

## CCNL, VAP: grandi proclami, ma...

Non riteniamo utile agli interessi dei colleghi dar seguito ad una vana quanto strumentale polemica, in un momento in cui sarebbe altresì prezioso e produttivo costituire un fronte comune di tutte le organizzazioni sindacali per contrapporsi ad un'Azienda sempre più vorace, e per questo non rispondiamo ad attacchi contenuti in recenti volantini dai toni scomposti ed autoincensanti.

Auspichiamo che le ultime esperienze, quali ad esempio l'accordo sul Fondo Pensione, insegnino a tutte le organizzazioni sindacali l'importanza di una "concertazione" prima di tutto fra di loro...

Assolviamo di seguito al nostro caro compito di informare i colleghi sullo stato dei rapporti con l'Azienda, senza trascurare di sollecitare la vostra attenzione sui possibili sviluppi futuri.



**Premio Aziendale (VAP):** con la comunicazione degli stringati dati riassuntivi del bilancio 2011 (7,6 mld di finanziato, 150,4 mln di utile lordo) l'Azienda ci ha preannunciato la corresponsione di un VAP equivalente a 1,9 mensilità. Una buona notizia a fronte di un ottimo risultato aziendale, che va ben oltre gli obiettivi prefissati. Mancano i dati di dettaglio del bilancio per delle valutazioni più approfondite ma, fin d'ora, è bene essere consapevoli che non di regalo si tratta: i buoni risultati sono il frutto dell'impegno e, spesso, del sacrificio, di tutti i colleghi. Peraltro, l'Azienda ha erogato in passato quote di VAP pari a 2,06 mensilità con utili lordi ben inferiori. Ribadiamo che sarebbe auspicabile e molto più "etico" agganciare il calcolo del premio agli effettivi parametri di "produzione" anziché ad un "utile lordo" che inevitabilmente sconta le spesso discutibili scelte di spesa del management...

**FONDO PENSIONE:** si terrà il 24 p.v. l'Assemblea ordinaria degli aderenti. Invitiamo tutti a partecipare per essere ben informati della buona gestione fin qui condotta. Come Sindacato, abbiamo già registrato il successo ottenuto con la firma dell'accordo specifico che ha ripristinato (per 3 anni) le quote di finanziamento aziendali. Un buon risultato raggiunto anche grazie alle ferme posizioni adottate da tutte le organizzazioni sindacali.

**TRATTATIVE:** restano sul tavolo molte questioni aperte. Dalle condizioni di mutui e prestiti per i dipendenti ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, dalla formazione alla delicatissima questione del controllo a distanza. L'atteggiamento dell'Azienda ci è parso poco interessato ad una stretta conclusiva, motivando ciò con la dovuta attesa delle novità eventualmente derivanti dal CCNL. Non vorremmo convincerci che, avendo già ottenuto l'opportunità di mettere in cassa la maggior parte di ciò che le interessava (fondi per la formazione, fondi per le pari opportunità e risparmi sulla polizza sanitaria) l'azienda sia poco propensa a concludere il resto. Incredibilmente, ora è Findomestic a voler spostare il tutto su un confronto per il rinnovo del CIA (non sarà mica un modo per prendere tempo?).

**CONTROLLO A DISTANZA:** cogliamo qui l'occasione per chiedere a tutti di alzare l'attenzione su questa questione normativa. Il tentativo che l'Azienda aveva messo in campo nei mesi scorsi era quello di ottenere dai sindacati una sanatoria sulle procedure fin qui adottate, senza nulla offrire in cambio in termini di modifica delle stesse per il futuro. Come **Unità Sindacale** abbiamo chiaramente respinto tale tentativo presentando all'Azienda una bozza



# UNITÀ SINDACALE

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



FALCRI silcea



FALCRI silcea

molto avanzata di regolazione di tutti i processi che collezionano dati rilevanti delle attività svolte singolarmente dai lavoratori. E' importante che non si accetti il monitoraggio informatico delle prestazioni come un qualcosa di ineluttabilmente insito negli strumenti informatici stessi. Esistono già processi di controllo della consultazione di dati delicati e rilevanti per l'Azienda, nulla impedisce di sottoporre a monitoraggio e protezione anche gli accessi ai dati delicati e rilevanti per i lavoratori. E' altresì importante che le organizzazioni sindacali abbiano la possibilità di effettuare controlli automatici a protezione dei lavoratori.

