

Cambiare una politica sindacale succube delle priorità aziendali si può!

Formazione

L'azienda ci ha chiesto di firmare un accordo per consentirle l'accesso al finanziamento della formazione da parte del Fondo di Solidarietà del Credito (fondo cui contribuiscono i lavoratori e non utilizzabile senza accordo sindacale) in relazione ad alcuni corsi di formazione **già erogati** e non ancora finanziati da altri fondi. Purtroppo, la formazione fino ad oggi in Findomestic non è stata, secondo noi, all'altezza delle aspettative e delle necessità formative dei lavoratori e, trattandosi quindi di corsi la cui struttura non abbiamo condiviso in passato, non abbiamo ritenuto coerente sottoscrivere tale accordo. È superfluo sottolineare che, ovviamente, l'azienda ha trovato piena disponibilità da parte di altre Organizzazioni. Ci chiediamo in cambio di cosa. E ci meraviglia apprendere che tra i grandi risultati che i firmatari dichiarano di aver ottenuto in cambio della firma per l'accesso ai finanziamenti si cita la formazione obbligatoria fuori dell'orario di lavoro: i colleghi sapranno chi ringraziare!

Dobbiamo poi tenere conto che i "fondi" disponibili derivano da versamenti effettuati anche dai lavoratori, e ci sembra quindi corretto che essi debbano tornare ai lavoratori con progetti ed opportunità effettivamente utili e necessarie e con un risultato formativo vero...

A tal proposito, per il futuro, è stata costituita una Commissione Paritetica sulla formazione con lo scopo di analizzare e valutare la formazione che è erogata in azienda al fine di migliorarne la fruizione e l'utilità individuando gli attuali problemi e mettendo in campo progetti ad-hoc. Questo potrebbe consentire a **Unità Sindacale**, oltre che di indirizzare la formazione, di poter condividere e sottoscrivere accordi per la destinazione dei "fondi" che, vorremmo fossero ben spesi e non utilizzati solo per far costare meno all'azienda la formazione istituzionale che è comunque tenuta a espletare da Contratto Nazionale.

Su questa commissione vorremmo però sottolineare alcuni aspetti per essere, come sempre, estremamente chiari.

Dal nostro punto di vista la commissione deve poter entrare nel merito di "cosa, come e quanto" si sta proponendo oggi per poterne modificare i contenuti, per correggere quelle che secondo **Unità Sindacale** sono storture (ad esempio determinare quanto "addestramento" è erogato e fatto passare come "formazione"), poter rivedere strumenti formativi tipo "e-learning" o "on the job" e, addirittura, proporre opportunità formative specifiche: **se questa commissione dovesse servire solo a dividere le colpe della "cattiva formazione aziendale" fra azienda e sindacato, saremmo i primi a dissociarsene dandone immediatamente conto ai colleghi tutti!**

Abbiamo quindi già dato dei suggerimenti su come impostare il lavoro ed un primo progetto per coinvolgere i lavoratori potrebbe essere quello di far conseguire a tutti la Patente Europea del Computer (*European Computer Driving Licence*), questo perché in azienda si lavora quasi esclusivamente col computer ed è un documento ufficiale che resta come curriculum creando l'occasione per dare a tutti una conoscenza informatica di base certa e certificata.

Oltre a ciò abbiamo evidenziato l'assoluta inadeguatezza ed inaffidabilità dello strumento "E-learning" che, usato così com'è, crea solo problemi ai lavoratori. Ad oggi l'e-learning è usato per "formare" anche su argomenti importanti come la normativa sul Credito, la tutela della privacy, ISVAP, le norme di sicurezza ecc. tutte materie che poi risultano "studiate ed acquisite" una volta superato il test finale del corso, materie che hanno anche ripercussioni "penali". Laddove il lavoratore che, grazie al superamento del test, aziendaliamente risulta in possesso di una conoscenza (anche se non ha acquisito realmente tale apprendimento poiché è possibile aggirare il test con vari artifici), commettesse un errore su un qualcosa che avrebbe dovuto

conoscere, anche se fatto in buona fede, tale collega può essere ritenuto l'unico responsabile sia dalla Legge sia dall'Azienda che, a seconda del tipo di "danno" ricevuto, potrebbe a sua volta costituirsi parte lesa e pretendere anch'essa i danni. La prossima volta che fate un corso e-learning ponete attenzione a cosa e come lo fate... meglio non farlo che farlo male!

