

## Piano Industriale: si parte !!!

Nel mentre ci accingiamo a redigere questa informativa, che intende essere di carattere tecnico e divulgativo, ci perviene la comunicazione da parte dell'azienda sull'avvio delle procedure di riorganizzazione di Findomestic Banca S.p.A e la conseguente convocazione. Tradotto, vuol dire che si apre l'iter previsto dal Contratto Nazionale in materia di riorganizzazione che, all'art. 15 CCNL 08/12/2007, prevede un periodo di 45 giorni (dato da 2 fasi rispettivamente di 15 e 30 giorni) durante il quale *"le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta"* (comma 8): cioè, l'azienda non può eseguire le proprie decisioni, i Lavoratori non possono mettere in atto azioni e/o iniziative.

**In attesa dell'incontro e di un'illustrazione maggiormente dettagliata degli intendimenti aziendali, ci limitiamo a porre la massima attenzione sul fatto che, per la prima volta, Findomestic annuncia ufficialmente che *"...si determineranno fenomeni di eccedenza di personale (esuberi) ed esigenze di mobilità funzionale ... e mobilità territoriale"*, mentre finora aveva sempre negato tale possibilità anche di fronte a nostre esplicite richieste di chiarimenti in tal senso e alle voci che da mesi imperversano in azienda e negli ambienti del gruppo BNP Paribas in Italia.**

Altri aspetti che sottoponiamo all'attenzione dei colleghi sono: l'apertura di nuovi satelliti; l'accentramento delle attività di "commerciale telefonico" in piattaforme; l'apertura di piattaforme che seguiranno i venditori "medio/piccoli"; il potenziamento delle strutture dedite al "dopo vendita"; la creazione in periferia di piattaforme integrate di valutazione e recupero crediti; l'attribuzione ai CSZ delle attività di valutazione crediti network e partner (oggi a Firenze, domani...).

Nei prossimi giorni, dopo aver incontrato l'azienda, vi renderemo noti i dettagli e li valuteremo insieme.

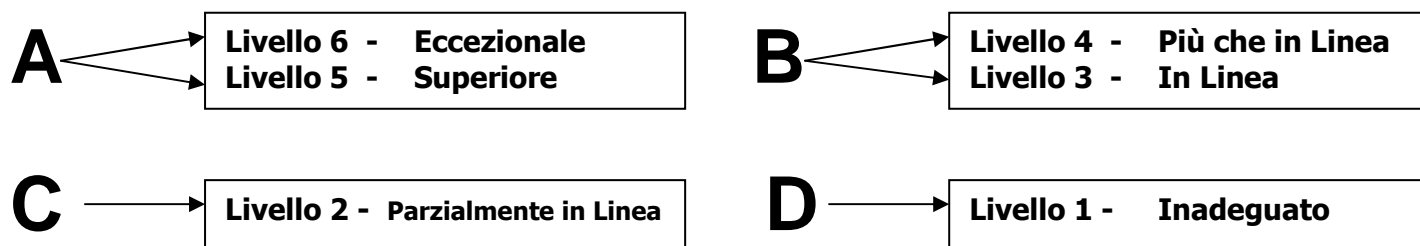
## Valutiamo la VALUTAZIONE

A breve avranno inizio i colloqui di valutazione ed esordirà la nuova "scheda di valutazione delle prestazioni". Intendiamo in questa fase richiamare l'attenzione dei colleghi su due aspetti fondamentali: **il giudizio di valutazione complessiva e le considerazioni del collaboratore.**

Come sapete, il sistema che precedentemente era basato su di una scala di 4 valutazioni (**A, B, C, D**), viene sostituito dall'attuale basato su 6 livelli. Questo cambiamento presenta un'enorme criticità: se al nuovo sistema di valutazione non viene affiancata una "doppia" valutazione fatta con il vecchio metodo, non saremo in grado di poter fare paragoni con il passato e quindi nessuno potrà capire se il nuovo giudizio sarà in linea con le valutazioni precedenti e se il rendimento è costante, in miglioramento o in peggioramento: tutto ciò sarà un caso?

Ad oggi, inoltre, non è chiaro se e come sarà emesso il giudizio di sintesi (previsto dal Contratto Nazionale) necessario a definire il "voto" del valutato.

Per vostra opportuna conoscenza, vi ricordiamo che la trasformazione dal vecchio al nuovo sistema è dovuta, secondo quanto ci risulta dai confronti intercorsi nei mesi scorsi tra azienda e Sindacati (e che, precisiamo, non hanno portato una condivisione e quindi la nuova scheda è frutto di un'iniziativa unilaterale di Findomestic), da uno sdoppiamento dei livelli precedentemente individuati come A e B. Riassumendo, quindi:



Riteniamo doverosa tale precisazione in quanto non vorremmo che qualcuno, in fase di valutazione, interpretasse i 6 livelli diversamente ed in maniera peggiorativa per i colleghi. Coloro i quali avevano una valutazione di "A", legittimamente possono aspirare oggi ad una valutazione di **"Livello 5"** o **"Livello 6"**, e così via.

Un'interpretazione che mirasse a trovare un'identità tra i vecchi ed i nuovi livelli del tipo: **A = 4, B = 3, C = 2, D = 1** e a considerare i **livelli 5 e 6** come un qualcosa al di sopra della vecchia **A** e quindi difficilmente raggiungibile per i colleghi "comuni mortali", **sarebbe assolutamente inaccettabile e possibile causa di una "marea" di ricorsi (comma 6, art. 69 CCNL).**

L'eventuale spiegazione che "il 6 lo prende solo il Direttore Generale" piuttosto che "il 5 lo prende solo il guru del tuo canale" è di fatto smentita dallo spirito stesso del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni, che si contraddistingue in quanto "più centrata rispetto a quanto previsto dalla posizione di lavoro..." (dalla "Lettera del Direttore Centrale Risorse Umane e Modelli Organizzativi" di luglio 2009).

**In tale contesto, il nostro invito è di utilizzare massicciamente lo spazio riservato alle considerazioni del collaboratore: se non si condividono le valutazioni espresse dal responsabile, sia nel giudizio complessivo sia su singoli aspetti della scheda (ma anche se si è pienamente soddisfatti del giudizio ricevuto), è di fondamentale importanza riportare per iscritto le proprie considerazioni.**

In caso di dubbi e perplessità, i nostri referenti sono a vostra disposizione.

## Permessi per ex Festività anno 2010

Ai sensi delle previsioni contrattuali vigenti (artt. 50 e 16, rispettivamente, dei CCNL 8/12/2007 per i quadri direttivi e le aree professionali e 10/01/2008 per i dirigenti) ai lavoratori spetta, annualmente, un numero di permessi giornalieri retribuiti corrispondente alle giornate che – già indicate come festività dagli artt. 1 e 2 della Legge 27 maggio 1949, n. 260 – non sono più, per successive disposizioni di legge, riconosciute come tali.

Detti permessi spettano purché le ex festività in argomento ricorrano in giorni in cui sia prevista la prestazione lavorativa ordinaria per l'interessato – secondo l'orario settimanale contrattualmente stabilito per il medesimo – e nel caso in cui il dipendente stesso abbia diritto per quei giorni all'intero trattamento economico. Ciò premesso, si segnala di seguito la cadenza settimanale delle giornate in oggetto per l'anno 2010:

**19 marzo: San Giuseppe (venerdì)**

**13 maggio: Ascensione (giovedì)**

**3 giugno: Corpus Domini (giovedì)**

**29 giugno: SS. Apostoli Pietro e Paolo (martedì) festivo per la piazza di Roma**

**4 novembre: Unità Nazionale (giovedì)**

Pertanto, il totale delle citate ex festività cadenti dal lunedì al venerdì è:

**4, per la piazza di Roma;**

**5, per tutte le altre piazze.**

Tali permessi, se non utilizzati nell'arco del periodo che va dal 16 gennaio al 14 dicembre 2010, verranno liquidati in ragione di 1/360 della retribuzione annua, per ogni giornata, entro il mese di febbraio 2011, fatti salvi eventuali accordi sindacali interni.

## Festività civili coincidenti con la Domenica anno 2010

Il 4° comma dell'art. 48 CCNL prevede che: "In considerazione della vigente disciplina di legge in tema di coincidenza delle festività del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno con la domenica e del consolidato indirizzo giurisprudenziale maturato al riguardo, l'impresa ha facoltà di riconoscere, d'intesa con il lavoratore, in alternativa al compenso aggiuntivo, altrettante giornate di permesso, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio".

Facciamo quindi presente che nel corso dell'anno 2010, il giorno **25 aprile** cadrà di domenica pertanto ai Lavoratori spetterà, in alternativa, un giorno di riposo o l'equivalente di 1/360 della retribuzione annua.

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali  
**FALCRI - SILCEA**