



Unità Sindacale Falcri Silcea
Findomestic Banca
Firenze, 28 marzo 2011



Tutti in ferie... con il Radar!

Giovedì 24 abbiamo incontrato l'azienda per proseguire le trattative su alcuni punti specifici del Contratto Integrativo (scaduto il 31.12.2007). Come noto **Unità Sindacale Falcri Silcea** intende rinnovarlo interamente, e a tal fine ha presentato la piattaforma approvata dalle Assemblee dei Lavoratori. Purtroppo tale iter non è accettato da Findomestic (di cui comprendiamo gli evidenti vantaggi ad affrontare singolarmente le varie tematiche) né condiviso dalle altre Organizzazioni Sindacali (delle quali, invece, non ne comprendiamo i motivi).

Pur limitandoci per ora alla discussione di soli 7 (seppur rilevanti) punti del CIA, in ogni caso **abbiamo da sempre espresso la nostra contrarietà a "spezzatini"** con singoli accordi sulle singole questioni, propendendo invece per un accordo unico (un "maxi-emendamento") che vada a modificare i vari articoli oggetto della discussione.

La giornata è stata interlocutoria e non ha aggiunto molto a quanto avvenuto nei precedenti incontri. In compenso, però, sono state affrontate diverse altre questioni. Gli argomenti principali sono stati: l'introduzione del sistema RADAR e la nuova politica per la gestione e fruizione delle ferie (a tal proposito, ci sarà a breve una comunicazione su Intranos).

Radar

Riguardo al "Radar" (strumento che sostituirà il TTAR con la possibilità di avere una verifica a livello di BAC) Findomestic ha deciso di non voler sottoscrivere un accordo, ma di predisporre una disposizione operativa. Prendiamo atto di questo cambio di orientamento (inizialmente l'azienda ci aveva espresso la volontà di ricercare un accordo) e ci riserviamo quindi di valutare cosa verrà ufficialmente disposto.

Per ora, ci è stata presentata una bozza di disposizione operativa relativamente alla quale, non trattandosi di un accordo da condividere, ci siamo limitati ad esporre alcune nostre perplessità soprattutto in merito alla facile identificazione del bac con il collega che lo gestisce, sottolineando però che **non è più procrastinabile un accordo sul tema del "Controllo a Distanza"**. Solo questo, infatti, ci permetterà di evitare che gli strumenti aziendali (nuovi o già presenti) di rilevazione di dati e statistiche ai più variegati fini, non andranno a ledere i diritti dei lavoratori e non verranno usati impropriamente.

Cerchiamo di rendere chiari i termini della questione. Findomestic, in sede di illustrazione del Sistema Incentivante, ci ha sottolineato che è in grado di valorizzare il contributo dei singoli al fine di poter erogare un corretto premio ad ognuno (in particolare per il sistema RVB e per i ruoli per i quali è previsto un obiettivo quantitativo individuale).

Con il "radar" si afferma, invece, che si monitorizza il BAC e non i singoli colleghi e, a tutela dei diritti dei lavoratori, che non c'è identità tra BAC e suo titolare.

Siamo consapevoli che si tratta di strumenti diversi ma, come sempre, **quando fa comodo all'azienda c'è il "singolo" e quando si deve rispettare delle norme c'è il "gruppo". Troppo comodo!**

È chiaro che chi deve valutare l'operato dei colleghi è in grado di avere tutte queste informazioni, sia del "singolo" sia del "gruppo": **ma la discriminante sta in che uso ne viene fatto!** Tali dati influiranno sulla valutazione e/o corresponsione di premi/incentivi? **È per tali motivi che urge un accordo sul controllo a distanza!**

Ferie

L'azienda si sta allineando alle politiche del Gruppo e da quest'anno inizierà a modificare alcune "abitudini" per la gestione/fruizione delle ferie per far sì che, nel corso dei prossimi anni, si arrivi a fruire interamente delle ferie spettanti evitando accumuli negli anni.

Ricordiamo, innanzitutto, che le ferie si dividono in due tipi: "legali" (previste dalla legge) e "contrattuali" (previste dal CCNL). Quelle di legge sono 20 giorni l'anno per tutti e non sono monetizzabili (devono essere godute); nel settore bancario poi è possibile (in base all'anzianità) maturare fino a 22 o 25 giorni (26 per i Quadri Direttivi). Questi giorni in più (2 o 5 giorni per gli Impiegati e 6 per i QD) sono definiti "ferie contrattuali" ed è possibile anche liquidarli.

Per il 2011 è previsto che nel piano ferie si inseriscano **almeno 20** giorni di ferie; se così non sarà l'applicativo darà errore finché non sarà raggiunto **almeno** il numero minimo previsto. Approvato il piano ferie, se ci saranno delle esigenze di modificare la programmazione da parte del lavoratore, ciò potrà avvenire in accordo con il Responsabile, ferma restando la fruizione di **almeno 20** giorni di ferie (ricordiamo che nel caso sia l'azienda a chiedere di modificare la programmazione delle ferie già approvate, è indispensabile l'accettazione del lavoratore).

Approvato il piano ferie personale, inoltre, non ci sarà più bisogno dell'ulteriore inserimento nell'applicativo gerip al momento di fruirle, ma ognuno si ritroverà i relativi giustificativi già approvati ed inseriti nel gerip e conseguentemente nello statino presenze.

Per smaltire le ferie degli anni passati, eccezionalmente e solo per il 2011, Findomestic propone il **pagamento delle sole "Ferie Contrattuali" scadute**. Per incentivare l'adesione, l'azienda comunicherà agli interessati la cifra indicativa che otterrebbero in caso di monetizzazione. Questa proposta, in stile "una tantum", è per tutto l'arretrato di "ferie contrattuali" ed è **esclusivamente su adesione volontaria**.

segue...



Unità Sindacale Falcri Silcea
Findomestic Banca
Firenze, 28 marzo 2011

Dal 2012 sarà richiesto di programmare tutte le ferie dell'anno (sia quelle di legge sia quelle contrattuali). Chi avrà ancora degli "arretrati", sarà invitato a programmare il recupero del maggior numero possibile di ferie scadute in aggiunta a quelle dell'anno in corso. Questo dovrà portare, come detto inizialmente e nell'arco di pochi anni, a esaurire eventuali accumuli di ferie e far sì che ogni anno tutti i lavoratori usufruiscano di tutte le ferie spettanti.

Come **Unità Sindacale Falcri Silcea** riteniamo che le ferie debbano essere godute in quanto, oltre che di un diritto, si tratta anche di una necessità di recupero psico-fisico. Ricordiamo anche che il Contratto Nazione prevede il diritto di godere di un periodo di ferie consecutive di almeno 15 giorni lavorativi (che corrispondono a 3 settimane).

Il problema è capire come questo si tradurrà nella realtà e operatività quotidiana e nella determinazione di un calendario che tenga conto delle legittime necessità dei lavoratori rispetto a quelle lavorative. Se oggi ci sono molti "arretrati" è perché andare in ferie in tante realtà è come se fosse un premio e non un diritto. Se non muterà tale visione non riusciremo mai a gestire il fenomeno.

Ridurre all'osso il personale, creare strutture con un ingente numero di colleghi con contratto a tempo determinato, il ricorso ai cosiddetti "trimestali" in maniera contingentata e non per tutte le realtà aziendali, sono solo alcune delle cause che limitano la fruizione delle ferie. Per non parlare poi di quei periodi dell'anno che per alcune realtà sono diventati dei veri e propri tabù: le festività natalizie e la gestione dei ponti.

Abbiamo sollecitato una maggiore sensibilità per i periodi in cui c'è una maggiore concentrazione della richiesta di ferie (estate, dicembre, ponti, ecc.) e Findomestic assicura che ci sarà da parte di tutte le Direzioni Aziendale una maggiore attenzione sulla materia affinché ci sia un reale cambio di atteggiamento. Garantiremo come nostro solito, un'attenta vigilanza sul fenomeno ed invitiamo tutti i colleghi a segnalarci qualsiasi episodio "dubbio".

Part-time

L'azienda sta predisponendo una bozza della nuova versione dell'art. 8 del CIA che dovrà tener conto delle richieste/proposte che abbiamo formulato negli incontri precedenti. Confidiamo di arrivare in tempi brevi a chiudere la questione part-time.

Sistema Incentivante

L'azienda ha pubblicato su Intranos l'informativa relativa al sistema incentivante RVB (supponiamo che a breve avverrà lo stesso per il sistema Bonus) di cui abbiamo dato informazioni sul volantino del 1° dicembre scorso (disponibile sul nostro sito). **Abbiamo chiesto di conoscere gli esiti del test eseguito negli ultimi mesi del 2010 per poterne valutare gli effetti e gli impatti sui colleghi. Attendiamo fiduciosi.**

Passaggi in BNL

Abbiamo sottolineato come l'atteggiamento tenuto da Findomestic nei confronti dei colleghi definiti "esuberanti" sia stato pessimo: **in molti casi gli interessati sono stati trattati come "pacchi postali utili solo come tappabuchi"**.

Abbiamo ribadito che a distanza di un anno (l'accordo è di marzo 2010) per diversi colleghi ancora non è chiaro né cosa faranno, né dove lo faranno, né quando passeranno in BNL. Non è ancora stato chiarito quanti "volontari" per il passaggio in BNL serviranno per arrivare a completare il bacino degli "esuberanti". Nel corso di quest'anno alcuni colleghi di Findomestic sono stati assunti direttamente in BNL pur non facendo parte né del perimetro degli esuberanti né dei volontari: come dobbiamo tenerne conto nel computo totale?

Findomestic conferma che ci sono ancora 9 colleghi del perimetro degli "esuberanti" che non conoscono la loro destinazione in BNL e quindi in questi giorni verranno chiamati per un ulteriore colloquio che dovrà portare entro aprile a comunicare loro la destinazione.

Verrà data priorità agli "esuberanti" in modo da definire il numero esatto dei "volontari" necessario. Questo, però, non da certezza a chi è fra gli "esuberanti" che andrà in BNL per primo. Si confermano tre scaglioni per i prossimi passaggi: giugno, settembre e novembre. Ad oggi, a parte questo ritardo di comunicazione e slittamento di date, non ci sono indicazioni che fanno pensare ad un ripensamento e ad un cambio di strategia occupazionale come invece è sembrato a seguito di voci incontrollate che si sono diffuse nei giorni scorsi. Findomestic ci ha garantito che nel prossimo incontro ci farà avere un dettaglio maggiore circa lo stato attuale dei passaggi in BNL.

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Falcri Silcea