

## Formazione e "GPS": riusciremo a non "perderci"?

Dopo circa un mese sono ripartiti gli incontri con l'azienda: ieri all'ordine del giorno c'erano il Piano Formativo aziendale (ex art. 66 CCNL) e la presentazione del Global People Survey.

Per quanto riguarda **Global People Survey (GPS)**, possiamo dire che si tratta di un'indagine rivolta a tutto il personale del Gruppo BNP Paribas nel mondo, finalizzata a rilevare il clima di lavoro al fine di intervenire con provvedimenti utili a migliorare gli aspetti critici che potranno emergere. Findomestic assicura che l'indagine sarà assolutamente **volontaria** e **anonima**: i dati saranno gestiti da una società esterna che fornirà a BNP i risultati garantendo l'anonimato. Gli esiti che la rilevazione potrà garantire (e le misure che saranno adottate per apportare i necessari miglioramenti), a nostro avviso potrebbero avere un'efficacia ridotta, in quanto non ci sarà un dato specifico su Findomestic, ma i risultati saranno relativi all'indagine sull'intero Gruppo, con il rischio che le "specificità" di singole aziende (soprattutto quando sono di dimensioni molto meno rilevanti rispetto ai colossi del Gruppo) possano perdersi e non venire adeguatamente soppesate. Tale indagine comunque, già operativa da tempo nel gruppo BNP, è stata svolta anche in BNL negli anni passati. L'indagine dovrebbe partire il prossimo 17 maggio, si svolgerà mediante un collegamento internet, e sarà disponibile per alcuni giorni.

**Siamo proprio curiosi di sentirvi dire che "clima sereno" si vive in Findomestic!  
E speriamo vivamente che questo "GPS" serva a ritrovare la rotta e a non smarrire la giusta direzione  
nell'ambito dei rapporti e della gestione del personale!**

Per quanto riguarda la **Formazione**, l'azienda ci ha presentato il consuntivo della formazione erogata nel 2009 ed il Piano previsto per il 2010. Aldilà di segnalare il solito "tempismo" che anche quest'anno vede Findomestic presentare il proprio piano formativo con **oltre 3 mesi di ritardo** rispetto ai termini previsti dal CCNL (entro febbraio), vi esponiamo sinteticamente i dati più significativi relativi al 2009: lo scorso anno sono stati coinvolti **2.267** dipendenti in attività formative (109 CIN, 225 DET, 1.933 IND). Le ore totali di formazione erogata ammontano a **65.538**, di cui 47.287 ore di formazione tradizionale (aula), 15.531 ore di e-learning, 2.720 di training on the job.

Nonostante tutto questo "ben di Dio", emerge poi purtroppo che Findomestic non è riuscita ad adempiere all'obbligo formativo di **24 ore** annuali per ciascun dipendente (previsto dall'art. 66 del CCNL), per la maggioranza dei dipendenti a tempo indeterminato: ben **1.085** dipendenti su 1.933 (il **56%**) hanno infatti ricevuto formazione (in tutte le sue forme) per meno di 24 ore annue!

Per il 2010 ci sono state illustrate le principali azioni a supporto del piano formativo suddivise per aree di interesse e con un'attenzione particolare per la mobilità funzionale.

**Dobbiamo purtroppo registrare che la novità più rilevante è rappresentata dalla volontà aziendale di monitorare e censire tutto il "training on the job" al fine di conteggiarla nel monte complessivo della formazione che sarà erogata nel corso dell'anno.** Ciò porterà, ovviamente, a parità di formazione erogata, un significativo balzo in avanti nelle ore di formazione, riuscendo probabilmente anche a migliorare il dato sulla formazione pro-capite e a soddisfare l'obbligo delle 24 ore a testa per un numero molto più elevato di dipendenti. **Non sarà mica una "furbata"? Se non si riesce a garantire la formazione necessaria, semplicemente se ne dichiara di più!** Il tutto avviene sulla base della solita "mescolanza" che si fa artatamente tra formazione e addestramento: sarà pure un nostro "cavallo di battaglia", ma di certo sono anni che chiediamo di individuare dei criteri mediante i quali si possa definire quali attività si considerano come formazione e quali invece sono mero addestramento. Si preferisce, invece, come sempre più spesso avviene, non chiarire e non codificare nulla: è praticamente tutta formazione! **Troppo comodo, ma assolutamente inutile.** Per non parlare poi delle modalità di fruizione dell'e-learning: troppo frequentemente la necessità di far presto, il considerare i corsi di apprendimento a distanza come un peso e non come un'utilità, portano a farli "alla meglio" secondo diverse e fantasiose prassi...

Findomestic deve cambiare mentalità: se crede in questo strumento, deve valorizzarlo e farlo vivere e sentire come un utile supporto e non come un male necessario!

### Varie

A breve conosceremo con certezza l'entità del **Premio Aziendale (VAP) 2010** (relativo al bilancio 2009), regolato da un accordo firmato lo scorso anno dalle altre OO.SS., e relativo al biennio 2009/2010 (esercizi di bilancio 2008/2009). I dati di bilancio non sono ancora pubblicati ma, secondo quanto ci ha riferito l'azienda, si dovrebbe chiudere con un utile lordo di circa 62 milioni di euro (parametro in base al quale si determina l'importo del premio: geniale!). Tale dato, se non rivisto e corretto in extremis, porterebbe il nostro Premio Aziendale a 1,60 mensilità, con una sensibile riduzione rispetto agli anni precedenti e, come già avvenuto lo scorso anno per effetto del suddetto accordo, non genererà TFR né produrrà la quota destinata al Fondo Pensione, con **un'ulteriore rimessa di un 11%** del valore totale del VAP.

*segue...*

Attendiamo la pubblicazione del Bilancio prima di esprimere valutazioni di merito: **ci riserviamo di approfondire l'argomento con dati ufficiali, al fine di verificare se fattori esterni alla realtà Findomestic avranno influenzato negativamente il risultato di gestione e, conseguentemente, se il nostro VAP ne avrà risentito in peggio.**

*A proposito di VAP, ricordiamo che la legge Finanziaria 2010 (L. 191/2009) ha prorogato anche per il 2010 la detassazione delle somme percepite a titolo di incremento della produttività: sul Premio Aziendale (e sulle altre somme eventualmente percepite nel corso dell'anno) si applicherà quindi un'imposta sostitutiva del 10% fino a € 6.000,00 di premi ed entro un limite di reddito di €. 35.000,00 annui (percepiti nel 2009).*

Nei giorni scorsi avevamo poi già rivolto a Findomestic alcune segnalazioni e richiesto interventi e chiarimenti (dei quali attendiamo ancora risposta) in merito a: **cuffie, puerperio, Santo Patrono per i colleghi di via Avogadro** (Sesto Fiorentino).

Le **cuffie**, strumento sempre più indispensabile (ahinoi!) e sempre più diffuso e imprescindibile, tanto da diventare per molti quasi una protesi, troppo spesso funzionano male, si rompono facilmente, la loro sostituzione ha tempi lunghi e richiede motivazioni e giustificazioni che ne irrigidiscono i tempi e la procedura, e pur dovendo essere strettamente personali (per motivi di igiene) quasi mai lo sono nell'ambito delle piattaforme e degli uffici con un numero elevato di dipendenti. Se l'azienda vuole che usiamo questo strumento per avere entrambe le mani libere (e per effettuare più velocemente le transazioni e tutte le operazioni proprie del nostro lavoro quotidiano) deve fare in modo e garantire che le cuffie siano di **migliore qualità e perfettamente funzionanti, personali e riservate**, e che la loro **sostituzione sia molto più veloce**.

Il **puerperio**: l'assenza di regole, anche su questa materia, genera confusione e sconcerto. La riduzione di orario di lavoro giornaliero fino a 2 ore riconosciuta dalla Legge (art. 39 T.U. 151/2001) fino al compimento di un anno di età del bambino (puerperio o allattamento) in alcuni casi è riconosciuta consentendo l'orario continuato (quindi di non effettuare la pausa pranzo e di uscire alle 14.30), in altri questa possibilità viene negata. **Quando queste disparità di trattamento avvengono nell'ambito dello stesso ufficio le discriminazioni sono palesi; e quando ci si mette la Direzione competente ad alimentare la confusione, il caos regna sovrano.** Chiediamo a Findomestic di prevedere **regole semplici e chiare** sulla possibilità di rinunciare alla pausa pranzo per il periodo di puerperio per le/i colleghe/i che ne facciano richiesta per garantire a tutti (anche ai Responsabili che oggi si trovano a dover spiegare trattamenti diversi per casi uguali), una più trasparente e tranquilla gestione di queste situazioni.

I colleghi in organico negli uffici di **Via Avogadro** di Sesto Fiorentino (ad oggi, CRZ Firenze, Fase 3 e quel che resta della oramai ex Ricerca Centralizzata), contrariamente agli altri anni, quest'anno saranno chiamati a prestare regolarmente la propria attività lavorativa nel giorno del **Santo Patrono** di Firenze (**24 giugno**), mentre potranno godere della riduzione di orario prevista dal CCNL nella festività del **Santo Patrono di Sesto Fiorentino** (**11 novembre**).

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali  
**FALCRI - SILCEA**