



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze
Tel. 055.212951 – Fax 055.212962 www.unisin.it



Percorsi Professionali ed Inquadramenti: i primi scambi di idee

Il confronto sul fondamentale tema degli Inquadramenti e Percorsi Professionali, seppur ancora nelle fasi preliminari, ha vissuto un primo importante momento lo scorso venerdì, allorché abbiamo esposto all'azienda quelli che secondo noi devono essere i **principi ispiratori** e le **condizioni essenziali** che alla base di un valido impianto normativo.

Al "foglio" consegnatoci da Findomestic lo scorso 27 maggio, abbiamo replicato sottolineando la necessità di avere tutte le informazioni e le tabelle mancanti. Come sempre, la nostra Organizzazione Sindacale è pronta ad affrontare la "sfida" senza preconcetti e ad individuare anche soluzioni innovative.

Riportiamo di seguito i **principi** che riteniamo debbano essere alla base di tutta la discussione:

- **Certezza** dell'assegnazione del livello al raggiungimento dei criteri individuati, escludendo ogni ulteriore discrezionalità aziendale;
- **Retroattività** (bisogna tenere in adeguata considerazione il lavoro svolto negli anni passati per l'assegnazione di inquadramenti minimi e di eventuali migliori opportunità economiche);
- **Comparabilità della valutazione** delle prestazioni espressa con il sistema precedente (basato su 4 livelli A, B, C, D) con il metodo attuale basato su 6 livelli, per garantire la retroattività;
- **Ruoli Gestionali** devono partire da un inquadramento minimo di QD1;
- Il percorso di carriera degli **Account** deve prevedere l'accesso all'area dei QD;
- Reintroduzione del ruolo di **Coordinatore** nei Centri Clienti (oltre che nei i Satelliti) e in tutti quegli uffici di Rete e/o Sede la cui operatività necessita del Coordinatore (o Referente). A tal fine, serve una mappatura per individuare con certezza gli uffici in cui tale figura è necessaria (spesso già esistente di fatto ma non riconosciuta ufficialmente dall'azienda);
- **Ufficializzazione e riconoscimento formale**, con idoneo inquadramento da definire, di tutti gli incarichi esercitati "di fatto";
- Rivedere l'assegno riconosciuto ai "**Ruoli Chiave**" e le loro prerogative.

Siamo consapevoli che non sarà un lavoro facile e che, se si troverà una soluzione condivisa, non sarà la panacea di tutti i mali. **Se è ovvio che non possiamo diventare tutti Direttori, è doveroso portare nella nostra azienda inquadramenti medi a livelli pari a quelli di settore, dove la figura media è il 3A4L, mentre in Findomestic è il 3A2L; dove i QD sono oltre il 30% mentre in Findomestic sono circa il 17%.** Bisogna dare a tutti la possibilità di provarci, con regole e percorsi chiari e con la certezza di poter ottenere quanto meno il giusto riconoscimento del lavoro svolto. Questo, siamo convinti, è il minimo che Findomestic deve garantire ai propri collaboratori.

Polizza sanitaria.

Prosegue l'impegno di **Unità Sindacale** ad affrontare le criticità della Polizza Sanitaria. Le nostre denunce, unitamente all'appello a segnalarci le proprie disavventure contenute nel volantino del 10 giugno scorso, stanno riscuotendo un significativo interesse. Le segnalazioni pervenuteci dai colleghi evidenziano, come sospettavamo, variegate problematiche: disservizi, lungaggini nei rimborsi, informazioni contraddittorie, mancati riconoscimenti di rimborsi basati su cavilli e su libera interpretazione della polizza.

L'azienda non ha potuto che riconoscere ed ammettere tali criticità e ha convenuto che è necessario un suo intervento (probabilmente una lettera formale al Broker e/o Compagnia Assicuratrice).

Si conferma ulteriormente la necessità di approfondire, attraverso un confronto serio, il tema della "Polizza Sanitaria": è il momento di valutare l'ipotesi di adottare nuove soluzioni che, come **Unità Sindacale**,



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze
Tel. 055.212951 – Fax 055.212962 www.unisin.it



caldeggiamo da tempo, fra cui anche la creazione di una Cassa Mutua aziendale. **Ricordiamo che l'argomento Polizza Sanitaria fa parte dei 7 punti che l'azienda si è impegnata a discutere.**

Invitiamo i colleghi a continuare ad inviarci le segnalazioni dei disservizi.

