

Opportunità od opportunismo?



Questa è la grossa perplessità che regna dopo gli ultimi incontri con l'azienda in quanto le richieste sindacali che erano in funzione di dare una scelta ed un'opportunità ai colleghi, vengono intese da Findomestic come un'opportunità per se stessa, magari con il consenso e l'appoggio sindacale.

Il senso di questa nostra riflessione nasce soprattutto dal tema **“flessibilità oraria di ingresso/uscita”**. La richiesta di **Unità Sindacale** è di fare dei test su alcuni uffici per permettere ai lavoratori di avere un orario di lavoro flessibile e la nostra proposta prevedeva l'entrata fra le 8.30 e le 9.00, con conseguente slittamento dell'orario di uscita fra le 17.00 e le 17.30 a seconda dell'orario individuale di arrivo al lavoro.

L'azienda ha invece trasformato la questione in **“facciamo dei test che prevedono dei Team in Rete che entrino alle 8.30 ed escano alle 17.00 in maniera strutturata e fissa”**. Questo non è altro che quello che abbiamo sempre cercato di evitare: **lo spezzatino degli orari di lavoro**.

Findomestic dichiara di voler attuare dal 1° giugno un test che si protrarrà per 4/5 mesi e che interesserà un Team del Recupero di Firenze (se di fase 2 o 3 non è stato ancora deciso) e un Team studio ancora da individuare. Questo test prevede che ai Team individuati sarà applicato il vecchio orario dalle 8.30 alle 17.00 con pausa pranzo 13.30-14.30. Secondo l'azienda, se il test dovesse andare bene, potrebbe consentire la creazione in tutte le Piattaforme (sia Studio sia Recupero) di Team composti da persone che hanno necessità particolari tipo pendolarismo, assistenziali, esigenze personali, ecc. (ma con Skill e competenze consone!).

Ma questo è un orario strutturato specifico e non una flessibilità oraria! E tutto ciò come sarà gestito? Sarà su base volontaria? Se i volontari sono maggiori dei posti disponibili, chi sceglie e come? E se non ci sono abbastanza volontari che succede?

Così si fa leva in maniera subdola sulla necessità di alcuni colleghi di entrare ed uscire prima per introdurre il principio che **“differenziare è bello ed è un'opportunità”** snaturando il concetto di flessibilità oraria che è una scelta individuale e che può essere gestita autonomamente dall'interessato entro dei limiti prefissati. In questo modo si introducono solo più fasce orarie che non sono né flessibili né autogestite, ma imposte e ben delimitate. Di fatto sarebbe come accade adesso per coloro che chiedono in via continuativa lo spostamento di orario di 15 minuti, domani si chiederà di lavorare in fascia X piuttosto che Y, ma il risultato sarà lo stesso: ciò non è quanto avevamo chiesto! Di fatto l'azienda non vuol concedere nessuna flessibilità oraria, ma strutturare diversamente gli orari di lavoro un po' come aveva già preannunciato per i CRC, per i quali ci aspettiamo che torni presto alla carica.

Probabilmente Findomestic ha aspettato la fine delle assemblee per l'approvazione del nuovo CCNL, ha notato che certe regole in tema di orari di lavoro sono rimaste (e su qualche argomento ha pure più opportunità...) ed adesso parte alla carica per sfruttare lo sfruttabile, magari **“nascondendosi”** dietro una richiesta sindacale che nasce da principi diversi e con risultati finali quasi opposti ...

Piattaforma telematica. L'azienda ha deciso (finalmente) di investire su questa struttura. Nei mesi di luglio e agosto sarà svolto un test che prevede l'estensione degli orari di lavoro portando l'attività a operare dalle 9.00 alle 21.00 dal lunedì alla domenica, la verifica sarà a settembre. Ovviamente per attivare questo esperimento bisognerà prima verificare la disponibilità dei colleghi interessati a modificare il proprio orario di lavoro, anche solo per il test, quindi si dovrà procedere su base volontaria. Inoltre, per quanto come Sindacato siamo favorevoli a soluzioni che estendono le opportunità di impiego, dobbiamo comunque verificare che quanto sarà **“provato”** rispetti le norme contrattuali. Da quanto ci è stato riferito, il test potrebbe verificare la possibilità che la Piattaforma Telematica prenda in carico lo



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n°7, 50127 – Firenze



FALCRI silcea



FALCRI silcea

studio delle pratiche di importi bassi in maniera strutturata, lasciando le pratiche più complesse ai Centri Studi. Questo permetterebbe di poter lavorare su più ore e di poter equiparare questa struttura ad un qualsiasi Centro Studi con tutte le opportunità del caso. **Unità Sindacale** è favorevole a questo tipo di test (se c'è la volontarietà ed il rispetto delle norme) in quanto, se l'esito sarà positivo, potrebbe portare a far crescere la struttura e dare opportunità in termini di occupazione, di crescita professionale e di pari dignità ai lavoratori coinvolti, oggi tenuti un po' in disparte rispetto ad altre strutture aziendali. Nei prossimi mesi verificheremo meglio come e cosa sarà messo in Test.

Telelavoro. Come già detto in altre occasioni, attualmente ci sono due colleghi che lavorano in Rete presso uffici di Findomestic diversi dagli uffici a cui loro sono assegnati svolgendo la loro attività in "remoto" (a distanza). Abbiamo chiesto che questo tipo di opportunità possa essere estesa anche ad altri lavoratori per cercare di trovare soluzioni sia per questioni di pendolarismo sia per problemi personali/assistenziali specifici. A seguito della nostra richiesta l'azienda si dice disponibile ad individuare al massimo altri 8 colleghi (che si aggiungerebbero agli attuali 2 per un totale di 10 dipendenti) che potrebbero essere appoggiati a lavorare in strutture aziendali diverse da quelle normalmente preposte. Per far ciò, però, è necessario individuare con precisione i criteri necessari a definire chi potrebbe beneficiare di questa opportunità, come e dove. La trasparenza, la chiarezza e la possibilità di verifica (pur rispettando la privacy di ognuno) sono i principi base per trovare una regolamentazione che non consenta fraintendimenti e garantisca tutti coloro che sono interessati. Nei prossimi incontri proseguiamo a ricercare soluzioni condivise per mettere in atto questa opportunità.

Invece, relativamente al Telelavoro "vero" (ovvero il lavoro svolto da casa) Findomestic non è assolutamente disponibile.

Nuovo Contratto Nazionale

Ci domandiamo cosa succederà relativamente a quegli aspetti che dovevano entrare in funzione da gennaio 2012 come la riduzione di 7,30 ore di Banca Ore o il giorno di Festività Soppressa per finanziare il Fondo per l'occupazione. Oppure il pagamento delle quote di TFR che doveva avvenire solo sulle voci Paga Base e Scatti di Anzianità, mentre sono stati pagati su tutta la retribuzione (ricordiamo come queste cifre per la maggior parte dei lavoratori vanno direttamente nel Fondo Pensione). Stessa domanda per il TFR che maturerà a fronte dell'erogazione del VAP pagato a giugno 2012 e 2013 per il quale esiste un accordo che prevede il pagamento del TFR anche su questo premio, però il nuovo CCNL lo escluderebbe. Come **Unità Sindacale** (fermo restando il meccanismo di calcolo del VAP che continua non soddisfarci e, secondo noi, non coglie affatto il reale risultato aziendale condizionandone il quantitativo da erogare) abbiamo già sottolineato a Findomestic che per noi l'accordo in vigore non è in discussione e di conseguenza non può essere superato dal nuovo CCNL, quindi ci attendiamo il pagamento del TFR sul premio. Findomestic si è riservata di darci una risposta in merito... dobbiamo iniziare a preoccuparci?

Firenze, 4 maggio 2012

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale
Findomestic