



# 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](http://www.unisin.it)



## Findomestic: buoni risultati grazie ai soliti lavoratori

Abbiamo avuto un incontro con il vertice aziendale per verificare l'andamento di Findomestic e dobbiamo dire che i risultati presentati del primo semestre 2011 sono più che incoraggianti. Relativamente ai numeri vi illustriamo principalmente il risultato della "BANCA" avendo, le altre Società del Gruppo, un impatto sul bilancio complessivo minimo, seppur lusinghiero.

Vediamo alcuni dati importanti: possiamo notare prima di tutto che il "risk income" sia ulteriormente sceso migliorando del 1,4% (37,5% rispetto al precedente 38,9%) come pure il "cost income" con un peso minore del 16,6% (39,1% rispetto al 55,7%). Inoltre l'azienda continua a recuperare quote di mercato ed è in controtendenza rispetto al dato medio generale che è negativo (meno 2%). Per il primo semestre possiamo quindi registrare un utile lordo di circa 80 milioni pari ad un netto di circa 48 milioni.

Purtroppo lo scenario macroeconomico attuale non permette di pensare che il secondo semestre sarà migliore del primo, la situazione è in evoluzione e da tenere in costante monitoraggio, ma non dovremmo avere criticità tali da dover pensare ad una variazione dell'attuale piano aziendale, quindi solo eventuali correttivi a seconda delle necessità specifiche del momento e bisogno.

Questa è la valutazione fatta da Findomestic per la nostra azienda, ricordiamoci però che noi facciamo parte di un Gruppo Bancario internazionale che, al pari di tutte le altre grandi Banche Mondiali, sta attraversando un momento di difficoltà. E' infatti notizia di questi giorni del "downgrading" degli indici di affidabilità da parte dell'agenzia Moody's che tiene in stretta sorveglianza la nostra capogruppo BNP. In tale contesto sarebbe stato maggiormente confortante un atteggiamento più attivo da parte della Direzione Aziendale nell'esprimere le idee e le novità che sicuramente hanno già in mente, utili a prevenire ed evitare le criticità future. Non vorremmo che, prossimamente, di fronte a nuovi scenari difficili (tradotto vuol dire "con minori guadagni") la fantasia di costoro produca solo l'eterna truculenta via del taglio di personale, così come già stanno annunciando le Banche inglesi ed americane.

Al di là dei numeri che sono importanti, ma si addicono forse più ad un consiglio di amministrazione, abbiamo nuovamente sottolineato l'importanza dei lavoratori e la loro partecipazione attiva ai risultati fin qui ottenuti. Abbiamo ribadito che le idee, per quanto valide, sono niente se non applicate scrupolosamente, con dedizione e attenzione, cosa che i lavoratori di Findomestic fanno, ma non sempre ricevono per quel che danno.

Troppo spesso infatti assistiamo a processi che dovrebbero essere virtuosi, ma che lo sono solo nell'intento, abbiamo sottolineato come molte volte fra la Direzione del Personale (DHR, pardon) ed i Sindacati ci sia una certa "condivisione" di principi e di intenti, salvo poi doversi ricredere una volta che ci troviamo fra i lavoratori dovendo assistere a situazioni diametralmente opposte a quanto discusso precedentemente, come se la Direzione Aziendale fosse la direzione di un'altra azienda rispetto a dove si opera.

Un esempio è l'uso di determinati strumenti di controllo (dei quali stiamo discutendo in questo periodo relativamente al "controllo a distanza") fatto espressamente vietato dall'articolo 4 della legge 300/70. Quotidianamente si assiste all'uso di strumenti informatici e/o metodi di rilevazione vari atti a verificare costantemente il lavoro svolto dai singoli, spesso usando la scusa del "ci serve per il sistema incentivante" in modo da rendere lecito ciò che lecito non è. A tal proposito abbiamo predisposto una bozza di accordo che abbiamo già consegnato all'azienda. La sottoscrizione di un accordo sancirebbe in maniera ufficiale la posizione di Findomestic che non potrebbe più dire pubblicamente "non si può fare", salvo poi tollerare e consentire le azioni smentite precedentemente.

Altro esempio è quello relativo alle opportunità di crescita professionale o dei trasferimenti. In entrambi i casi ci sentiamo sempre raccontare che è la meritocrazia (ricordiamoci che siamo in assenza totale di un sistema strutturato di inquadramenti e percorsi professionali proprio per volere aziendale), la valutazione delle prestazioni (hai fatto l'obiettivo!?!), del potenziale e lo skill a determinare le opportunità. Purtroppo non è così. Simpatie o antipatie, accondiscendenza, "amicizie" ecc. sono spesso i primi requisiti, al di là dei meriti. Di questo purtroppo ne siamo stati spettatori proprio negli ultimi tempi. Se è vero che l'azienda sta cercando di cambiare, ancora oggi purtroppo si usano



# 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](http://www.unisin.it)



FALCRI silcea

FALCRI silcea

retaggi del passato: brillanti prestazioni professionali o motivazioni forti e reali per rientrare su una determinata piazza non sono niente se non piaci alla gente che piace...

Sempre nell'ottica del "rispetto della persona" abbiamo consegnato una lettera aperta direttamente al Direttore Generale e al Direttore del Personale (in quanto presenti all'incontro) e spedita copia all'Amministratore Delegato e al Presidente di Findomestic e della quale vi alleghiamo copia a questo volantino. Questa lettera ha la pretesa di sollecitare chi deve fare delle scelte a dare delle risposte ai colleghi che sono stati colpiti, volontariamente o meno, dalla ristrutturazione e che dovrebbero passare in BNL, ma che ancora oggi non sanno cosa sarà di loro. I presenti all'incontro ci hanno confermato che non ci sono modifiche particolari al piano industriale individuato quasi due anni fa, non capiamo allora il perché di un trattamento così diverso e con forti disparità nei confronti di persone per le quali, specialmente per i cosiddetti esuberanti individuati, sembrava tutto già scritto e definito. Ci dispiace dover sottolineare ancora una volta come la scelta di non sottoscrivere l'accordo per la ristrutturazione, perché le proposte individuate non avrebbero dato risposte certe ai soggetti interessati, ci stia dando ragione: le scelte strategiche aziendali erano chiare ed i loro frutti stanno dando buoni risultati, purtroppo non erano altrettanto chiare e precise le "scelte" che sarebbero toccate alle persone coinvolte tanto che ancora oggi diversi colleghi sono in un limbo senza opportunità per il futuro.

## Formazione.

Circa il secondo punto all'ordine del giorno ci siamo confrontati ancora una volta sulla formazione e sulla possibilità che essa possa essere finanziata dal Fondo per la Solidarietà. La discussione non ha introdotto molte novità alle questioni già affrontate in passato, possiamo aggiungere che l'azienda si è resa disponibile a fare un accordo per la costituzione di una commissione paritetica la quale dovrebbe avere il compito di verificare la situazione attuale, trovare le criticità dei vari strumenti attualmente usati per formare i colleghi, verificare se e quanto "addestramento" viene erogato e proporre corsi specifici a seconda di quelle che potrebbero essere le esigenze/bisogni dei lavoratori.

Saremmo concordi nel voler costituire una Commissione Paritetica che, fra l'altro, nasce da un'ipotesi di lavoro contenuta nell'art. 4 del Contratto Integrativo del 02/04/2002, in modo da potervi partecipare attivamente, sempre che questa abbia delle finalità chiare, con obiettivi seri, con tempi certi e con la possibilità che quanto prodotto sia anche attuato.

Non vorremmo, però, che tutto questo diventi un semplice paravento per poi scaricare parte della responsabilità della "poca/non-corretta" formazione aziendale anche sul Sindacato. Se, invece, quanto auspicato sarà possibile troverà in Unità Sindacale un attore attivo affinché, finalmente, si correggano le storture attuali (e-learning/training on the job in evidenza su altre) e si riescano a soddisfare le reali esigenze formative dei colleghi.

Firenze, 14 settembre 2011

**La Segreteria**  
**Organo di Coordinamento**  
**Unità Sindacale Falcri Silcea**