Altra questione importante deve essere il raggiungimento del quantitativo minimo annuale di "formazione" (24 ore annue) che, per Contratto Nazionale, l'azienda deve garantire a tutti i lavoratori. Inoltre devono essere trovati percorsi formativi per il rientro al lavoro di colleghi dopo lunghe assenze (malattie, maternità, aspettative ecc.).

Insomma, il concetto è che se ci sono dei fondi pagati con i soldi dei lavoratori questi devono tornare utili a chi li paga e devono essere visibili, riconoscibili e controllabili: la formazione deve tornare ad essere un investimento e non, come erroneamente si tende a interpretarla oggi, un costo da abbattere.

Commissione sulle pari opportunità

Alla stessa stregua della commissione sulla formazione abbiamo ottenuto la creazione di una commissione paritetica che dovrà valutare la situazione aziendale attuale per verificare se e quante differenze di genere ci sono, trovare soluzioni e farle applicare.

Non è certamente una novità che in azienda la popolazione femminile sia anche più numerosa di quella maschile, ma sono garantiti ad entrambi i sessi le stesse opportunità? C'è veramente parità? A breve inizieremo a studiare la questione e avremo modo di valutarlo assieme.

Polizza sanitaria

Si sta avvicinando la fine dell'anno, tempo di bilanci circa la sinistrosità della polizza sanitaria e la ricerca di una nuova convenzione per l'anno prossimo. Fino ad oggi ogni anno abbiamo perso sempre qualcosa rispetto al precedente, ma dato che questo è uno dei punti all'ordine del giorno del calendario di lavoro fra azienda e sindacati contiamo di avere delle risposte positive a breve. Intanto per il 2012 sappiamo che dovremmo continuare ad avere una polizza "indipendente" dalla cassa mutua di BNL. Per cercare comunque di dare a tutti gli attori i migliori strumenti e portarci ottimi risultati **Unità Sindacale** vorrebbe però precisare alcuni punti.

Il primo è che dobbiamo rivedere il contributo aziendale che si è svalutato nel tempo e rinegoziare un importo più consono, senza ciò è difficile riuscire ad ottenere convenzioni anche uguali alle attuali. Inoltre, introdurre estensioni di polizza a carico dei singoli dipendenti che potrebbero essere interessati senza che ci sia di base una copertura già adeguata, potrebbe voler dire che anche il mantenimento di condizioni di polizza uguali alle attuali diventerebbe a carico dei singoli lavoratori. Questo sarebbe intollerabile sotto ogni punto di vista, una vera e propria truffa! Oltre a ciò si creerebbe un precedente che nel tempo potrebbe tendere a legittimare l'azienda a ridurre proporzionalmente il proprio contributo a favore di un sempre più importante costo per i lavoratori: **va bene valutare pacchetti aggiuntivi, ma devono essere una reale opportunità in più e non sostituire la copertura base che è e deve restare l'elemento qualificante.** Aggiungiamo poi che per non arrivare nuovamente a situazioni tipo quelle attuali con una "perdita di potere d'acquisto" importante è opportuno individuare delle rivalutazioni annuali (ad esempio ISTAT) automatiche.

Altro punto è il controllo reale di come **i nostri soldi** sono impiegati. Ad oggi è l'azienda tramite l'ufficio acquisti ad occuparsi della negoziazione, siamo certi che chi fa la trattativa, essendo anche lui interessato al risultato, faccia del suo meglio, ma lo vogliamo poter verificare direttamente. Come **Unità Sindacale** auspichiamo che durante tutte le fasi della negoziazione, della valutazione dei dati e nei rapporti con il Broker venga istituita una figura ufficiale con il compito di "osservatore dei lavoratori" per garantire la qualità e la trasparenza del risultato finale.

