

Si riparte: alla ricerca della rotta!

Nell'incontro di ieri con la direzione aziendale abbiamo fatto il punto della situazione per cercare di avere risposte e chiarezza su alcuni argomenti di attualità e molto sentiti dai colleghi.

Abbiamo rinnovato anche per l'anno 2013 l'accordo relativo alle **elasticità orarie** per quei lavoratori che a seguito della riorganizzazione aziendale "**Vision 2010**" si sono trovati nella condizione di "PENDOLARI".

A seguito di ciò **abbiamo rilanciato la proposta di un progetto pilota di "telelavoro"** che nel corso del 2012 anche Findomestic stava valutando: si tratterebbe di portare certe attività presso delle agenzie/satelliti per consentire un rientro/avvicinamento a casa di lavoratori fuori sede. Ad oggi, e nonostante si fossero già individuate zone e numeri di risorse coinvolgibili, l'azienda ha bloccato tutti "deprimendo" le aspettative di quanti vorrebbero poter rientrare a casa dopo anni di "lontananza". Il Direttore HR ha però garantito che torneremo sull'argomento "entro i primi sei mesi dell'anno" per cercare di trovare delle soluzioni condivisibili. Continueremo a premere per l'attuazione di tale progetto.



Findomestic ci ha poi presentato un documento - che sarà pubblicato nei prossimi giorni - relativo alla **gestione ed uso delle mail, internet e strumenti aziendali**. L'azienda sottolinea come queste norme debbano servire soltanto a normare lo status quo, una sorta di atto dovuto. Lo stiamo valutando, appena conclusa la disamina vi esplicheremo le nostre considerazioni. Per il momento vi ricordiamo che tutti gli strumenti aziendali devono essere usati per il lavoro. Il documento in questione riporta anche il circuito da attivare nel caso in cui un lavoratore sia costretto ad assenze impreviste ed improvvise e sorga la necessità di reperire del materiale dal suo computer. La procedura è volutamente complessa per garantire il rispetto della privacy del collaboratore assente, ed è comunque un meccanismo da monitorare almeno nella fase iniziale.

L'occasione ci è utile per ricordare come una prassi alquanto diffusa in azienda, quella cioè di lasciare la propria password ai colleghi di lavoro sia inappropriata, vietata dalle disposizioni aziendali, nonché altamente pericolosa poiché l'utilizzo da parte di "altri" delle proprie credenziali può arrecare danni la cui responsabilità è imputabile unicamente al titolare delle credenziali stesse.

In relazione ai **mutui** abbiamo già avuto modo di scrivere all'azienda (la lettera l'abbiamo pubblicata e diffusa nei giorni scorsi). L'occasione è servita per ribadire direttamente al Direttore HR che Findomestic deve attivarsi per trovare una soluzione in quanto essa è l'unica responsabile del mancato rispetto del CIA in tema di mutui e della violazione di un diritto dei lavoratori. Il Direttore ha assicurato il proprio impegno per risolvere i problemi con BNL, e intanto abbiamo ottenuto che sarà valutato ogni singolo caso che presentasse problemi specifici non imputabili alla finanziabilità e al merito creditizio. Vi invitiamo quindi a continuare a segnalarci tutti i casi di disservizi, problemi e difficoltà con BNL in modo da farli risalire direttamente in Direzione HR.

Su questo fronte l'azienda inizia a far passare il messaggio che tale argomento dovrà essere rivisto all'interno del CIA e, ricordando quanto hanno già provato a fare nel passato, è lecito immaginare che l'intenzione sia di peggiorare le condizioni: come **UniSin** siamo pronti al confronto, la nostra Piattaforma di CIA è stata presentata in azienda al termine dell'iter assembleare da oltre un mese.

Circa i **Part Time** l'azienda ha confermato di aver attivato la procedura informatica per la richiesta e/o rinnovo del part time attraverso l'applicativo "Ge.Ris.". Per quest'anno si aspettano un numero di richieste in linea con il passato. Abbiamo avuto modo di sollevare il problema delle "griglie" o schemi orari,



UNITÀ SINDACALE

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



strumento che in passato l'azienda ha usato per cercare di uniformare il più possibile i vari part time presenti in Findomestic. Il Direttore ha confermato l'esistenza di tale strumento anche se, dice, di essere usato solo come riferimento e non è assolutamente vincolante per la concessione del P.T. anche se poi la storia ci ha insegnato che certe richieste non sono accettate se il richiedente non si adegua alle "griglie". Abbiamo ribadito che per noi tali strumenti non esistono e che i colleghi devono essere liberi di poter scegliere l'orario di cui necessitano, sarà poi una valutazione fra le parti che porterà a trovare l'accordo definitivo. Certo è che se queste griglie sono comunque usate dall'azienda è bene che siano rese pubbliche almeno i lavoratori sanno cosa aspettarsi e magari si creano minori problemi e si perde tutti meno tempo in inutili "tira e molla". Ci faranno sapere.

In tema di **Account**, abbiamo sollecitato nuovamente un incontro specifico per affrontare in maniera dedicata i problemi della categoria.

Devoluzione di 7,30 di banca ore al FOC. Il Contratto Nazionale continua a mietere vittime. Oltre al fatto che ai lavoratori tocca pagare per far assumere (peccato che tutte le aziende però dichiarano di avere esuberanti), il recupero imposto non solo toglie ore di permesso, ma ad oggi ABI pretende che il contatore della Banca Ore parte ad accumulare ore di straordinario da 15,30 e non dalle 23 ore come sarebbe normale attendersi, quindi i lavoratori pagano due volte queste ore. Unità Sindacale ha già fatto pressioni tramite la propria Segreteria Nazionale nelle sedi competenti, è chiaro che se ABI non cambierà la propria posizione andranno percorse altre strade a tutela dei lavoratori.

Altra questione affrontata con l'azienda riguarda il proliferare di contratti di **Stage**: abbiamo ricordato che tale tipo contratto è un rapporto a contenuto formativo e non rappresenta un rapporto di lavoro, al di là delle modifiche introdotte dalla riforma del Ministro Fornero che ne ha introdotto l'obbligo del compenso.

Questione **GE.CO.**: grazie all'accordo sul controllo a distanza che **Unità Sindacale** NON HA VOLUTO SOTTOSCRIVERE, in azienda si stanno introducendo alla luce del sole "campi" all'interno degli applicativi aziendali dove si possono consultare tranquillamente le attività dei colleghi da parte di tutti, semplicemente inserendo le "fo.ve." dei colleghi. In più si sta introducendo il "campo" obiettivo individuale in modo da verificare esattamente com'è messo ciascuno rispetto agli obiettivi (che invece dovrebbero essere di team). L'azienda si è giustificata affermando che è legittimata a mettere tali "campi" purché l'uso che se ne fa non sia a fini valutativi, ed il fatto che ognuno possa visionare i risultati altrui è un falso problema ed eventualmente è solo curiosità, quindi la responsabilità è di chi guarda senza averne il diritto e non dell'azienda che è in ciò legittimata dall'accordo. Quando **Unità Sindacale** avvertiva che questo accordo sarebbe stato utile solo per Findomestic al fine di legittimare l'uso di determinati strumenti fummo accusati di strumentalizzare polemicamente il lavoro altrui. Purtroppo, oggi accade esattamente quanto avevamo predetto ...

Firenze, 31 gennaio 2013

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale
Findomestic

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650

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