una concorrenza che è sempre più agguerrita non solo sull'offerta commerciale, ma anche (sembrerebbe) sulla produttività anche grazie all'adozione di contratti diversi da quello del credito (AGOS) e di orari di apertura al pubblico più ampi, non è più possibile per Findomestic, secondo la dirigenza, pensare di mantenere l'attuale struttura degli orari. **Per ora si è trattato solo di un accenno al voler affrontare la questione. Le OO.SS. FALCRI e SILCEA non si sottrarranno e si renderanno disponibili ad un confronto.** Entro i limiti e le garanzie del CCNL discuteremo dell'orario di lavoro in tutte i suoi aspetti anche, ovviamente, quello relativo all'orario di sportello.

Ricordiamo che **FALCRI** su questo tema è in causa con l'azienda e nell'ultima pronuncia d'appello il giudice ha di fatto riconosciuto il principio della sussistenza dell'orario di sportello anche in una banca non tradizionale e operante nel credito al consumo quale è Findomestic: il personale può essere adibito allo sportello (comma 8 art. 97 CCNL) per non oltre 6,30 ore al giorno e solo tramite intese tra azienda e OO.SS. questo limite può essere portato, per talune unità operative (quelle a contatto col pubblico) a 7 ore. Ancora oggi, in Findomestic tutto il personale a contatto col pubblico, lo è per tutte le 7,30 ore giornaliere (oltre eventuale straordinario).

### **FONDO PENSIONE**

L'azienda ancora una volta si è detta indisponibile a rinnovare l'accordo, oramai scaduto, sul contributo per le spese di gestione del Fondo Pensione, confermando al contempo la propria attenzione e disponibilità alle vicende del Fondo, "che non verrà mai lasciato solo". In caso di future necessità, sembrerebbe di capire, il Fondo troverebbe in Findomestic un sostegno alle proprie esigenze. Ricordiamo che **Findomestic è un soggetto istitutore del Fondo di previdenza** e non un soggetto ad esso estraneo; **Findomestic ne determina la vita e le scelte in maniera sensibile esprimendo 3 membri del CdA su 6 (gli altri 3 sono eletti dai lavoratori) e indicandone il Responsabile (Direttore)**. Se vogliamo che il Fondo resti davvero autonomo si deve garantire una fonte di entrate certa per la copertura delle spese e non vincolarlo all'eventuale disponibilità dell'azienda a contribuire nel momento del bisogno. Torneremo ad affrontare questo argomento nella convinzione che una soluzione, che potrebbe essere basata anche su criteri differenti dal precedente accordo, vada trovata.

### **PREMIO AZIENDALE (VAP)**

Il tema più sentito dai colleghi è stato per la prima volta introdotto. La delegazione aziendale ha precisato di avere un "mandato a trattare": quindi non ci sarebbero posizioni precostituite, ma al tempo stesso hanno manifestato l'intenzione di rivedere la formula di calcolo e, conseguentemente, l'importo erogabile. L'argomento sarà oggetto di apposite trattative. Non crediamo sia utile ricorrere al trucco di guardare cosa succede in casa d'altri: ci sarebbero troppi esempi contrastanti e contraddittori, e avremmo tutti valide ragioni a sostegno delle nostre posizioni. Precisiamo, piuttosto, che **come Sindacati aziendali non siamo assolutamente disponibili a mettere in discussione, per l'esercizio 2008 ed erogazione giugno 2009, l'importo di 2,06 mensilità!** Per la rivisitazione della formula siamo pronti ad un confronto per cercare una soluzione equa e condivisa, ma che di certo non si potrà pensare di adottare già quest'anno con un bilancio oramai chiuso e quindi con parametri di riferimento i cui valori sono già ben noti alla parte aziendale. Una soluzione "politica" è la via che auspichiamo! Siamo convinti che tra i sequestri di Dirigenti e Manager di aziende (di cui, nelle ultime settimane, si apprende sempre più frequentemente dai mezzi di informazione) e la passiva accettazione di qualunque provvedimento aziendale, ci siano numerose vie di mezzo:

continua...

ci opporremo fermamente con tutti i mezzi che normative e contratti ci mettono a disposizione a qualunque tentativo di privare i colleghi di quello che è sempre stato un vanto per Findomestic ed un elemento qualificante del nostro CIA.

Inoltre il VAP, oltre che come riconoscimento di un forte disagio subito dai lavoratori tutti a seguito della ristrutturazione, in questo momento di forte crisi deve essere interpretato anche come mezzo di tutela sociale.

### UNITÀ SINDACALE

*"Ricordiamo a tutti i lavoratori di Findomestic l'importanza che proprio ora assume l'unità sindacale. Pensiamo che sia compito di dirigenti sindacali responsabili affrontare in maniera compatta e coesa il difficile momento che stiamo attraversando a livello aziendale. È bene quindi essere informati, avere una propria idea e discutere, ma non ci sembra utile strumentalizzare la riforma contrattuale per creare divisioni e panico tra i lavoratori facendo così soltanto il gioco dell'azienda. Le diversità vanno sempre affrontate in una sintesi di maggiore unità...Speriamo che tutti la pensino come noi".*

Quelli che precedono non sono i soliti farneticanti proclami di **FALCRI** e **SILCEA** rivolti all'unità sindacale in azienda, sono bensì espressioni prese in prestito. Abbiamo infatti letto con molto favore, nei giorni scorsi, l'invito all'Unità Sindacale rivolto dalla FIBA attraverso una comunicazione del segretario della SAS di Firenze. È noto come **FALCRI** e **SILCEA** da sempre siano convinte sostenitrici del valore dell'unità. Nonostante le nostre numerose iniziative a ciò finalizzate siano finora cadute nel vuoto e rimaste inascoltate, restiamo fiduciosi che un percorso di confronto possa essere avviato e leggere tali affermazioni rafforza questo nostro convincimento. Salvo poi accorgerci, proseguendo nella lettura, che probabilmente l'invito era rivolto solo alle OO.SS. del primo tavolo, infatti continuava dicendo: *"speriamo...che l'unità sindacale che attualmente esiste non sia dagli altri messa in discussione..."*. Però restiamo fiduciosi e vogliamo comunque apprezzare il fatto che assicurano: *"Come FIBA ci stiamo approfondendo nello sforzo di cercare un dialogo anche con coloro che la pensano diversamente, la strada è impervia ma è l'unica che vogliamo e dobbiamo percorrere..."*.

A voler essere pignoli dovremmo sottolineare che non ci eravamo accorti di tutti gli sforzi profusi finora, ma siccome ci interessa la sostanza, invitiamo ancora una volta tutti i Sindacati in Findomestic ad un incontro programmatico, anche pubblico, sui temi di attualità (in particolare Premio Aziendale, Percorsi di Carriera, Inquadramenti) al fine di adottare azioni comuni e condivise da sottoporre a tutti i lavoratori e da contrapporre alle strategie aziendali.

### ALTRO

Il 14 agosto (venerdì) quest'anno Findomestic resterà chiusa: i colleghi potranno tenerne conto nella realizzazione del proprio piano ferie utilizzando i codici assenza secondo la propria disponibilità.

Per vostra conoscenza vi riportiamo una recentissima notizia di stampa

## E Parigi sospende i bonus

(da [www.ilgiornale.it](http://www.ilgiornale.it))

Parigi «Le componenti variabile ed eccezionale delle remunerazioni saranno proibite nel caso di imprese che ricevano aiuti pubblici e che siano costrette a varare piani di licenziamenti», dice il primo ministro francese François Fillon nel presentare l'attesissimo decreto anti-stock-option.

Il presidente della Repubblica Nicolas Sarkozy ha esitato a lungo tra l'idea del disegno di legge e quella del decreto legge. Poi ha optato per questa seconda soluzione, che è certamente più rapida e che evita di esporre il governo a polemiche in ambito parlamentare. Sarkozy voleva assolutamente lanciare un segnale di «moralizzazione del capitalismo» prima del vertice del G20 in calendario per il 2 aprile a Londra. Così il primo ministro Fillon ha avuto il compito di annunciare ieri il testo del decreto, che molti osservatori considerano piuttosto restrittivo rispetto alle grandi promesse della vigilia.

In realtà Sarkozy e Fillon evitano di affondare il bisturi nel complicato sottobosco dei bonus e delle stock-option di cui beneficiano da lungo tempo i manager transalpini. Quella strada avrebbe esposto il governo a una valanga di polemiche e avrebbe avvelenato le relazioni col Medef, la Confindustria francese.

Sarkozy e Fillon hanno dunque deciso di mettere sotto controllo le retribuzioni «variabili ed eccezionali» dei manager delle sole società in crisi, che beneficiano oggi di consistenti aiuti pubblici. Si tratta di otto aziende: sei grandi banche (Société générale, Bnp Paribas, Crédit Agricole, Banques populaires, Caisses d'Epargne, Crédit Mutuel) più i due costruttori automobilistici nazionali Renault e Psa (ossia il gruppo Peugeot-Citroën, che proprio ieri ha cambiato presidente).

Inoltre la validità del decreto è limitata a quest'anno e al prossimo. Dopo il 2010 tutto tornerà come prima, anche se Fillon non esclude il prolungamento di queste disposizioni nell'improbabile ipotesi che la crisi economica attuale si protragga al di là del prossimo anno. Fillon ha detto che il governo rifiuta di mettersi in una logica punitiva nei confronti dei dirigenti aziendali e ha precisato la vera intenzione di Sarkozy: mettere fine a quelli che - in un contesto di crisi economica e in presenza di pesanti piani di ristrutturazione aziendale - possono essere considerati come «veri e propri abusi».

Il decreto anti-bonus viene pubblicato dal Journal Officiel, la Gazzetta Ufficiale d'Oltralpe, nella giornata di oggi 31 marzo ed entra immediatamente in vigore. I partiti dell'opposizione criticano aspramente il governo, chiedendo un piano molto più duro per colpire l'insieme degli incentivi di cui beneficiano i dirigenti delle imprese d'ogni genere. In particolare di quelle quotate al Cac 40, il listino principale della Borsa parigina.

Socialisti e comunisti parlano dell'iniziativa di Sarkozy e Fillon come di «una presa in giro». Critiche vengono anche dalle confederazioni sindacali più vicine ai partiti d'opposizione. Per contro il Medef tira un sospiro di sollievo e approfitta dell'occasione per rilanciare il suo codice di comportamento interno, che impone trasparenza nei bilanci delle aziende e nelle retribuzioni dei manager.

A disposizione per ogni chiarimento,

Le Segreterie Aziendali  
**FALCRI - SILCEA**