25 Aprile 2011

L'azienda ancora non ci ha dato una risposta ufficiale alla formale lettera di messa in mora che le abbiamo inviato, restiamo in attesa di posizioni precise anche se la sensazione è che l'ABI voglia mettersi di "traverso", a



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



FALCRI silcea



FALCRI silcea

differenza di quanto hanno già fatto altre organizzazioni datoriali (Confindustria, Federcasse, etc.). Per quel che ci riguarda sarà però Findomestic a doverne rispondere nelle opportune sedi, siamo già pronti a seguire ogni strada affinché i lavoratori ricevano quanto di loro spettanza.

Passaggi in BNL

Ormai Findomestic non sa più né cosa dire né come dirlo e sembra non abbia idea di come risolvere la questione. L'imbarazzo degli interlocutori ai quali i diretti interessati ed i Sindacati si rivolgono in tutte le occasioni possibili è palese e le risposte sembrano un "vecchio disco rotto". Ancora niente è certo se non che ci saranno, a breve, ancora 4 passaggi con destinazione CRC, ma non si sa se chi andrà sarà un "esubero" o un "volontario" (o un mix di entrambe le categorie). Per il resto buio pesto.

Dal lato di BNL ci arrivano delle voci, quindi da prendere come tali, che forse il numero dei 150 passaggi previsti dal piano industriale e dallo (scellerato) accordo sindacale potrebbero essere eccessivi. A questo punto ci domandiamo che credibilità possono ancora avere i vari interlocutori e quali affidabilità possiamo attribuirgli per il futuro anche nei confronti di coloro che, volontariamente o obbligatoriamente, dovevano andarsene, ma che forse resteranno: ci sarà un qualche tipo di riconoscimento per ripagarli di quanto hanno patito e stanno patendo, per recuperare quanto non gli è stato dato in termini di pari opportunità e di stress da lavoro correlato?

Varie

Percorsi Professionali, Inquadramenti, Controllo del Lavoro a distanza, Mutui e Prestiti, Assegno di Anzianità, Contributo spese di gestione del Fondo Pensione... di tutto ciò ed altri argomenti siamo fermi a prima dell'estate, eppure l'azienda sembrava volesse dare risposte veloci, in alcuni casi chiedendoci particolare attenzione e celerità, salvo poi vedere questo fervore scomparire dopo un solo incontro sull'argomento per perderlo nel calderone generale.

La sensazione è che si cerchi di far partire la discussione su tutti gli argomenti per non essere accusati di "assenteismo", ma c'è il fondato sospetto che questa sia un'abile mossa per poi dirottare la discussione solo su argomenti specifici creando comunque "confusione". Questo ci sembra verificato dal fatto che su alcuni punti Findomestic aveva necessità di ottenere delle risposte (tradotto vuol dire firme per fondi o specifiche esigenze gestionali) come sul Part-Time e sulla Formazione dando l'impressione di essere disposta a portare avanti anche materie sindacalmente più rilevanti, salvo poi modificare il calendario delle priorità.

Ma questo ce lo possiamo aspettare dall'azienda, non comprendiamo, invece, il comportamento così disponibile di altre Organizzazioni Sindacali pronte, invece, a mettere la firma ovunque anche senza niente in cambio o con contropartite di dubbia utilità e necessità (ad esempio in Rete si è accettato un test che prevede, come detto sopra, una formazione **fuori orario di lavoro** - precedente molto discutibile e forse anche pericoloso - invece di imporre il rispetto dei parametri del CCNL sulla formazione obbligatoria e le pari opportunità con la Sede).

Siamo a inizio ottobre, l'azienda promette risposte in tempi brevi, se così non sarà **Unità Sindacale** ha già in mente delle idee per "animare" il confronto.

Firenze, 3 ottobre 2011

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Falcri Silcea