

Per qualche “euro” in più...

Ebbene sì, l'azienda ci prova ancora e richiederà 500.000 euro attingendoli da un fondo pubblico **grazie all'accordo sul part-time già sottoscritto in primavera con le altre Organizzazioni Sindacali**. La richiesta del contributo poteva agire su più aree (integrazioni part-time, corsi formativi per rientri da lunghe assenze, ticket asili o baby sitter), ma Findomestic ha preferito “fare da se” per non dare nulla in cambio ai lavoratori ed ha deciso di puntare tutto sugli incrementi delle integrazioni part-time. **Per l'ennesima volta, quindi, nel momento in cui c'è la possibilità di redistribuire qualcosa ai lavoratori, Findomestic si preoccupa solo di abbattere i costi aziendali e di coprire finanziariamente con fondi extra delle esigenze che avrebbe comunque dovuto affrontare e gestire.**

Avevamo chiesto semplicemente, a fronte dell'accesso a tali finanziamenti, un ritorno anche per i colleghi. L'azienda sostiene che le richieste che avevamo avanzato restano comunque in discussione in quanto fanno parte di quei famosi “7 punti” (ormai diventati 6 grazie all'accordo del part-time firmato dai soliti noti Sindacati e che, scorporato dal pacchetto, ha creato ancora una volta una perdita di potere contrattuale per i lavoratori) e che il poco tempo a disposizione non prevedeva una disamina approfondita. Ma di chi è la responsabilità della ristrettezza dei tempi se l'azienda ci presenta il 14 ottobre il progetto che ha scadenza 28 ottobre? **Findomestic non sarà mica convinta che i Sindacati sono a disposizione per firme immediate e a “costo zero”** (anche se già da alcuni anni molti degli accordi sottoscritti potrebbero far intendere proprio ciò)? Comunque sia, e visto come si pone l'azienda, abbiamo ribadito ancora una volta quelle che sono le nostre richieste in tema di revisione dell'art 18 del CIA (conciliazione dei tempi di vita/lavoro) andando a richiedere:

- Per il **puerperio**, che sia introdotta una regola **uguale per tutti** (uffici di Sede, di Rete, Operativi o meno) affinché, se richiesto dalla lavoratrice, si possa svolgere un orario di lavoro continuato evitando la pausa pranzo;
- Per coloro che hanno figli fino a 3 anni, se lo richiedono, che venga accettato automaticamente lo slittamento di ingresso/uscita dal lavoro di un quarto d'ora o mezzora;
- Le richieste di part-time per coloro che hanno figli fino a 3 anni siano accettate automaticamente.

Su questi argomenti, come sempre, l'azienda “prende atto e ci farà sapere”, rilanciando però una sua esigenza ben precisa che riguarda la “gestione” del Congedo Parentale (cd. Aspettativa Facoltativa). Oggi la legge prevede che dopo il congedo di maternità/paternità (cd. “obbligatoria”) è possibile usufruire di un periodo di congedo parentale (di base 6 mesi, ma esistono diverse variabili su cui ora non ci dilunghiamo). Tale congedo può essere fruito entro gli 8 anni di vita del bambino, ed è retribuito al 30% dello stipendio se usato entro i 3 anni del bambino; oltre i tre anni e fino agli 8 anni di età del figlio, non è retribuito.

In Findomestic, attualmente, se di questi 6 mesi “facoltativi” si fruisce di almeno 3 mesi e fino ad un massimo di 6 mesi consecutivamente alla maternità obbligatoria, essi sono retribuiti al 60% (integrazione aziendale del 30% in più rispetto al 30% a carico dell'INPS).

Su questo argomento l'azienda lamenta delle difficoltà gestionali sulle sostituzioni maternità a causa di coloro che godono in maniera molto frazionata dell'aspettativa facoltativa, ed intenderebbe modificare le regole per indurre gli interessati ad usufruire di tutta o della gran parte di aspettativa facoltativa possibile ed in modo continuativo rispetto alla obbligatoria (vorrebbe aumentare il limite minimo di 3 mesi a 5 mesi per ottenere la retribuzione al 60%). **Da parte nostra, siamo disponibili a valutare solo modifiche che rappresentino anche una reale opportunità in più per le lavoratrici ed i lavoratori e non solo una risoluzione delle problematiche organizzative aziendali che comportino un peggioramento delle condizioni per le colleghe ed i colleghi.** Come da nostra consuetudine, abbiamo già indicato alcune strade

sulle quale potremmo trovare delle condivisioni:

- Fermo restando la norma attuale, per coloro che dovessero decidere da subito di prendere tutti e 6 mesi consecutivamente aumentare la maggiorazione attualmente prevista per l'intero periodo;
- Prendere almeno 5 mesi continuativi tenendosi di "scorta" un solo mese di facoltativa, ma pagando comunque tutti i 6 mesi alla percentuale massima decisa (almeno il 60%);
- Valutare bonus di maggiorazione a seconda di quanta facoltativa si prende in maniera continuativa (**ad esempio** per 3 mesi continuativi il 30% in più, 4 mesi continuativi il 40% in più, 5 mesi continuativi il 50% in più, 6 mesi continuativi il 60% in più).

Ricordiamo che qualsiasi modifica dell'art. 18 del CIA non annulla le opportunità previste dalla legge: chiunque voglia continuare a gestirsi l'aspettativa facoltativa in modo personale e secondo le proprie esigenze può farlo, consapevole però che la retribuzione sarà corrisposta solo nella misura del 30% dello stipendio.

Polizza sanitaria.

Ci confermano un lento ma progressivo smaltimento dell'arretrato sulle segnalazioni di disservizi ed anomalie varie. Su questo argomento, come già fatto in passato, vi invitiamo a segnalarci il perdurare delle problematiche e/o segnalarci le nuove per monitorare l'andamento della gestione delle pratiche di rimborso. In questi giorni verrà attivata una casella mail specifica per le questioni di "dopo vendita", utile per i reclami e segnalazioni e non per informazioni generiche.

Relativamente alla questione "rinnovo polizza" l'azienda ci conferma che ha dato mandato al Broker per presentarci entro fine novembre delle proposte assicurative. Queste proposte dovrebbero prevedere condizioni e costi diversi da confrontare con una proposta base che ricalchi l'attuale polizza.

Unità Sindacale ribadisce la propria posizione già espressa nei precedenti comunicati e chiarisce che è **necessario l'incremento del contributo (premio) a carico dell'azienda** e che si dovrebbe **istituire una struttura di "controllo" che segua e verifichi tutte le fasi di gestione e rinnovo della polizza sanitaria.**

Passaggi in BNL e progetti Turbo

Due argomenti che da ora sono ufficialmente correlati. Per i colleghi definiti "esuberanti" l'azienda prosegue negli incontri con gli interessati per proporre soluzioni per restare in Findomestic. Ci risulta, però, che ancora non ci sia una completa soddisfazione da parti di alcuni dei colleghi coinvolti data l'incertezza sulla loro collocazione. Relativamente ai "volontari" necessari a raggiungere quota 150 passaggi in BNL (come definito dal Piano Industriale) sembrerebbe che non ci sia più bisogno della loro disponibilità in quanto il lavoro svolto dai gruppi Turbo potrebbe portare in breve a rivedere alcune organizzazioni aziendali e quindi a non dover "disfarsi" di lavoratori in eccesso. L'azienda conferma che sta seriamente valutando di rivedere, riducendolo, il numero e la disposizione geografica degli Account; che probabilmente allo "studio" si tornerà alla figura dello "specialista" ed anche qui non è chiaro se con lo stesso organico di oggi o meno. Il canale "Diretto" per il 2012 dovrebbe essere interessato da un piano di sviluppo (già avviato con l'apertura dei nuovi satelliti): potrebbe quindi verificarsi un travaso di personale, tramite le famose mobilità funzionali, da un settore all'altro per incrementare il personale al Diretto. L'azienda conferma che se lo scenario definitivo sarà questo, ciò potrebbe innescare una serie di "trenini" utili a trovare soluzioni per permettere spostamenti e/o rientri a casa di personale fuori sede e non escludono il ricorso a nuove assunzioni che confermerebbe quindi la necessità di non far "uscire" ulteriore personale da Findomestic.

Sistema incentivante e GPS

Abbiamo ribadito la necessità di rivedere alcuni meccanismi del sistema incentivante. Nel dettaglio notiamo, come avevamo ampiamente previsto, che il sistema Bonus è solo una valutazione in più del



UNITÀ
SINDACALE

FALCRI silcea

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



UNITÀ
SINDACALE

FALCRI silcea

collaboratore basata sempre sull'asse Responsabile-Lavoratore che non aggiunge niente al giudizio già esistente della "valutazione delle prestazioni" e viene sviluppato senza l'ausilio di "risultati oggettivi misurabili e quantificabili". In Rete, specificatamente al Recupero, possiamo osservare come i risultati dei singoli BAC quasi sempre non sono l'espressione specifica del risultato di un singolo lavoratore (tale ambiguità è anche spesso usata a seconda delle situazioni anche per altri fini), da qui la necessità di rivedere il meccanismo introducendo un criterio che eroga il sistema incentivante sul Team piuttosto che sul BAC (tra l'altro soluzione già esistente al recupero nei Team Storm e previsto anche al Diretto). Tutto questo noi lo diciamo da tempo e pare che adesso Findomestic ne debba prendere (finalmente) atto, anche considerato che i risultati del GPS accendono un segnale di "attenzione" proprio sul Sistema Incentivante. Sicuramente anche sul GPS ci possono essere varie chiavi di lettura e non ci stupiremo di come l'azienda saprà trovare e cogliere l'occasione per autoincensarsi.

Relazioni Sindacali in Azienda

Ci fa piacere notare che i colleghi degli altri Sindacati (Fabi, Fiba, Fisac, Uilca) che, finalmente e con qualche anno di ritardo e diverse concessioni "a gratis" di troppo, si stanno accorgendo di come Findomestic stia facendo solo il proprio interesse e ai lavoratori lasci solo le briciole.

Constatiamo che, finalmente, anche gli Altri sono costretti a dover affermare (ma contiamo che lo credano anche) quanto questo modo di condurre le trattative in azienda sia inconcludente per i lavoratori e che si debba "costringere" l'azienda a rivedere il suo modo di porsi per portare risposte concrete. Come abbiamo da sempre sostenuto (come **Falcri** e **Silcea** prima e **Unità Sindacale** adesso) **si può anche non firmare e decidere di fare azioni concrete e non solo di facciata** (lo sciopero degli straordinari in un'azienda dove lo straordinario spesso si fa ma non si segna è ridicolo). Purtroppo la coerenza, l'onestà intellettuale e anche l'umiltà di riconoscere certi errori facendone tesoro per migliorarsi domani non è di tutti. Noi siamo fiduciosi ed auspichiamo una "conversione verso gli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici" da parte di tutte le altre Organizzazioni Sindacali in Findomestic, se così sarà potranno trovare in **Unità Sindacale** un valido alleato... ma tutto ciò sarà efficace solo se ci sarà una reale condivisione degli obiettivi e, soprattutto, se credono davvero a quanto essi stessi affermano oggi.

Firenze, 28 ottobre 2011

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Falcri Silcea