

Giorni semifestivi: Findomestic ci fa lavorare 1/2 ora in più (sarà perché ci vuole... troppo bene?)

Nel perfetto stile di chi, secondo noi, ha qualcosa da nascondere, ecco che Findomestic fa uscire una bella comunicazione a sorpresa proprio il 31 luglio che, pur essendo un giorno lavorativo, è un giorno un po' diverso dal solito poiché, per prassi consolidata, normalmente in questo periodo o si è in ferie o si sta per andarci e l'attenzione dei colleghi è, probabilmente, rivolta ad altro. A tal proposito alleghiamo la lettera che abbiamo inviato a Findomestic nella quale si chiede, intanto, di sospendere questa sua presa di posizione in modo da discuterne prima di attuarla poiché, secondo noi, ci sono delle incongruenze. Inoltre, nonostante che dovremmo terminare l'orario alle ore 14, non ci spetta il buono pasto.

Detto quanto sopra permetteteci delle riflessioni che crediamo sia il caso di condividere con voi. Sinceramente siamo stanchi di questo modo di fare che secondo noi è anche molto discutibile. Se è vero che certe cose l'azienda può farle sarebbe più "gradito" se, quanto meno, prima se ne discutesse cercando almeno di spiegarle, piuttosto che doverle difendere poi a prescindere. **Come si fa a pretendere che i lavoratori condividano le scelte aziendali se queste negli ultimi tempi vengono esclusivamente imposte?**

Quanto accaduto oggi con la comunicazione sui giorni semifestivi è solo l'ennesima dimostrazione di come l'azienda pensa ed opera nonostante quanto proclami sulla sua presunta attenzione al "cliente interno". Quanto accaduto si sposa alla perfezione con la questione orari di lavoro che Findomestic dice di voler concordare, **ma è bene essere chiari che la ricerca dell'accordo vorrebbe averlo solo sulla parte che contrattualmente non può ottenere se non per intesa, non vuole nessuna trattativa su quanto già le concede il Contratto Nazionale, ce lo ha già detto chiaro negli incontri passati ponendosi come per l'orario di lavoro: quello che può lo farà e basta, che ci piaccia o no!**

Ci teniamo ad essere chiari perché qualcuno ancora non ha capito con chi abbiamo a che fare e perché qualche Sindacato continua a dire di voler trovare accordi con questa azienda: **ma che accordi si possono trovare con chi ti chiede di mediare solo sulle cose che vuole in più senza mettersi in gioco su tutto?**

O l'accordo prevede che entrambe le parti abbiano un vantaggio e si possa trovare una mediazione, un compromesso, un valore aggiunto per entrambi, altrimenti non è un accordo, ma l'opportunità per gli uni contro una concessione, consapevole o meno, degli altri. Verrebbe da dire, citando la pubblicità, "ti piace vincere facile?", ma sostituendo il vincere con la parola trattare dove i Sindacati fanno la parte di quelli che firmano e basta.

Findomestic ci chiede di fare un accordo inserendo le 2 ore di pausa pranzo e far lavorare alcuni servizi fino alle 19 o più, ma chiaramente senza nuove assunzioni, magari aumentando la percentuale delle persone che fanno l'orario extra-standard oltre il 30% come previsto dal Contratto Nazionale, ma in cambio di cosa? Possiamo rivedere forse l'orario di lavoro trovando una soluzione a quanto hanno deciso? No, non si può, quello è un argomento che decidono loro... e allora con cosa? Forse con un'indennità? Può darsi, ma ricordiamoci che l'indennità di turno è pari 4.30€ lordi e l'indennità per orari in fascia extra-standard è 3.68€ lordi, quindi, di quali importi andiamo a trattare? 100-150€ ? e se anche ottenessimo 200€ basterebbero a compensare il disagio quotidiano di un collega, forse anche pendolare o genitore di uno o più figli piccoli, che esce la mattina presto e non rientra prima della sera tardi? Per non parlare del sabato o dei turni che potrebbero essere messi. Fra l'altro stiamo ancora attendendo una risposta aziendale sulle nostre proposte presentate nell'ultimo incontro a giugno che tendevano a limitare questi possibili disagi.

Forse tutto questo sta accadendo perché ormai siamo francesi? Può darsi. In questi giorni si legge sulla stampa che ci danno per ceduti a BNP Paribas, manca solo l'annuncio. Se così deve essere che sia, su questo non possiamo e non vogliamo dire niente, ma almeno finirà il teatrino che oggi non si può fare niente perché nessuno può decidere, salvo poi vedere che Findomestic fa comunque quel che vuole. Almeno avremo un nuovo proprietario e con quello ci raffronteremo e non ci saranno alibi, **per nessuno!**

Il detto dice "chi lascia la strada vecchia per la nuova...", può essere saggio, ma permetteteci una domanda: **ultimamente questa "strada vecchia" che opportunità ci ha dato se non di chiudere uffici, cambiare orari di lavoro, cambiare ruoli e mansioni, ma senza adeguare gli inquadramenti ed i percorsi professionali? Che risposte abbiamo?**

Magari il nuovo "padrone" ci farà fare fronte comune addirittura superando le divisioni sindacali e ricompattando tutti i dipendenti per cercare di sostenere le nostre ragioni? Sarebbe auspicabile, ma certi Sindacati saranno disposti a fare fronte comune? noi ci siamo, speriamo anche gli altri, perché l'unione fa la forza e dato che su questo si gioca il nostro futuro sarà bene cambiare atteggiamento, lavoratori inclusi.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA

**Spett.le
Findomestic Banca S.p.A.
Direzione Risorse e Organizzazione
Ufficio Relazioni Sindacali
Sede di Firenze**

Oggetto: Vostra comunicazione su Intranos del 31/07/2009 definita "Nuovo Orario di Lavoro - Semifestivi e Santo Patrono".

Con la presente le scriventi OO.SS. sono a richiedere di sospendere quanto da voi indicato nella vostra comunicazione in oggetto in attesa di avere un incontro urgente fra le parti per discutere e valutare la questione in quanto si ravvisano elementi di forte incompatibilità ed illegittimità contrattuale.

Queste OO.SS. rilevano che il richiamo alla "consolidata prassi aziendale" a cui voi fate cenno decade nel momento in cui l'azienda stessa ha deciso di modificare l'orario quotidiano portandolo da 8.30-13.30 a 9.00-13.30 per un totale di 4,5 ore giornaliere (al posto delle 5 ore espletate in precedenza) facendo così diventare questa nuova regolamentazione la prassi.

Aggiungiamo che nell'articolo da voi stesso citato (art. 101 punto 7) si legge chiaramente che "Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti." evidenziando anche in questo punto una contravvenzione a quanto specificato dal Contratto Nazionale.

Inoltre non ci sono impedimenti ad effettuare nei giorni semifestivi una prestazione lavorativa di 4,5 ore che sarebbe, anzi, in linea con l'orario aziendale quotidiano e non si comprende perché se normalmente viene fatto 4,5 ore nei semifestivi si richieda una prestazione di 5 ore.

In assenza di apposito incontro e/o di riscontro aziendale in merito le scriventi valuteranno quali azioni a tutela dei lavoratori di Findomestic intraprendere.

Distinti saluti.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA