

Il “Turbo” che...agita tutti

L’azienda minimizza, i Sindacati alzano i toni, i lavoratori sono nel mezzo e non sanno cosa pensare. Questo è lo scenario che stiamo vivendo in Findomestic. Cerchiamo allora di analizzare cosa sta accadendo in questo periodo in modo da fare il punto della situazione per provare a dare i giusti messaggi.

L’azienda minimizza. Dal suo punto di vista è normale, con la scusa della “verifica del piano industriale in corso” ha messo in atto questi “Turbo” che assomigliano molto ai gruppi di lavoro di due anni fa e che portarono all’attuale piano industriale. Ci confermano che questi sono passaggi dovuti in modo da anticipare eventuali aggiustamenti da fare nel breve per permettere all’azienda di proseguire nel cammino di ripresa e crescita, cercando di anticipare il mercato e le sue difficoltà. Il tutto impattando in maniera impalpabile e/o marginale sull’organizzazione e sulle persone con, forse, solo alcuni “spostamenti funzionali”. Ma qual è il criterio che permette di definire marginale l’impatto che può avere un aggiustamento anche su di un singolo lavoratore? Parlare di 20-30 persone su di un panorama di 2000 è definibile inconsistente o minimale? Forse, ma finché non sei all’interno di quel gruppo...

I Sindacati alzano i toni. È vero, dal nostro punto di vista dobbiamo lanciare un grido di allarme per avvertire i colleghi che qualcosa sta cambiando. Questo perché se dovremo fare qualcosa a tutela dei lavoratori dovremo farlo per tempo e con il sostegno del maggior numero possibile di persone. Inoltre questo deve essere un monito all’azienda per dirle “attenta, ti teniamo sotto osservazione”.

Nel mezzo i lavoratori. Tra le responsabilità, gli obiettivi, le statistiche più o meno ufficiali, le pressioni commerciali, i problemi personali ecc. ecco anche le voci di nuovi “aggiustamenti” quando ancora non sono terminati ed assorbiti i precedenti.

In una fase iniziale come quella attuale il rischio di gridare prematuramente “al lupo, al lupo” è forte, ma i segnali che qualcosa cambi ci sono: il numero degli Account potrebbe essere rivisto (alla meno), probabilmente allo Studio si potrà “studiare” con meno risorse liberando personale per altre attività e potrebbe non essere un caso che il Recupero dovrebbe portare i suoi Team ad avere una percentuale di Tempi Indeterminati maggiore rispetto alla situazione attuale (oggi, molti Team sono composti da 4 Tempi Indeterminati e 6-8 Tempi Determinati), come pure indirizzare delle risorse al Diretto dato che aumenteranno i “satelliti”, ma senza incrementi di personale in azienda...

“le voci sono solo voci”, si affanna a sottolineare l’azienda, anche se il passato ci ha dimostrato che si siano poi trasformate in fatti concreti. I “gruppi Turbo” lavorano a 360° con licenza di spaziare con la fantasia e, per quanto si continui ad affermare che questo servirà per avere idee che non necessariamente saranno prese in considerazione né messe in atto (forse per adesso, ma chissà l’anno prossimo di questi tempi quando ci presenteranno il Piano Industriale 2013-2015 che belle proposte ci troveremo), non ci sentiamo molto rassicurati.

In questo momento le informazioni e la circolarità delle stesse diventano fondamentali per far sì che, quando sarà il momento di attuare azioni concrete di salvaguardia, avremo un consenso ed unità d’intenti importanti per ottenere le risposte che i lavoratori meritano.

Detto ciò vorremmo tentare di “riflettere ad alta voce” su certe comunicazioni di alcuni Sindacati aziendali. A leggere il loro ultimo comunicato ci viene da esclamare: “finalmente”!

Finalmente sembrano rendersi conto anch’essi di quanto sia intollerabile l’atteggiamento di un’azienda (a dire il vero sempre più frequente nell’intero panorama del credito) che, nascondendosi dietro a termini quali “efficientamento” mira sempre e solo al taglio dei costi, che si traducono in riduzioni di personale e in ricadute in termini di carichi di lavoro e incremento dei ritmi e delle incombenze per i lavoratori.

Diciamo “meglio tardi che mai” perché assistiamo a questa conversione da parte degli altri Sindacati e alla loro convergenza sulle nostre posizioni, solo dopo che poco più di 18 mesi fa, loro, avevano firmato un accordo sul piano industriale che distribuiva sacrifici tra i lavoratori ed opportunità per l’azienda. Accordo che, adesso, la stessa azienda non ottempera in pieno relativamente alla conclusione dei passaggi in BNL, di cui abbiamo già



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

trattato e che continuiamo a seguire con attenzione nel supremo interesse delle colleghe e dei colleghi interessati.

In quella occasione (come in altre prima e dopo) come **Unità Sindacale Falcri Silcea** avevamo espresso tutte le nostre perplessità e siamo convinti di essere riusciti a “contenere il danno”, ma l’azienda riuscì a trovare l’appoggio di cui necessitava. Sono seguite, nel corso dei mesi, ulteriori occasioni in cui, ahinoi, abbiamo assistito ad un’eccessiva generosità da parte degli altri Sindacati verso l’azienda che nulla concede in cambio (a mero titolo di esempio citiamo: accordo sul Premio Aziendale che ha comportato una riduzione del Premio stesso, accordo sul Part Time che ha soddisfatto le esigenze aziendali di rivedere le finestre senza concedere alcuna occasione in più alle lavoratrici ed ai lavoratori, accordo per l’accesso al finanziamento della formazione senza un vincolo alla destinazione dei fondi e con in cambio per i lavoratori solo... la formazione fuori orario di lavoro, ecc.).

Convinti della bontà e fondatezza delle nostre posizioni e della fattibilità delle nostre controproposte che abbiamo sempre garantito su ogni tema, aspettavamo con fiducia che anche le altre Organizzazioni si convincessero che fosse necessario “cambiare marcia” e che dobbiamo essere noi ad “innestare il Turbo” facendo capire all’azienda che il tempo dei sacrifici a senso unico è finito!

Apprezziamo, quindi, la loro ultima presa di posizione e apriamo a tutti loro il nostro tavolo di confronto in un’ottica di vera unità d’intenti e di interessi. Di certo alcuni precedenti ci hanno insegnato che l’alzata di toni è stata il preludio a firme a perdere, ma vogliamo essere estremamente ottimisti e a priori assicuriamo il nostro incondizionato sostegno a tutte le forme di mobilitazione e di contrapposizione che decideremo **insieme** di adottare.

Finanziamenti

Giusto per non perdere il vizio, nell’ultimo incontro Findomestic ci ha prospettato la possibilità dell’accesso a fondi pubblici per 500.000 euro previsti dalla Legge 53/2000 in tema di flessibilità di orari, part time, reinserimento dei lavoratori dopo periodi di lunga assenza, ecc.

Noi abbiamo precisato che per sottoscrivere tale accordo pretendiamo che con tali fondi s’introducano nuove e/o ulteriori opportunità “concrete” per i colleghi e che non accetteremo un’impostazione basata esclusivamente sul mantenimento di quelle già esistenti, magari facendole pagare con i fondi pubblici. **A tal proposito abbiamo già suggerito che una delle mediazioni per la firma potrebbe essere di estendere il contributo asilo di 100 € mensili a tutti e 12 i mesi dell’anno invece degli attuali 10.**

Purtroppo Findomestic non ha mancato di sottolineare che in virtù dell’accordo sul Part Time sottoscritto (non da noi) ad inizio anno potranno accedere a tali finanziamenti anche senza uno specifico accordo sindacale: **ancora una volta dobbiamo evidenziare come firme di accordi assicurate con leggerezza fanno doppiamente il vantaggio dell’azienda.**

Piccola nota di colore: il bando scade il 28 ottobre ed ai Sindacati è stato presentato il 13/14 ottobre...

Varie

Anche verso l’azienda dobbiamo esclamare un “finalmente”! Dopo averlo richiesto da sempre, Findomestic sembrerebbe essersi convinta della necessità di una calendarizzazione degli incontri e delle materie da affrontare, per cui nei prossimi tre mesi affronteremo, sia attraverso le commissioni formazione e pari opportunità appena costituite, sia negli incontri sindacali, tematiche importanti quali: polizza sanitaria, mutui e prestiti, conciliazione tempi di vita e di lavoro, controllo a distanza, inquadramenti e percorsi professionali ecc...

Non dovremmo essere noi a dirlo all’azienda degli “efficientamenti” e di “Ace”, ma per far funzionare le relazioni industriali (se si vogliono far funzionare) è sufficiente un po’ di organizzazione e tanta, tanta serietà.

Firenze, 17 ottobre 2011

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Falcri Silcea