

Una scelta da spiegare

Lo scorso 28 dicembre, in un apposito incontro, abbiamo appreso dall'azienda due notizie relative alla **polizza sanitaria**, giusto per chiudere in coerenza il 2011!

La prima notizia è che Findomestic ha scelto di confermare Unisalute come compagnia titolare del rapporto di assicurazione su cui si basa la nostra polizza sanitaria. **Questa scelta, unilaterale ed esclusiva dell'azienda, è avvenuta nonostante la nostra "operazione trasparenza" delle settimane scorse avesse evidenziato che l'offerta di Unisalute non fosse la più competitiva e vantaggiosa per i lavoratori, e nonostante la stessa compagnia non avesse neanche pareggiato la migliore offerta pervenuta.** La scelta di Findomestic, dunque, in linea e coerentemente con tante scelte effettuate nel corso dell'anno appena trascorso e non solo (si vedano, solo per citare alcuni casi, le clamorose retromarcie su alcune figure professionali come la specializzazione allo studio, e l'assorbimento di lavoratori di ConEtruria dopo aver dichiarato esuberi), non si fonda su criteri di massima efficienza ed efficacia, né sul miglior rapporto qualità/prezzo, né sulla produttività! Alla faccia di ACE!

Findomestic dovrà spiegare su quali criteri si sia basata e da quali logiche sia stata guidata in questa scelta! Non appare comprensibile come si possa decidere di impiegare non alle migliori condizioni i soldi dei lavoratori, soprattutto quando si ha a che fare con la tutela della salute. Il premio che l'azienda paga per ogni lavoratore per la polizza sanitaria è a tutti gli effetti una forma indiretta di retribuzione, costituisce salario differito e come tale si tratta di soldi nostri! Findomestic non è stata in grado di spiegarci e di convincerci della bontà della scelta. Ci aspettiamo uno sforzo in più. E soprattutto, oltre 2.000 colleghe e colleghi si aspettano di essere rassicurati sul fatto che i loro soldi sono spesi nel migliore dei modi e che la loro salute sia tutelata al massimo delle possibilità offerte dal mercato. **Un atteggiamento incomprensibile se si vuole adottare il comune buon senso e logica della massima convenienza. Quali altri "interessi" più importanti della salute dei propri collaboratori sottostanno alle scelte di Findomestic? Aveva forse ragione chi sosteneva: "a pensare male si fa peccato ma spesso ci si azzecca"?**

La seconda notizia che abbiamo appreso, che fa da degno corollario alla prima, è che l'altro tavolo sindacale ha sottoscritto un **accordo di rinnovo dell'art. 10 del CIA**, relativo proprio alla polizza sanitaria. Come abbiamo sempre ricordato, secondo l'attuale impostazione del CIA, materia di confronto sul tema polizza sanitaria tra Azienda e Sindacati è esclusivamente l'importo del premio che Findomestic paga per i lavoratori. Le condizioni di polizza e le relative coperture restano, a tutt'oggi, competenza dell'azienda. Ma è proprio questo punto che bisogna scardinare (ci torniamo più avanti)! Ben venga, quindi, un incremento del costo che l'azienda sostiene per la polizza. Ma come lo misuriamo questo incremento? Il premio che l'azienda pagherà quest'anno aumenterà, per effetto di questo accordo, del **16%** (e non del 20% come propagandato dai firmatari, l'aritmetica non è un'opinione, basta leggere il testo dell'accordo e dotarsi di calcolatrice). Il premio passa, infatti, da € **409,44** a **475,00** per il dipendente singolo; e da € **616,19** a € **715,00** con nucleo familiare.

Tre fattori ci hanno spinto a non firmare questo accordo:

1. Di questo 16% di aumento rispetto al premio pattuito nel 2007, l'**11% è eroso dall'incremento dell'inflazione** nel periodo intercorso. L'aumento "reale" del premio della polizza, dunque, è solo del **5%**, ed è comunque insufficiente in quanto, confrontando il costo e le coperture della polizza nel 2007 rispetto al costo ed alle coperture attuali (il nuovo testo della polizza e le nuove condizioni, tra l'altro, non è ancora stato reso noto da Findomestic), si nota la sua palese inadeguatezza. Aggiungiamo poi che bisogna considerare che i costi effettivi che l'azienda sostiene per la polizza sono, al netto delle deduzioni fiscali, notevolmente inferiori rispetto alla somma che si ottiene moltiplicando il premio per il numero di dipendenti.
2. L'azienda, negli incontri precedenti, aveva vantato di aver pagato già negli scorsi anni un premio più alto rispetto a quanto previsto dal CIA, senza però quantificarlo. Se non siamo a conoscenza dell'effettivo surplus così generosamente elargito da Findomestic, come facciamo a quantificare l'incremento del premio? E come facciamo a quantificarlo senza tener conto delle reali offerte pervenute dalle compagnie? Non vorremmo che fosse stato concesso all'azienda un risparmio invece che un incremento del costo sostenuto negli anni precedenti. **È necessario che i lavoratori possano far sentire la propria voce su un argomento delicato come la polizza sanitaria.** Come **Unità Sindacale** ne avevamo creato le condizioni attraverso la nostra "operazione trasparenza" su cui ci aspettavamo una convergenza anche da parte degli altri sindacati nel nome del comune interesse da tutelare. Invece abbiamo solo ascoltato sterili polemiche! Ci domandiamo: **chi sta con chi? Chi è realmente da parte dei lavoratori e chi invece tutela interessi lobbistici? Dov'è la cassa mutua da anni invocata da tutti?** A fronte, poi, della nostra richiesta di istituire un osservatorio sulla polizza, l'accordo si limita a prevedere nel corso dell'anno un incontro informativo sull'andamento della polizza, ed uno sulle proposte di rinnovo.
3. L'art. 10 del CIA rientra tra i famigerati 7 punti del CIA in discussione. Come già detto nelle precedenti occasioni (rinnovo dell'art. 8 sul part time, e dell'art. 18 su conciliazione tempi di vita e di lavoro), non accettiamo di frantumare il nostro CIA in una miriade di singoli accordi, e avevamo posto come pregiudiziale che questi articoli venissero rinnovati mediante un accordo unico omnicomprensivo che emendasse il CIA.

Ci domandiamo, infine, come sia possibile da una parte concedere all'azienda qualche milione di euro attraverso la firma di accordi per l'accesso a finanziamenti per la formazione (del fondo di solidarietà e di FBA) e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (fondi ministeriali), e dall'altro non riuscire a pretendere in cambio sostanziosi ritorni per i lavoratori. Inoltre, non bastassero le concessioni, l'azienda sta per dichiarare utili di bilancio importanti ed ancora in crescita nonostante il mercato ed il contesto economico non certo favorevole: ma grazie a chi è riuscita ad avere questi risultati? Se non otteniamo oggi risposte congrue rispetto agli sforzi, alle pressioni commerciali, ai disagi subiti dai lavoratori, allora quando?

E Findomestic incombe, ancora, con la volontà di modificare le condizioni su **mutui e prestiti** in senso fortemente peggiorativo (scommettiamo che troveranno chi firma?); con una nuova **riorganizzazione che impatta su oltre 150 colleghi** (scommettiamo che troveranno chi firma?); con



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



una scarsa disponibilità a mettere mano al portafogli per le **spese di gestione del fondo pensione**, limitandosi ad un contributo pari a quello del singolo aderente mentre in passato era in rapporto di 3 a 1 (scommettiamo che troveranno chi firma?).

Ferie

Come preannunciato, Findomestic ci sottopone una bozza del prossimo ordine di servizio sulle ferie, che conferma le linee guida adottate dallo scorso anno. Viene infatti confermata **l'obbligatorietà di programmare e fruire di tutte le ferie dell'anno in corso**, con almeno **10 giorni consecutivi**, e viene aggiunto l'obbligo di fruire anche di **almeno tre giorni di ferie accumulati** (nel caso, frequente, di residui degli anni precedenti). Una novità è rappresentata dal fatto che verrà **anticipato a fine febbraio il termine entro cui effettuare la pianificazione delle ferie, ed a fine marzo il termine per l'approvazione da parte della DHR**.

Su questo tema ci limitiamo, in questa sede, a ribadire le nostre osservazioni già mosse lo scorso anno in più forme e modi (volantini del 28 marzo, del 4 e del 19 aprile 2011, e lettera all'azienda del 05 aprile 2011, disponibili sul nostro sito), che consistono nella **non condivisione del trasformare in obblighi quelli che per legge e contratto sono delle opportunità per i lavoratori** (numero di giorni consecutivi di ferie e possibilità di fruire delle ferie maturate nell'anno entro i 18 mesi successivi). Soprattutto, non ci convince il distacco evidente tra la teoria che si professa in DHR e la pratica che si vive negli uffici, dove a fronte degli obblighi imposti di programmare e godere le ferie esistono evidenti e note difficoltà gestionali e organizzative che ne impediscono l'effettivo e soddisfacente godimento per le colleghe e per i colleghi. La stessa difficoltà a modificare eventualmente il piano ferie approvato - ipotesi che prevede anche il coinvolgimento del Gestore HR - appare aggravata anziché mitigata!

Ma in DHR, oltre a sbizzarrirsi con astruse formule per lo smaltimento delle ferie arretrate (quando vedrete l'OdS vi divertirete) qualcuno si è mai chiesto perché si accumulano le ferie? Non penseranno mica che sia perché non le vogliamo fare? Va bene l'attaccamento al proprio lavoro, ma non esageriamo...

Firenze, 3 gennaio 2012

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Findomestic