**POLIZZA SANITARIA:** nell'ultimo incontro con l'Azienda abbiamo avuto modo di denunciare ulteriori conseguenze disastrose della scelta effettuata emerse recentemente. La controparte ha confermato la volontà di procedere ad un check-up entro fine mese del funzionamento della copertura. Nel raccomandare ai lavoratori di segnalarci ogni difficoltà incontrata nei rimborsi e nelle coperture, auspichiamo che vi sia un fronte comune di tutte le organizzazioni che pretenda la correzione di questa scelta aziendale. Ciò che ci viene attualmente comunicato dai colleghi è la ridotta utilità pratica di tale polizza: fra esclusioni, circuiti, franchigie e burocrazie, ottenere un rimborso è diventato farraginoso, oneroso e a volte incerto quanto un terno al lotto. Peraltro verificiamo ogni giorno come la comunicazione aziendale sui cambiamenti intervenuti sia stata reticente e lacunosa. Un esempio per tutti: la precisa compilazione della scheda dei soggetti aderenti alla copertura e dei componenti del nucleo familiare è diventata da quest'anno, *conditio sine qua non* per ottenere il rimborso. E sono già diversi i casi di colleghi incorsi in questa nuova tagliola che si sono visti rifiutare il rimborso per un familiare non dichiarato, o dichiarato in ritardo.

**CCNL:** le assemblee dei lavoratori sono in via di conclusione e già, in questi giorni, sono stati proclamati degli esiti "ufficiali" che danno vittoriosi i SI' all'ipotesi di accordo con una percentuale di circa il 60% contro il 40% di NO. Ferma restando la nostra ben motivata opposizione a questo discutibile contratto, è ovvio che la scelta dei colleghi ci vedrà rispettosi. Non possiamo però evitare di segnalare che i dati forniti dai comitati autonomi per il NO offrono un risultato completamente ribaltato. E lo fanno dichiarando i dati di dettaglio di ogni assemblea così che, chiunque vi abbia partecipato, possa verificare la correttezza della trascrizione.

Diversamente, i dati ufficiali forniti dalle OOSS, elaborati dalla FISAC/CGIL, offrono solo risultati aggregati, per Provincia, Regione e complessivi. E' ovvio che, così facendo, la FISAC/CGIL sarà l'unica garante della correttezza dei risultati finali, ed in particolare ci aspettiamo un'elevata attenzione da parte di quella sua componente interna ("La FISAC che vogliamo") che si è largamente opposta a questa ipotesi di contratto riconoscendovi dei notevoli elementi di criticità.

Resta da capire in che modo sono stati computati i dati di quelle scandalose assemblee riservate ai soli iscritti di alcune sigle sindacali!

Auspichiamo fortemente che, per dissolvere ogni possibile dubbio, vengano resi disponibili i dati di dettaglio, assemblea per assemblea. Riteniamo la trasparenza un fattore molto importante.

**CCNL BIS:** Resta, in ogni caso, il dato non irrilevante della bocciatura dell'ipotesi da parte almeno del 40% dei lavoratori partecipanti alle assemblee! Tali colleghi hanno manifestato un netto e diffuso dissenso! Auspichiamo che ne traggano le conseguenze politiche!

Firenze, 19 aprile 2012

La Segreteria  
Organo di Coordinamento  
Unità Sindacale  
Findomestic

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650

unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic