



I T À S I N D A C A

Falcri Silcea

Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas

Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze

Tel. 055.212951 – Fax 055.212962

www.unisin.it



Firenze, 18 aprile 2011

Inquadramenti e Percorsi di Carriera: si riparte

Archiviato il tema Part Time, l'incontro con l'azienda dello scorso 13 aprile verteva su alcuni degli oramai famosi 7 punti del CIA in fase di revisione, e nello specifico: Art. 2 - Assegno di Anzianità; Art. 4 - Addestramento – formazione - criteri di sviluppo professionale e di carriera - valutazione del personale (Aree Professionali e Quadri Direttivi); Art. 6 - Inquadramento del personale; Art. 18 - Conciliazione tempi di vita e di lavoro.

Una premessa si rende necessaria: su **Inquadramenti** e **Percorsi di Carriera** ci fu, oltre due anni fa, un lungo confronto con l'azienda interrotto per "assenza di condivisione". Per mesi discutemmo di un meccanismo che avrebbe dovuto portare ad **individuare e a censire tutte le posizioni di lavoro e le relative famiglie professionali**. Ciò doveva essere la base per costruire dei **percorsi professionali** che avrebbero dovuto assicurare a tutti opportunità di crescita. I rispettivi dogmi erano: **da parte di Findomestic, no assoluto ad ogni sorta di automatismo; da parte nostra, regole certe per garantire, al soddisfacimento dei requisiti individuati, il legittimo avanzamento professionale e di inquadramento.**

Il meccanismo s'inceppò poiché l'azienda, da un lato, pretendeva di mettere vincoli su criteri e obiettivi quali/quantitativi, formativi e valutativi, con condizioni "capestro" che difficilmente avrebbero permesso delle reali possibilità di carriera. E al contempo, laddove il "super impiegato" di turno avesse soddisfatto le condizioni imposte, l'azienda pretendeva di riservarsi di "valutare" se concedere l'inquadramento superiore atteso, imponendo la propria assoluta discrezionalità sul percorso.

Risulta chiaro che su tali basi non era possibile trovare un accordo, tanto che anche gli altri Sindacati (notoriamente molto disponibili con l'azienda) dovettero riconoscere l'impossibilità di condividere una simile impostazione.

Non fossero bastati questi scogli insormontabili, in quel periodo subentrò la definizione della questione proprietà con l'acquisizione da parte di BNP Paribas PF della quota maggioritaria di Findomestic, cosa che - deviando l'attenzione su altre priorità - fece cadere l'argomento nell'oblio.

Nel frattempo l'azienda ha proseguito in solitaria la sua opera (secondo noi distruttiva) sulle figure professionali, con l'unico risultato di aver realizzato un **elenco dei ruoli aziendali** (ricordate l'opuscolo distribuito a tutti?) mediante il quale ritiene di aver individuato tutte le figure professionali attualmente esistenti, **dimenticando però che, accanto alle definizioni dei ruoli è indispensabile avere anche: la descrizione delle competenze, l'inquadramento minimo; il relativo percorso professionale.**

Oggi ci ritroviamo allo stesso punto di allora ma con una struttura aziendale profondamente mutata, sempre più schiacciata verso il basso, con una compressione delle autonomie di certi ruoli intermedi e dei relativi inquadramenti, e senza alcun meccanismo che riconosca il contributo fin qui assicurato dai **lavoratori che ancora oggi si dimostrano l'unico vero valore aggiunto di questa azienda**, ai quali si chiede sempre di più e contemporaneamente si pongono nuovi vincoli ed obblighi (si veda la gestione delle ferie cui dedicheremo a breve un volantino specifico).

FALCRI e **SILCEA** - prima ancora di unirsi in **Unità Sindacale** - avevano paventato lo scenario attuale in tempi non sospetti (sono a disposizione sul nostro sito i volantino che lo confermano), addirittura additando la firma del Contratto Integrativo del 2007 come primo vero punto di rottura e fonte di danni per i lavoratori in quanto non definì materie fondamentali fra le quali proprio gli **Inquadramenti** ed i **Percorsi Professionali**. Recuperare terreno su questi argomenti sarà quindi complesso, soprattutto perché l'ultimo termine di paragone risale al CIA del 2002 (ovvero diverse Findomestic fa).

Come **Unità Sindacale Falcri Silcea** abbiamo quindi ribadito all'azienda che per ripartire con un serio confronto, non si può prescindere da **alcune pregiudiziali** ben precise che riassumiamo di seguito:

- ✓ creare una **mappatura precisa delle attività** con conseguente "**job description**" (mansionario), per individuare i ruoli e le rispettive competenze;
- ✓ individuare l'**inquadramento minimo garantito di ingresso** nella mansione;



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea

Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas

Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze

Tel. 055.212951 – Fax 055.212962

www.unisin.it



- ✓ creare **percorsi di carriera** che devono essere “verticali” (le “promozioni orizzontali” non esistono! sono un ossimoro inventato dal management che nasconde al suo interno un banale cambio di mansione) e **fondati su criteri certi e raggiungibili**;
- ✓ trovare “**spazi di crescita**” per permettere a tutti di poter aspirare a qualcosa di più rispetto all'inizio della propria vita lavorativa e che consentano a chiunque, secondo criteri chiari, trasparenti e raggiungibili di **arrivare almeno alla Terza Area Terzo Livello (3A3L)**.

Per rendere possibile tutto ciò è necessario che:

- ✓ i ruoli **Gestionali** (tutti i ruoli che prevedano la gestione ed il coordinamento di risorse in termini di personale), nonché i **Professionals**, siano inquadrati almeno nell'**area dei Quadri Direttivi** (QD1 di partenza);
- ✓ gli **Account** ed i **Coordinatori** (figura che va recuperata in tutte le realtà operative, così come va ufficializzata la figura del **Referente** in tutti gli uffici di sede) debbano avere un percorso che preveda l'**accesso all'area dei QD**;
- ✓ rivedere la disciplina dei **Ruoli Chiave**, aumentando il numero dei livelli (ad oggi sono 2) e l'assegnazione di Ruolo il cui importo oggi è davvero ridicolo (1500 € lordi annui al RC1 e 3000 € lordi annui al RC2) e non ne riconosce affatto la natura “strategica” ed i relativi obblighi e responsabilità;
- ✓ introdurre la **retroattività** in modo da non disperdere il contributo dei lavoratori negli anni vissuti in totale assenza di regole.

Findomestic, in questo incontro, si è limitata a prendere atto delle nostre posizioni.

L'azienda, poi, intende inserire nel contesto degli Inquadramenti e dei Percorsi Professionali anche una valutazione circa l'**assegnazione di anzianità** (articolo 2 del CIA), cercando di individuare un criterio che in qualche modo lo ricomprenda all'interno dei Percorsi Professionali.

Come **Unità Sindacale** ci siamo resi disponibili a valutare tale possibilità **solo e soltanto se questo non comporterà una rimessa per i lavoratori, ma rappresenti una reale opportunità in più**. Sicuramente va rivista la stesura dell'articolo in questione in quanto - a determinate condizioni - limita e/o esclude alcuni dal godimento di questo assegno (per maggiori dettagli vi invitiamo a contattarci).

L'argomento **Conciliazione Tempi di Vita e di Lavoro** (art 18 CIA), ha visto la riproposizione da parte di Findomestic di una propria esigenza, ovvero cercare di gestire il **congedo parentale** (aspettativa facoltativa) in maniera più stringente al fine di far fruire agli interessati il maggior numero di mesi di “facoltativa” consecutivamente alla “obbligatoria”.

Ricordiamo che oggi in azienda l'aspettativa facoltativa viene retribuita al 60% (per legge è il 30%) per tutti i mesi “agganciati” consecutivamente all'aspettativa obbligatoria con un minimo di almeno 3 mesi consecutivi. Findomestic vorrebbe portare questo limite minimo da 3 a 5 mesi. Ciò consentirebbe all'azienda una migliore gestione delle sostituzioni delle colleghe in aspettativa.

Abbiamo manifestato chiaramente la nostra indisponibilità ad accettare passivamente la richiesta aziendale, e ci siamo detti disponibili a valutare solo modifiche che consentano idonee compensazioni garantendo il mantenimento di un trattamento di favore senza che ciò si tramuti in un mero peggioramento dell'attuale regolamentazione. Come nostra consuetudine, abbiamo presentato delle controproposte e abbiamo ribadito che le opportunità dovranno “raddoppiarsi” in caso di parti gemellari ed estendersi anche al collega “padre” che usufruisca del congedo parentale.

Per ogni esigenza o necessità di chiarimento vi invitiamo a contattarci.

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Falcri Silcea

2