

Legalizzato il Controllo a distanza!

Ciò che l'Azienda gestiva, fino a ieri, con evidente imbarazzo, e denunciava come iniziative individuali di singoli (ir)Responsabili, è da oggi norma accettata. **Questo è il principale risultato dell'accordo sottoscritto dal primo tavolo sindacale.**

Si poteva fare molto peggio, ma anche molto meglio! La storia delle relazioni sindacali in azienda lo dimostra ampiamente! Il contributo di **Unità Sindacale** in termini di richieste, proposte e suggerimenti, **ha permesso di evitare il peggio**: cioè che fosse firmato un accordo che si presentasse esclusivamente come un condono, una sanatoria generalizzata sugli abusi aziendali in termini di violazione del divieto di controllo a distanza del lavoro sancito dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.



Il demone dell'arroganza firmaiola, che ancora una volta si è impadronito dei soliti noti, **ha invece impedito che si facesse molto meglio.** Sarebbe bastato aggiungere **la nostra richiesta di introdurre dei meccanismi di "controllo dei controllori"** per permettere ai "controllati" (le lavoratrici ed i lavoratori di Findomestic) di avere qualche diritto e tutela, rendendo l'accordo almeno "ricevibile". Nel documento non si ravvisano norme reali a garanzia dei lavoratori né, tantomeno, si raccolgono le raccomandazioni e le osservazioni che noi avevamo proposto. Pertanto, in linea con quanto sta accadendo ormai da troppo tempo (l'accordo per i passaggi in BNL, quello sulla Polizza Sanitaria, l'assenso al nuovo CCNL, ecc), questo è un nuovo grande infortunio politico dell'altro tavolo che, dal nostro punto di vista, ha fatto un lavoro a metà... la metà che interessava a Findomestic.

Per tutelare davvero colleghe e colleghi era opportuno garantire loro, attraverso i propri rappresentanti, **la possibilità di verificare l'accesso agli strumenti aziendali ed il loro utilizzo** da parte di Responsabili, uffici di seguito e monitoraggio vari e di tutti coloro che sono a ciò autorizzati, per prevenire, evitare e punire eventuali abusi.

Invece no! Bisogna fidarsi della buona fede aziendale e non è necessaria alcuna forma di verifica e controllo!

Le lavoratrici ed i lavoratori sono in buone mani, Aziendali e Sindacali... E così ci ritroviamo di fronte ad un accordo che, se non rappresenta esclusivamente una sanatoria generalizzata, è poco più: oltre all' "amnistia", contiene anche un insieme di dichiarazioni e di principi generali il cui rispetto è impossibile da verificare nell'attuazione pratica.

Da un lato, in virtù delle declaratorie predisposte dall'Azienda, tutti gli episodi passati di "controllo a distanza" non costituiranno per lei nessuna spina nel fianco poiché si dà credito alla sua buona intenzione di evitare e disconoscere tali episodi (ecco l'amnistia di cui parlavamo).

Dall'altro, per il futuro, non ci sarà alcun bisogno di ricorrere ad abusivi fogli excel, tabelloni e statistiche astruse poiché gli strumenti informatici forniranno, a chi compete, adeguate e circostanziate informazioni in quanto diventati legali ed utilizzabili, purché, ovviamente, non si usino per controllare e valutare il lavoratore...

Che tali informazioni non debbano costituire oggetto di valutazione dell'individuo è puramente fumo negli occhi:



UNITÀ
SINDACALE

FALCRI silcea

UNITÀ SINDACALE

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



FALCRI silcea

non esiste alcuna possibilità di controllo di come si forma il giudizio aziendale del lavoratore e del modo in cui vengono decisi premi ed avanzamenti. Tutto ciò è materia non regolata da accordi sindacali e a totale discrezione aziendale. **Basterà che i Responsabili siano adeguatamente addestrati a non dichiarare di essersi formati il giudizio sulla base dei dati ottenuti tramite il controllo a distanza!**

Ma per fare ciò sarebbe bastato molto meno, una Disposizione Operativa aziendale che richiamava al rispetto dell'art. 4 della Legge 300/70 avrebbe avuto uguale efficacia, ma non avrebbe tutelato Findomestic da cause e ricorsi. Invece, con l'avallo di certi Sindacati, si legittima tutto: perché si continua a dare all'azienda senza ottenere niente in cambio? Oppure si crede che la formazione/informazione su cosa si possa o meno fare sia una conquista?

Con questo accordo si crea poi un'ulteriore problematica la cui responsabilità ricade esclusivamente in capo a chi usa gli strumenti di Controllo: **poiché nell'accordo è stato sancito che Findomestic è sicuramente esente da colpe passate e future, laddove ci saranno problemi saranno personali ed esclusivi di chi li ha creati, anche se in buona fede!** Per meglio comprendere vuol dire che se qualcuno dovesse usare i dati "incriminati", per quanto di sua competenza, sarà poco furbescamente scoperto ad usarli per un controllo/valutazione del collaboratore, oltre ad essere perseguibile legalmente, probabilmente verrà sottoposto a provvedimento disciplinare aziendale in quanto ha usato impropriamente gli strumenti aziendali.

Per quel che riguarda il "vizio" di attribuire prerogative ai soli sindacati "firmanti" non c'è da farsi spaventare (basta ricordare cosa è accaduto per i passaggi in BNL), ci sono questioni che non dipendono da diritti acquistabili solo a seguito di "firma": non possono privarci della prerogativa di difendere i colleghi che si rivolgeranno a noi, di convocarci e di svolgere il nostro ruolo di rappresentanti dei lavoratori, incorrerebbero in ben più gravi violazioni. Sono tentativi puramente provocatori senza implicazioni pratiche che vorrebbero screditarci e sminuirci agli occhi dei colleghi, che, invece, gli occhi li stanno aprendo sempre più.

In conclusione, non bastava che le tutele dello Statuto dei Lavoratori venissero aggredite ed incrinare dalla politica nazionale, adesso si indeboliscono pure a livello aziendale.

Non vorremmo che, visto il periodo estivo e la minor attenzione dei lavoratori, questo sia il momento giusto per far passare certe norme sotto traccia e non ci stupiremmo se entro agosto Findomestic pretendesse di chiudere qualche altro accordo per ottenere ulteriori opportunità (Telelavoro, Piattaforma Telematica o...). Se questi sono gli attori con cui i colleghi di Findomestic dovranno rapportarsi nell'applicare il nuovo Contratto Nazionale (le cui infauste conseguenze stanno solo ora iniziando a mostrarsi), a discutere del nuovo Contratto Integrativo e superare indenni il nuovo Piano Industriale, permetteteci di essere almeno preoccupati. Il fatto che certi sindacati si ritengano "responsabili" perché firmano acriticamente tutto ciò che l'azienda sottopone loro, ci induce a ricordare il significato che tale termine ha assunto nella politica nazionale: non abbiamo bisogno di Scilipoti nostrani.

Contestare aspramente questo accordo è secondo noi un preciso dovere politico e morale, e rappresenta il diverso modo di essere Sindacato che proponiamo a tutti i colleghi. Riteniamo che non si possa e non si debba più accettare passivamente ciò che ci viene imposto dall'alto "nel nostro(?) interesse", magari sbandierato come grande conquista condivisa da tutti...

cambiare si può

Firenze, 25 luglio 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