

Part-time, sistema incentivante, polizza sanitaria, sanzioni disciplinari: molte ombre e poche luci.

Di seguito vogliamo rendere noto a tutti quanto sta succedendo in azienda in merito alle questioni in oggetto.

Part-time. L'azienda sta inesorabilmente cambiando il suo modo di concedere il part-time e, secondo noi, con disparità evidenti, non solo fra coloro che sono su piazze "grandi" rispetto a quelle "piccole", ma anche all'interno di stesse città solo in base all'attività che viene svolta. Per spiegarci meglio useremo come esempio quanto sta accadendo in questi giorni al CRC di Palermo (sospettiamo quindi che ci sarà la stessa situazione per le strutture di Padova, Sassari e Bari), sottolineando però come questo rappresenti solo uno dei tanti casi che capitano continuamente in azienda, sia in Rete sia in Sede, con modalità più o meno simili, ma con lo stesso risultato finale: disparità di trattamento fra lavoratori.

Chiarito ciò sappiamo che per le prossime richieste/rinnovi di part-time al CRC di Palermo non si potrà più chiedere l'orario 9-14, ma i colleghi potranno "scegliere" una fascia 9-13,30 eventualmente prevedendo di fare dei rientri pomeridiani per non diminuire le ore lavorative. Pare che questa indicazione arrivi direttamente dal Responsabile del canale telefonico con la motivazione che essendo il CRC un lavoro prettamente telefonico basato su flussi e che, a detta della direzione informatica, sarebbe "informaticamente complicato" aprire solo alcune posizioni di lavoro fino alle 14. Tutto ciò senza però considerare che ci sono attività come il lavoro cartaceo (fax, stampa rid, problematiche inerenti truffe ecc.) oppure di rilancio BAC per colleghi assenti o addetti al commerciale skillati a cui potrebbero essere svolte tra le 13,30 e le 14, come accade in altre strutture e direzioni alle quali, ad oggi, questo vincolo non è stato imposto.

Siamo consapevoli che il part-time può essere concesso o meno dall'azienda, ma dato che Findomestic si vanta di essere molto attenta al sociale e di avere un occhio di riguardo alle "risorse umane" non comprendiamo queste prese di posizione e la pretesa che vengano accettate senza ripercussioni. Se l'azienda non rivedrà la propria decisione, daremo indicazione a tutti i colleghi del CRC di non trattenersi al telefono oltre le 13.30 e dopo le 17,30 indipendentemente da eventuali "code" presenti proprio per non compromettere il delicato sistema informatico che non può permettersi "scavallamenti" di orari.

Ricordiamo, inoltre, a tutti coloro che hanno un orario part-time che non possono fare "straordinari" (per la precisione si tratterebbe di "lavoro supplementare" quindi nemmeno conveniente economicamente), quindi è opportuno che non si soffermino un attimo in più rispetto al loro orario di lavoro.

Questa vicenda che, come dicevamo, ne rispecchia anche altre simili (si pensi al puerperio/allattamento), poteva in qualche modo essere gestita senza imposizioni aziendali se nel recente accordo sul part-time (firmato da Findomestic e dagli altri soliti Sindacati) si fossero inseriti, oltre a nuovi meccanismi di richiesta e tabella punteggi, anche alcuni criteri di salvaguardia e di opportunità per consentire passaggi gradualmente da una situazione ad un'altra senza bruschi cambi sullo status quo, magari con l'obbligo della comunicazione preventiva ai Sindacati al mutare delle situazioni per cercare soluzioni condivisibili ecc. Le idee non mancavano e l'opportunità per proporle c'era, ma non è stata colta. È evidente che da quell'accordo ci ha guadagnato solo l'azienda (con l'introduzione della sessione unica), mentre per i lavoratori non c'è stato nulla in cambio...

Sistema Incentivante. Senza entrare nel merito della bontà o della validità del sistema incentivante, ad alcuni mesi dalla sua introduzione, si notano già alcune distorsioni, soprattutto nell'ambito del recupero crediti, fase 2 e fase 3 in particolare, ma non solo. Come spesso accade, il continuo tentativo di centrare obiettivi, prima quantitativi che qualitativi (spesso difficilmente raggiungibili), influenza non poco il sistema incentivante.

E' prassi nell'ambito del Recupero, soprattutto verso fine mese, dirottare alcuni colleghi su altri BAC in difficoltà. Questa "strategia" va a inficiare un eventuale sforzo in più che i colleghi stessi potrebbero decidere di fare per ottenere l'extra bonus; infatti, una volta raggiunto l'obiettivo previsto sul proprio BAC, si viene indirizzati su altri che non hanno ancora portato i frutti desiderati impedendo, conseguentemente, il raggiungimento del "più" (raggiungo la percentuale prevista e vengo spostato, come posso fare di più sul mio?). Inoltre si genera un paradosso: qualora si riuscissero ad avere 3 settimane di ferie consecutive (o, in un caso meno piacevole, si fosse malati per un medio/lungo periodo), il BAC scoperto sarà gestito da altri colleghi. Nel caso in cui venga raggiunto l'obiettivo il collega assente titolare del BAC ne beneficerà come se l'avesse fatto lui! E chi ha gestito il BAC?



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



FALCRI silcea

FALCRI silcea

Sono vanificati anche gli sforzi dei colleghi che prestano grossa attenzione alla generazione “M” per far sì di affinare il tiro su quella “M-1”. Accade infatti che per quanto ci venga assegnato uno specifico BAC a M che riusciamo a gestire con cura creando i presupposti per un buon risultato futuro (ricordiamo che al recupero i risultati frequentemente si ottengono nel tempo creando un lavoro continuo che, spesso, non produce effetti immediati), successivamente ci si ritrovi assegnati con un BAC di M – 1 di un altro collega, interrompendo così quel lavoro fatto in precedenza del quale ne beneficerà un'altra persona senza nessun riconoscimento per chi ne ha realmente creato i presupposti.

Questo fenomeno appare ingigantito in Fase 3 dai recenti cambiamenti apportati nei team e nel numero dei BAC, con conseguente incremento del volume gestito da alcuni BAC: il buon risultato raggiunto sulla generazione “M”, che in genere si proietta favorevolmente sul nuovo mese nella generazione “M-1”, in questa circostanza viene vanificato in quanto il risultato percentuale raggiunto si riduce sensibilmente per l'aumento del volume gestito.

Tutto quanto esposto serve come spunto di riflessione per cercare di far presenti le carenze di questo sistema affinché vengano corrette prima che diventino prassi consolidate.

Polizza Sanitaria. Come era facile prevedere la polizza sanitaria sta entrando in crisi. In tempi non sospetti avevamo denunciato che senza una rivisitazione del contributo che paghiamo per la polizza avremmo avuto sempre meno coperture, franchigie più elevati, massimali inferiori e relativi problemi. Oggi sta accadendo proprio questo, accompagnato da notevoli problemi di gestione delle pratiche di rimborso da parte dell'Assicurazione e del Broker, nonché da numerosi rifiuti di liquidazione. È diventato normale attendere diversi mesi per ogni pratica, spesso dovendo sollecitare e rispedire i documenti che sono stati “incredibilmente” smarriti.

E l'azienda che fa? Sembra non molto perché parrebbe che i disservizi che noi lamentiamo a Findomestic non risultino o, al massimo, sono solo una minima parte rispetto a quanto noi denunciavamo. Dato che ha sempre voluto gestire autonomamente il rapporto con il Broker e la parte di rinegoziazione polizza (nonostante i soldi pagati per i premi siano i nostri) ci saremmo aspettati un maggior controllo, ma non sembrerebbe così. Per cercare di far emergere il reale stato di disagio e disservizio stiamo raccogliendo quanti più dati possibili per poi poterli consegnare materialmente all'azienda in modo da dimostrare con i fatti che le cose non vanno.

Vi invitiamo quindi a mettervi in contatto con noi e a metterci al corrente dei problemi che state incontrando, siano essi ritardi di rimborso, tentativi di non riconoscere i rimborsi e/o la relativa documentazione, impossibilità e/o difficoltà di reperire notizie e informazioni, disservizi vari ecc. Facciamo emergere il problema!!!

Sanzioni disciplinari. I procedimenti disciplinari e le relative sanzioni sono aumentati in maniera esponenziale, negli ultimi mesi, in Findomestic così come nel Gruppo (BNL compresa), sia sotto l'aspetto numerico che sotto quello prettamente sanzionatorio. Ciò che acuisce la gravità del fenomeno è che, spesso, i colleghi sanzionati sono vittime della propria eccessiva disponibilità e di eccessi di fiducia verso l'azienda. La volontà di fare tanto e bene, sotto la spinta delle pressioni dall'alto, induce ad eccedere in buona fede (i casi e gli esempi che potremmo citare sono numerosi) ma ciò comporta poi l'apertura di un procedimento disciplinare che può concludersi con una sanzione.

Invitiamo tutti a limitarsi al rigoroso rispetto del codice etico e dei manuali operativi e a contattarci in casi di contestazioni disciplinari per la necessaria assistenza.

Mobilità Infragruppo. Dulcis in fundo... apprendiamo con soddisfazione che nella 18ª puntata della famigerata serie televisiva “Parliamo Insieme”, il Direttore del Personale (pardon, intendiamo “Direzione HR”) ha aperto alla “mobilità infragruppo”, possibilità che questa Organizzazione Sindacale auspica da tempo. Essa rappresenta una risposta alle esigenze sia del personale sia delle aziende del Gruppo. Certo, come ha precisato il Direttore, le motivazioni delle persone sono all'ultimo posto nella lista dei motivi per i quali si potrebbe aprire questa possibilità, prima ci sono tutte quelle esigenze aziendali-tecnico-organizzative-cognitive-specifiche che devono necessariamente essere soddisfatte, però è già un passo avanti rispetto al nulla. Una volta tanto possiamo dire che questa iniziativa ci piace, diverrebbe fantastica se cercassimo di dividerne lo spirito ed i criteri, ma non vorremmo chiedere troppo...

Firenze, 10 giugno 2011

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Falcri Silcea
Findomestic Banca

2