



# UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea  
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas  
Via I. Piccagli n°7, 50127 – Firenze



## Incontro con il Direttore Generale

# Parziali ammissioni

Mercoledì 22 febbraio scorso ha avuto luogo l'incontro con il Direttore Generale (alla presenza - tra gli altri - anche del redivivo Direttore HR). In ottemperanza al mandato assembleare, la delegazione di **Unità Sindacale** ha manifestato all'azienda il crescente disagio accusato dai colleghi per la gestione del personale in azienda, e ha denunciato l'arroccamento su una posizione di oltranzista indisponibilità assunta da Findomestic nell'ambito delle Relazioni Sindacali.

### Relazioni Sindacali

Abbiamo toccato diversi argomenti, tutti accomunati dall'**atteggiamento aziendale interessato solo alla firma di accordi necessari: a) all'ottenimento di finanziamenti; b) alla realizzazione di condizioni di organizzazione del lavoro solo quando il CCNL prevede la condivisione con i sindacati come indispensabile.**

Oltre tali aspetti, nessuna reale ed effettiva disponibilità al confronto ha mostrato Findomestic, in particolare nel corso degli ultimi mesi.

Il caso delle Commissioni su Pari Opportunità e Formazione è emblematico: costituite e convocate a ritmi forsennati finché c'era bisogno di aderire a bandi e rastrellare fondi di settore e finanziamenti, sono cadute in disuso e abbandonate subito dopo. Appare curioso osservare, poi, come questa nostra denuncia abbia provocato immediati effetti: nel mentre redigiamo questo comunicato, ci perviene comunicazione di una nuova convocazione della Commissione Pari Opportunità per Lunedì 27 febbraio. È solo una coincidenza? O il DG ha ritenuto fondata la nostra contestazione ed inadeguato il comportamento aziendale tenuto finora? Comunque sia, speriamo che non ci siano semplicemente altri finanziamenti da accaparrarsi.

Il DG ha assicurato una disponibilità aziendale al confronto, che verificheremo alla prova dei fatti.

### Mobilità Turbo

Molto stupore ci è stato inizialmente manifestato dal DG per il clamore sollevato dalle OO.SS. su questo tema. Per quanto concerne la nostra Organizzazione, da subito abbiamo riconosciuto la validità di presupposti quali l'assenza di esuberanti e di mobilità territoriale forzata (e sul rispetto di quest'ultima condizione accendiamo un attento riflettore), e abbiamo richiesto il ricorso a criteri di volontarietà.

A nostro avviso, però, il piano resta insufficiente in quanto non prevede compensazioni alla riconversione dei colleghi, tema che Findomestic non intende concordare con i rappresentanti dei lavoratori, riservandosi invece di individuare eventuali soluzioni in totale autonomia, con tutti i rischi di disparità di trattamento che ciò comporta.

I presupposti di una trattativa aperta comunque ci sarebbero, ma l'Azienda intende esercitare la funzione di trattativa? Ultimamente il suo atteggiamento è: faccio d'imperio ciò che mi è consentito, per tutto il resto ci saranno sempre Sindacati disponibili.

### Passaggi in Bnl

Non abbiamo perso l'occasione di ricordare all'Azienda la **pessima gestione dei passaggi in BNL**: accordo discutibile in termini di tutele offerte ai lavoratori, mancanza di informazione, assenza di risposte ufficiali, forzature per i colleghi rientranti nel perimetro, volontari prima richiesti e poi sbeffeggiati. Dopo i danni di questa gestione improvvisata la beffa: l'Azienda si fa carico di assorbire i colleghi di ConEtruria.

Diamo il benvenuto ai nuovi colleghi, saluteremo sempre con gioia nuove assunzioni e ci batteremo per interventi tesi alla salvaguardia dei posti e dei luoghi di lavoro! Auspichiamo, però, una più oculata politica di gestione del personale, maggiormente rispettosa della dignità e delle esigenze delle persone (o Human Resource come si dice oggi), affinché decisioni strategiche aziendali non si traducano in provvedimenti a scapito dei colleghi già in Azienda!



# UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea  
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas  
Via I. Piccagli n°7, 50127 – Firenze



FALCRI silcea



FALCRI silcea

## Polizza Sanitaria

L'imbarazzo dimostrato dall'Azienda su questo tema è stato notevole, accompagnato da parziali ammissioni di colpevolezza nella gestione dell'intera vicenda. Grazie alla battaglia condotta da **Unità Sindacale**, si sono resi conto che **il danno arrecato ai colleghi con la cancellazione della Clausola Gravidanza e l'introduzione obbligatoria dell'uso del Circuito (con la conseguente esclusione dell'extra circuito) è stato ben maggiore del risparmio ottenuto nel pagamento del premio (più che un reale risparmio, in realtà si tratta di un contenimento dell'aumento del premio stesso).**

Secondo i nostri calcoli, **con un modesto sforzo economico** (quantificabile in poche centinaia di migliaia di euro, poca cosa per il bilancio di Findomestic: il costo di un dirigente) **si sarebbe potuto garantire il mantenimento delle precedenti coperture sanitarie.** Non sarebbe stato difficile, a nostro avviso, compensare tale sforzo economico con un risparmio reperibile facilmente in altre voci di costo.

Sulla conferma di Unisalute nonostante le evidenze emerse grazie al nostro operato mostrassero come la sua offerta non fosse quella economicamente più vantaggiosa, **il DG ci ha spiegato che la valutazione è stata fatta nell'ambito di un rapporto fiduciario con la Compagnia, ed in un'ottica di un rapporto di medio lungo periodo.**

A questo punto, una domanda ci è sorta spontanea: **se si voleva privilegiare un rapporto con Unisalute in un orizzonte di un certo numero di anni, perché è stato dato mandato al broker Assiteca di svolgere un'indagine di mercato? Se questa non aveva senso, allora a che serve il Broker ed il suo lavoro di comparazione delle offerte?**

Abbiamo suggerito che le commissioni oggi dovute al broker potrebbero essere risparmiate e dirottate sul premio pagato ottenendo maggiori coperture a beneficio di tutti. Il Direttore Generale ha preso nota. Sorveglieremo e controlleremo che questa non diventi una pura operazione di facciata.

Abbiamo fatto notare, inoltre, come la bufala della possibilità di convenzionare nel Circuito le proprie strutture sanitarie di fiducia sia già venuta al pettine. A tutt'oggi, infatti, la procedura si è rivelata molto più farraginosa di quanto assicurato dal broker e dalla compagnia.

Su tutte le questioni afferenti la polizza sanitaria, il DG si è limitato a garantire un generico impegno: staremo a vedere che risultati porterà.

## Valutazioni

La questione delle valutazioni ha occupato un ampio capitolo della discussione. Abbiamo denunciato al DG come sia in atto un **sistematico abbassamento dei giudizi, dovuto ad un preciso disegno aziendale e non all'effettività delle prestazioni svolte.** Dopo alcuni chiarimenti sull'accezione della terminologia utilizzata e sul significato di "sistematico" abbiamo ricevuto da parte del **DG l'ammissione che, da parte dell'Azienda, c'è la volontà di riportare la distribuzione delle valutazioni, che ad oggi hanno una concentrazione nei livelli più alti** (in particolare nel "superiore"), **verso livelli medi** (in particolare nel valore "in linea").

Come avevamo fin troppo facilmente ipotizzato, **questa ammissione rappresenta la chiusura del cerchio di un progetto avviato con il famoso video del Direttore HR.** Le rettifiche delle valutazioni in corso, di cui ci giunge notizia da tutti gli ambiti aziendali, danno a questa volontà piena attuazione. Che il 70% (a titolo di esempio) dei colleghi sia "superiore" non è, per l'Azienda, accettabile. A prescindere dall'eventuale merito. Tutto ciò deve lasciarci sbigottiti: se la selezione ha assunto in Azienda colleghi capaci, se la "formazione" li ha ben preparati, se (più che altro) molti o tutti ci mettono l'anima e si danno da fare con ottimi risultati alzando la media generale rispetto ad altre aziende... beh, questo, il DG, non lo può accettare. Dobbiamo essere normali, "in linea"!

**Dove va a finire la meritocrazia sbandierata e la valutazione individuale se, in fondo, tutto deve adeguarsi a criteri generali indeterminati? Perché questa considerazione la si fa a consuntivo, cambiando i criteri di valutazione a fine anno? Quale è la "reale" distribuzione statistica dei giudizi dei colleghi?**

Sospettiamo una realtà ben diversa: riduzione dei budget per gli incentivi al personale, taglio dei giudizi per ricondurre ogni direzione ai limiti del budget, risparmio generalizzato sul costo del personale a fronte di un anno di utili stratosferici (ancor più considerando lo stato di crisi economica e sociale in corso, nonché del nostro mercato di riferimento che il DG non ha mancato di evidenziare). Se poi ci si vuol convincere che così non è,



# UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea  
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas  
Via I. Piccagli n°7, 50127 – Firenze



FALCRI silcea



FALCRI silcea

benissimo: si forniscano i numeri dei budget per gli incentivi degli anni passati e di quello corrente, si fornisca il numero dei colleghi per classe di giudizio, si fornisca il numero dei premi per giudizio assegnati e la loro distribuzione! Altrimenti si ragiona in astratto e, quel che resta, è solo la frustrazione e l'indignazione di tanti colleghi che hanno lavorato per un anno intero sulla base di regole che, a fine partita, vengono d'imperio cambiate! Regole che, peraltro, erano state rinnovate solo 2 anni fa.

**Noi non possiamo accettare un intervento come quello in corso che comporta l'abbassamento delle valutazioni per centinaia di colleghi, dovuto ad esigenze statistiche e non al valore effettivo della prestazione. Ricordiamo a tutti che è un diritto dei lavoratori contestare formalmente un giudizio che non si ritiene appropriato e vi invitiamo a contattarci per le opportune considerazioni del caso. Solo se la DHR sarà inondata di ricorsi si renderà conto degli effetti che decisioni avventate e scoordinate possono causare.**

A tutto ciò si ricollega il tema dei **percorsi professionali** e degli **inquadramenti**: oggi abbassano i giudizi, domani cercheranno di introdurre, ai fini degli avanzamenti di carriera, il criterio di un certo numero di anni con un giudizio di "superiore"! Questo lo abbiamo denunciato con fermezza e lo contrasteremo con forza. Per ora abbiamo ricevuto un'assicurazione, anche da parte del Direttore HR, che all'atto del confronto sui percorsi professionali si terrà adeguatamente conto di questa scelta di abbassamento dei giudizi.

## Orari di Lavoro

**Il progetto aziendale, che prevedeva la partenza al 1° marzo con i nuovi orari per i CRC ed il Telemarketing, slitta.** Abbiamo evidenziato come anche in questo caso l'Azienda non ha avuto alcun interesse a sviluppare una trattativa. Le esigenze di estendere l'orario erano puramente strumentali? Questo atteggiamento arrogante sta diventando una tipicità della gestione "HR": è importante che i lavoratori rispondano punto su punto senza sconti, in primis, appoggiando le Organizzazioni Sindacali che realmente li rappresentano e difendono.

Vedremo se, a fronte delle rassicurazioni del DG, l'azienda inizierà seriamente a volere un confronto a partire dalle numerose nostre proposte in merito.

## Abusi

Abbiamo richiamato l'attenzione del DG su diffusi casi di abusi da parte di alcuni Responsabili verso i propri collaboratori circa l'esercizio di diritti riconosciuti dalla Legge, dal CCNL, dal CIA o da Accordi aziendali. A mero titolo di esempio citiamo tematiche quali le ferie, i permessi per malattia dei figli, i congedi, le pressioni commerciali, il controllo a distanza. Interverremo puntualmente denunciando i casi specifici di violazione dei diritti sindacali ed individuali dei colleghi. L'azienda dovrà vigilare e provvedere affinché casi simili restino eccezioni e siano puntualmente repressi ed isolati, altrimenti ne sarà complice ed artefice!

## Varie

Saranno adottati nuovi piani tariffari per i possessori di cellulare aziendale: saranno gratuite le telefonate verso i tutti i numeri fissi (indipendentemente dal gestore) e verso i numeri mobili TIM; per tutte le altre telefonate dirette a numeri mobili di altri gestori, il budget a disposizione sarà dimezzato! L'azienda ci ha ricordato che è possibile verificare il gestore del numero da chiamare, cosa che dovrebbe aiutare a contenere la spesa (immaginate vivere col dilemma di fare la verifica ogni volta che si deve telefonare per lavoro ad un numero mobile?). Non ci sembra una gran soluzione. Di certo **l'esigenza aziendale di contenimento dei costi non si deve tramutare in un aggravio economico per il lavoratore che, per le esigenze proprie del ruolo ricoperto, sia titolare di un cellulare aziendale.**

Firenze, 23 febbraio 2012

La Segreteria  
Organo di Coordinamento  
Unità Sindacale  
Findomestic