

CRCR: l'azienda insiste, il Sindacato valuta

Nell'ultimo incontro con l'Azienda, riguardante il test al Recupero che interesserà un nuovo Team situato all'interno del CRCR di Firenze, Findomestic ha finalmente (meglio tardi che mai!) iniziato a fornire alcuni dei dati e degli elementi, che abbiamo da tempo richiesto, in relazione all'andamento complessivo del Recupero e che, a parere dell'azienda, renderebbero necessario l'avvio del test in questione.



Anzitutto ci è stato comunicato che, nell'intenzione dell'azienda, il test dovrebbe avere una durata lunga (circa un anno) per poter valutare in maniera piena e concreta la reale efficacia dello stesso.

Entrando nel merito dei dati è stato riscontrato un sostanziale calo delle salite rispetto ai due anni precedenti, principalmente dovuto ad una maggior attenzione e conseguente lavorazione del c.d. "primo impagato", unitamente ad un'implementazione della formazione e della dotazione di strumenti, aspetti da tempo auspicati da questa O.S. Implementare tale ambito di attività al fine di trattare tempestivamente anche clienti con un profilo di rischio più basso per evitare che degenerino, infatti, produce una notevole riduzione delle salite in termini numerici, che riguardano oggi solo i clienti effettivamente in difficoltà, ma non in termini di importo, rimasto sostanzialmente invariato rispetto al dato del 2011 (mentre nel 2012 c'è stato un notevole picco). Quindi, se da un lato il lavoro del primo impagato limita le salite dei clienti migliori, dall'altro l'efficacia complessiva ne risente, attestandosi in 2-3 punti percentuali al disotto dell'obiettivo e l'azienda ritiene, pertanto, strategico aggredire in nuove fasce orarie i clienti c.d. "irrintracciabili" per migliorare le proprie performance.

Inoltre ci sono stati presentati i dati relativi al ricorso al lavoro straordinario che appare con tutta evidenza eccessivo rispetto alla finalità dell'istituto che, per sua natura, serve per gestire particolari carichi di lavoro, situazioni critiche e, in ogni caso, eventi eccezionali e circoscritti nel tempo: **se le esigenze da eccezionali diventano ordinarie, il lavoro straordinario per sua intrinseca natura non è più lo strumento idoneo**. L'Azienda stessa ha ammesso di ritenere il ricorso massivo allo straordinario una "non soluzione". **Per quanto ci riguarda è un problema di organici!**

Al riguardo abbiamo chiesto la precisazione di alcuni dati ad es. se nel dato relativo allo straordinario è ricompreso l'accantonamento di banca ore. Nel caso non sia compreso, come immaginiamo, il dato diventa ancora più abnorme e dalle 54 ore in media di straordinario procapite del personale addetto al recupero, si passerebbe a circa 71 ore di prestazioni aggiuntive a testa, **oggettivamente troppe!** E considerando che tale dato medio solo in casi rari ed eccezionali può coinvolgere anche i part time, risulta evidente come la media procapite di prestazioni aggiuntive del personale full time sia ancora maggiore e si attesti a livelli di insostenibilità, anche in considerazione del fatto in 4 mesi dell'anno sono stati attivati i sabati lavorativi! Questi, lo ricordiamo, non entrano nel contatore degli straordinari "ordinari" in quanto hanno una corresponsione oraria diversa e quindi non inseribili nel contenitore della Banca Ore, comprenderete quindi che alla somma degli straordinari vanno aggiunte anche le ore lavorate al sabato, con ulteriore incremento della media procapite.

Fra le ulteriori questioni che abbiamo sollevato ci sono quelle relative a quali criteri si seguiranno per la valutazione delle domande di part-time che copriranno la pausa pranzo e se verrà creata (come da noi specificatamente



UNITÀ SINDACALE

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



FALCRI silcea



FALCRI silcea

richiesto) una figura di team manager ad hoc, piuttosto che far ruotare quelli già esistenti, come sembrerebbero invece le intenzioni di Findomestic.

Unità Sindacale non pone preclusioni pregiudiziali alla valutazione di un'estensione dell'orario di lavoro sino alle 21, fermo restando che per addivenire ad un accordo devono essere rispettati alcuni punti fermi che riteniamo imprescindibili tipo:

- L'estensione di orario dovrà riguardare esclusivamente il costituendo team all'interno del CRCR di Firenze senza che si possa intendere a valere in automatico per il futuro sia per il CRCR sia per qualsiasi altro ufficio/settore/direzione aziendale.
- Chiara individuazione delle fasce orarie e delle relative presenze, con individuazione puntuale del numero di addetti e tipologia di orari previsti con adesione volontaria su eventuali richieste/necessità di modifica oraria.
- Accesso volontario alla fascia oraria 9-15 sia chiedendo a coloro che hanno già presentato tale richiesta (ma attualmente rifiutata) sia dando l'opportunità di presentare nuove richieste di part-time o modificarne di già approvate.
- Assunzioni ad hoc di cui almeno il 50% a tempo indeterminato, con diritto di precedenza tra coloro i quali hanno già avuto esperienze in azienda o che abbiano tutt'ora contratti a tempo determinato in corso.
- Individuazione di un Team Manager dedicato ed unico per quel team, nonché di tutti quei ruoli intermedi necessari all'interno di un team.
- Rivisitazione di alcune indennità

In aggiunta a ciò, ma crediamo debba essere interesse aziendale, abbiamo sottolineato la necessità di fare una formazione specifica e l'introduzione di strumenti innovativi e specifici per far sì che tale esperimento non sia solo un mero modo di fare quello che già facciamo eseguito ad orari diversi: **se l'azienda vuole il costante miglioramento dei propri risultati che metta i suoi dipendenti nelle migliori condizioni di farlo e non si limiti a chiedergli solo e soltanto disponibilità e sacrifici, ovviamente questo vale per tutta Findomestic...**

L'azienda, dal canto suo, ha però precisato che, laddove non si addivenga ad un accordo ricorrerà ad un Piano B: estensione unilaterale dell'orario di lavoro fino alle 19.30 senza nuove assunzioni, modifica soggettiva dell'orario di lavoro per individuare fasce orarie che coprano l'operatività dalle 9 alle 19,30, non ci sarà più la fascia oraria 9-15 ma solo 9-14,30.

Unità Sindacale non è certo questo con questo "avvertimento" che si farà condizionare nella valutazione complessiva della fattibilità del progetto, se riterremo il piano e relativo accordo soddisfacente per i lavoratori saremo disponibili (ferme restando le richieste già esposte), diversamente non ci sentiremo responsabili delle scelte aziendali che autonomamente Findomestic potrebbe fare sempre e comunque all'interno delle disponibilità che il Contratto Nazionale le consente.

Il confronto proseguirà la prossima settimana, vi terremo aggiornati.

Firenze, 24 maggio 2013

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale
Findomestic

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650
unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic