

26 febbraio 2007

Prima di entrare nel vivo delle tematiche ci teniamo a fare qualche considerazione. Sembra che negli ultimi tempi queste Sigle Sindacali non siano più le uniche a dire che Findomestic non fa quel che deve nei confronti dei lavoratori, infatti notiamo una certa preoccupazione anche degli altri Sindacati su atteggiamenti e risposte che l'Azienda ci ha dato anche durante le trattative del rinnovo del CIA. Purtroppo oggi, oltre che dire "ve lo avevamo detto", non possiamo che constatare che la situazione è difficile e delicata e che per cercare di farvi fronte non esiste che una strada:

l'unità sindacale.

Chi pensa una cosa differente si assume una gravissima responsabilità specialmente in un momento come questo dove si stanno attuando importanti e profonde modifiche aziendali

(ristrutturazione, prossimo piano industriale, orari di lavoro, nuovi assetti societari...).

Purtroppo sembra che questa necessità non venga avvertita in Findomestic visto che quando nascono nuovi Sindacati questi non vengono chiamati a lavorare assieme a quelli già esistenti. Infatti, come già accaduto quando nacque **FALCRI**, oggi la storia si ripete con la nascita di **DIRCREDITO**, un Sindacato nato da pochi mesi e che, pur rivolgendosi prevalentemente a Quadri/Ruoli chiave ed alti Dirigenti, è una nuova forza utile a contrastare lo strapotere delle aziende nei confronti dei lavoratori. Eppure anche questo Sindacato, nonostante nasca dal niente, è stato fatto accomodare al secondo tavolo dagli altri sindacati...perchè?

Come mai a livello nazionale tutti i Sindacati del Settore Credito sono assieme e lavorano unitariamente ed in Findomestic ancora no?

Oggi si parla di unità sindacale e di come questa sia un valore aggiunto per i lavoratori, auguriamoci che ciò avvenga anche da noi, magari grazie alle assemblee unitarie per il rinnovo del CCNL. Se ciò non avverrà qualcuno dovrà spiegare perchè.

Piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale

A marzo inizieranno le assemblee **unitarie** per il rinnovo del Contratto Nazionale dei bancari. Questo contratto è scaduto il 31.12.2005, siamo quindi in ritardo di oltre un anno nel rinnovo, un ritardo si ripercuote anche sulla parte economica, ferma anch'essa a quella data. Per il primo biennio economico che comprende gli anni 2006/2007 c'è già una richiesta di rinnovo con un incremento di circa il 7.5% pari a circa 180 € lordi per la figura media (ex Capoufficio).

Oltre alla parte economica vi sono diverse richieste nuove come l'introduzione di altre figure professionali (il QD 5) attualmente non previste, una maggiore contrattazione per tutti i livelli inquadramentali, maggiore controllo e contrattazione per i sistemi incentivanti, pari opportunità, più tutele in caso di fusioni e distacchi, rivedere le tabelle sulle indennità giornaliere per le missioni ecc...

Gli argomenti sono tanti e vi forniremo apposito materiale per darvi un quadro delle richieste per arrivare alle assemblee preparati e pronti a fare le domande per gli approfondimenti.

La nota più positiva e confortante è che tutto il settore è unito grazie alla ritrovata unità sindacale fra tutte le sigle presenti: fosse così anche in Findomestic chissà che risultati potremmo ottenere nel CIA...

Dalle 9,00 alle 17,30

Sarà questo il nuovo orario di lavoro?

Dall'incontro del 2 febbraio sono emerse delle novità inaspettate. Ci eravamo incontrati per discutere di un altro argomento, sempre in tema di orari, ma che riguardava la coincidenza dell'orario di lavoro con l'apertura al pubblico (art. 94 CCNL).

La risposta Aziendale sulla questione è stata che, pur continuando a non riconoscere la validità dell'articolo 94 per Findomestic, la Società è consapevole che il problema esiste e quindi dovremo ricercare un accordo sulla base di nuove strutture orarie che **loro** vorranno introdurre e che riguarderanno tutta l'Azienda... **è iniziata la francesizzazione?**

Entrando nello specifico Findomestic ci ha parlato di un progetto che porterà ad una maggiore "disponibilità" nei confronti della clientela soprattutto da parte di quegli uffici che ne sono a contatto come il Diretto, alcuni Call Center ed il Recupero, ma non è da escludere che nel tempo anche altri servizi possano essere coinvolti.

Questo progetto è composto da 5 tappe (step) ed ognuna deve dare determinati risultati prima di poter passare alla successiva.

Il 1°step dovrebbe essere comune a tutta l'Azienda e dovrebbe prevedere il passaggio di tutti dall'attuale orario di lavoro all'orario **9.00/13.30 – 14.30/17.30 dal lunedì al venerdì**, questo dovrebbe avvenire nell'arco dei prossimi mesi, non dicono esattamente quando, ma la sensazione è che possa essere fra non molto tempo.

Il 2° Step dovrebbe essere quasi contemporaneo al primo e riguarderebbe alcuni servizi tipo il **Diretto, alcuni Flexi e forse il Recupero** trasformando il loro orario di lavoro in **9.00/17.30**

(Continua a pagina 2)

Rinnovo Contratto Integrativo: lo scoglio del VAP

La trattativa per il rinnovo del CIA sta andando avanti, anche se molto a rilento. Il problema più grosso rappresenta proprio la discussione del VAP.

Come più volte detto l'Azienda sta facendo di tutto per "distruggere" le nostre certezze. Nei primi incontri avuti ci hanno presentato un nuovo metodo di calcolo legato ad indicatori nuovi e molto discutibili.

Attualmente il VAP è composto da un sistema di calcolo basato su 4 indicatori la cui somma da un risultato che porta a determinare il numero di mensilità da erogare. Ad oggi ci sono dei limiti a questa erogazione: 1/2 mensilità minima con il massimo di 2,06 mensilità (2,03 per i QD). Negli ultimi anni i risultati hanno decretato sempre l'erogazione massima del VAP che, se non ci fossero stati i limiti, avrebbero portato ad avere fino a 3,7 mensilità.

Questo vuol dire che il metodo si è rivelato valido ed è riuscito a cogliere il

(Continua a pagina 2)

(Continua da pagina 1 - nuovo orario di lavoro?)

con orario continuato, dal lunedì al venerdì con pausa pranzo effettuata a turni.

Nei mesi successivi alle prime modifiche verranno valutati i risultati e decisi gli eventuali altri 3 Step se farli ed in che tempi. Non è ancora chiaro se i servizi coinvolti saranno "solo" Diretto, Flexi e Recupero o ci sarà un allargamento ad altri settori, comunque, indipendentemente da chi sarà coinvolto, i passaggi dovrebbero essere i seguenti:

3° step l'orario diventa **9.00/18.00**, orario continuato dal lunedì al venerdì

4° step l'orario diventa **9.00/19.00**, orario continuato dal lunedì al venerdì

5° step l'orario diventa **9.00/19.00**, orario continuato dal lunedì al venerdì
ed il SABATO dalle 9.00 alle 13.00

Per adesso questo è quanto ci hanno illustrato e, per quanto sottolineo che il progetto è in fase di studio e ancora niente è definitivo, **tengono a precisare che possono essere ben poche le cose che potrebbero non far partire il progetto.** Sui tempi non ci è stato detto niente se non un indirizzo molto generico come vi abbiamo già detto sopra.

Adesso l'azienda cerca una mano dal Sindacato?

Fino ad oggi hanno snobbato i lavoratori ed ora, guarda un po', vogliono "gestire" assieme al Sindacato questo passaggio per ottenere *"una condivisione ed una valutazione critica per cercare di limitare le problematiche"...* **se FINDOMESTIC vuol farlo che se ne assuma la piena e totale responsabilità** senza cercare di addolcire la pillola alle persone dicendole *"di comune accordo con i Sindacati..."*

NOI NON SIAMO D'ACCORDO!!!

Se i contratti glielo consentono che lo facciano, ma attenzione alle norme, non saremo tolleranti nei confronti di procedure anomale o contrarie alle regole.

Facciamo presente che per quanto riguarda gli orari di lavoro (art.92 CCNL) ci sono regole e percentuali ben precise su quanti lavoratori possono essere chiamati a lavorare in orari extra-standard ed al sabato!

Deve essere chiaro che indipendentemente da quale orario di lavoro sarà attuato in Findomestic **per volontà aziendale**, i lavoratori a contatto con il pubblico **devono avere** un congruo lasso di tempo fra l'orario di lavoro e l'orario di apertura di sportello, proprio come dice il contratto perché **noi siamo lavoratori bancari che adottano il contratto ABI sempre**, nel bene e nel male, non solo per le cose che fanno comodo a FINDOMESTIC.

Concorrenza fra Findomestic Banca e Findomestic Network: sarà questo il futuro?

Nonostante le tante rassicurazioni aziendali ecco che le prime azioni di concorrenza fra Banca e Network si sono verificate.

Sappiamo che un paio di clienti degli uffici Diretto di Palermo ai quali erano già stati montati i GAS e svolto tutte le operazioni del caso, sono stati finanziati direttamente dalla "Network" (soffiandoli alla "Banca") dove si erano rivolti semplicemente per far inoltrare i propri documenti agli uffici CC competenti.

Noi, per il momento, vogliamo pensare che certi meccanismi debbano essere ancora oliati visto anche quanto Findomestic si era premurata di scriverci su di una comunicazione ufficiale. Quanto prima chiederemo spiegazioni ufficiali e vedremo cosa ci risponderanno.

Sarà il solito giochino della competizione portata all'estremo per farci fare ancora di più?

Ci faranno iniziare una guerra fra aziende dello stesso gruppo per massimizzare i loro profitti?

Almeno ci fosse un sistema incentivante diffuso! Certo non risolverebbe il problema, ma almeno allevierebbe i disagi di una competizione esasperata. Purtroppo l'Azienda non considera gli addetti delle agenzie al pari dei loro Responsabili discriminando di fatto i lavoratori coinvolti e lasciandogli i disagi del sistema incentivante senza dargli i benefici:

lo sapete che i lavoratori potrebbero far causa all'Azienda per discriminazione a norma dell'articolo 44 del Contratto Nazionale?

Per chi fosse interessato a saperne di più può contattarci per maggiori informazioni.

(Continua da pagina 1 - VAP)

buon andamento aziendale.

Dal punto di vista di Findomestic ciò è preoccupante. I risultati che abbiamo se applicati all'attuale metodo di calcolo rendono il VAP una specie di "automatismo economico".

Ecco allora il tentativo Aziendale di dover cambiare tutto anche per l'adozione obbligatoria di nuovi criteri fiscali (IAS). Tali criteri modificano effettivamente la struttura dei bilanci societari, ma in modo così lieve da non costituire un problema potendo anche adattare l'attuale metodo alle novità senza snaturarne il risultato. Findomestic lo sa e prova a cambiare tutto per non farci fare paragoni fra "nuovo" e "vecchio", sostituendo un paio di indicatori attuali con 2 nuovi ed aggiungendone un terzo, portando così il totale a 5 indici.

Il 5° indice dovrebbe prendere in considerazione il mantenimento o meno della percentuale di quota di mercato e della distanza tra noi e la seconda società di credito al consumo. Per non parlare dei 2 "vecchi" indicatori superstiti che presentano al loro interno delle sostituzioni di risultati specifici della "Banca" con dati consolidati del Gruppo Findomestic: stiamo quindi parlando di un VAP di Gruppo? Inoltre le simulazioni di calcolo ancora non prevedono i risultati dell'anno 2006, dati molto importanti per capire cosa succede in un anno che, anche se di poco, dovremmo chiudere peggio rispetto al precedente. Senza di essi, difficilmente potremo capire se in quello che ci presenta l'Azienda c'è del buono.

In ultimo la motivazione del perché si dovrebbe cambiare: il nostro VAP è superiore alla media del settore... (*no comment!!!*)

Da parte nostra c'è tutta la volontà a discutere, ma se le basi sono queste, non vediamo molti sbocchi.

Prima di fare scelte innovative poco chiare, saremmo molto più propensi a trovare soluzioni che diano la certezza di mantenere le cifre fin qui "acquisite" (se possibile migliorandole), andando a distribuire le risorse su altri punti del CIA per i quali abbiamo già la disponibilità aziendale a trattarli per migliorarli (Polizza Sanitaria, borsini alloggi, Fondo Pensione, permessi, ecc...). Purtroppo, finché Findomestic non saprà quanto spenderà di VAP non aprirà i "cordoni della borsa" sugli altri punti.

Noi possiamo aiutarla dicendole **"non meno di quanto già spende per l'attuale VAP"** perché l'Azienda è sana, va bene ed i lavoratori meritano di condividere questo successo che hanno costruito. Inoltre, le previsioni e le strategie per il prossimo futuro parlano di crescita, quindi...

oggi non si torna indietro !!!