Sistema Incentivante

Già vengono alla luce le prime "crepe" del sistema adottato unilateralmente da Findomestic. Appare emblematico il caso del Recupero, già segnalato sull'ultimo volantino (10 giugno): se quelle anomalie sono dovute a scelte interne ai team e, in quanto tali, facilmente rivedibili, è inammissibile quanto invece avviene in **FASE 3** per deliberate scelte della Direzione. Una riorganizzazione interna, infatti, ha ridotto il numero di BAC di alcuni team lasciando invariato il volume complessivo delle pratiche gestite, con conseguente redistribuzione delle pratiche su un organico ridotto. Ciò ha comportato, oltre ad un aumento dei carichi di lavoro, anche un grave effetto collaterale sul sistema incentivante: i risultati ottenuti dai colleghi nella generazione "M" subiscono una forte contrazione al loro passaggio ad "M-1", per il solo fatto che è aumentato in corso d'opera il numero di pratiche gestite. **Tutto ciò comporta una seria penalizzazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi per il sistema incentivante.** Non sappiamo se ciò sia avvenuto in buona o cattiva fede, ma certamente è sbagliato. Urgono correttivi ed evitare che cose simili accadano anche in altri settori. L'azienda ha preso atto e ci farà sapere quanto prima come intenderà porre rimedio.

Premio Aziendale

Siamo a giugno e come ogni anno è l'argomento principe. I risultati aziendali, poi, aiutano a sognare scenari di VAP sempre più importanti. Purtroppo certi pensieri felici vengono stroncati sul nascere nel momento in cui ricordiamo che è stato firmato un accordo sul Premio Aziendale che si limita a prendere in considerazione solo l'utile lordo: certo, è un criterio, ma non il migliore. Oggi abbiamo un'azienda in forte ripresa che su alcuni parametri di bilancio importanti (Cost Income, Risk Income, redditività e produttività pro capite ecc...) ha o sta per raggiungere obiettivi che erano auspicabili solo a fine Piano Industriale nel 2012 e che, con un criterio basato su più parametri ci avrebbe permesso da subito di tornare a percepire circa 2 mensilità. Quest'anno, invece, percepiremo 1,6 mensilità: un risultato che molte aziende si sognano, però rispetto al passato e all'impegno dei lavoratori sembra quasi inadeguato.

Il sottolineare che viene reintrodotta il pagamento sul TFR e Fondo Pensione non aiuta certo a migliorare tale sensazione in quanto ci fa ricordare che in passato quel contributo ci era stato sottratto (e non smetteremo mai di chiederci il perché).

Alla luce dei risultati straordinari raggiunti, l'azienda è tanto magnanimo da concederci un versamento doppio della quota Fondo Pensione portando così il pagamento all'8,40% rispetto al normale 4,20. **Siamo di fronte a quella generosità tipica di chi ha vinto al casinò e regala una mancia al croupier!**

Il versamento aggiuntivo sul Fondo Pensione è importante, soprattutto per i giovani che hanno necessità di una previdenza complementare sostanziosa. Sorgono, però, alcune riflessioni: **se questo è un premio aggiuntivo per gli ottimi risultati e si usa uno strumento importante come il Fondo Pensione per erogarlo, perché in passato ci era stato tolto? Se questo strumento è stato scelto anche per porre rimedio ad una scelta errata fatta in passato e al danno economico imposto, qual è allora il vero premio per gli ottimi risultati attuali? Inoltre, se questo premio è un'eccezionalità per gli ottimi risultati di quest'anno, saremo in grado negli anni prossimi (per i quali ugualmente si profilano risultati eccezionali) di poter chiedere ulteriori extra premio? E l'azienda, forte di un accordo che in qualche modo la garantisce sarà in dovere di erogarli?**

Intanto godiamoci questo VAP, qualcuno saprà sicuramente risponderci e confortarci...

Firenze, 20 giugno 2011

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Falcri Silcea

2