Cari colleghi,
ieri abbiamo avuto un nuovo incontro con la direzione HR durante il quale siamo entrati nel merito alla “cosiddetta” cessione di Ramo d’Azienda alla NewCo.
Abbiamo evidenziato all’azienda la necessità di scrivere delle clausole di salvaguardia che tutelino senza limiti temporali i colleghi nel caso di tensioni occupazionali, crisi aziendale, trasformazione di attività, ristrutturazioni e riorganizzazioni o qualsiasi altra dinamica inerente anche parzialmente la stessa NewCo. La tutela dovrà comportare il reintegro dei colleghi in Findomestic o in società del gruppo BNPP in Italia, con contratto del credito, territorialmente più vicine alla preesistente sede di lavoro.
Altra tutela che riteniamo fondamentale e necessaria riguarda l’impegno formale di Findomestic nel dichiarare che conferirà PER SEMPRE e in esclusiva tutte le lavorazioni relative alle funzioni cedute al consorzio: niente potrà essere appaltato o trasferito all’esterno.
Abbiamo ribadito per l’ennesima volta che tutto il personale in organigramma deve seguire la stessa procedura: la normativa parla chiaro e le forzature arbitrarie dichiarate nella procedura consegnataci il 29 aprile sono di fatto un clamoroso errore fatto dall’Azienda a danno di sé stessa.
Detto questo abbiamo fatto “la lista della spesa” che in una sola frase possiamo definire come MANTENIMENTO DEL CIA AZIENDALE, fintanto che non sarà contrattato il CIA della NewCo. L’assemblea che ha visto coinvolti lunedì scorso tutti i colleghi delle piazze interessate, giustamente arrabbiati e preoccupati per questa nuova linea imposta dal gruppo BNPP (e secondo noi, non siamo che all’inizio!!!) ha con forza ribadito che l’impianto complessivo del CIA Findomestic, contrattato da queste OO.SS. è un valore da salvaguardare e deve quindi essere mantenuto nel passaggio al Consorzio.
Se è vero che i dipendenti BNL passeranno alla NewCo con i loro attuali accordi aziendali, non vediamo perché i lavoratori di Findomestic debbano perdere i propri: qui non si chiedono privilegi o condizioni aggiuntive, ma il mantenimento degli accordi esistenti.
Andando brevemente nel dettaglio, ecco i macro argomenti messi sul tavolo e che verranno d’ora in poi affrontati nel dettaglio nei prossimi incontri: FONDO PENSIONE – POLIZZA SANITARIA – MUTUI – LINEA DI CREDITO E CARTA – PERMESSI AGGIUNTIVI E WELFARE (maternità, nido, aspettativa…) – BUONI PASTO – ORARI DI LAVORO – VAP.
Per comprendere meglio quanto pesano per ognuno di noi le singole voci su citate è sufficiente consultare lo strumento che l’azienda, non troppi mesi fa, ha creato in “Geris” e chiamato: “My Compesation”. Questo consente ad ognuno di noi di vedere la propria posizione riguardo le agevolazioni da CIA godute, grazie agli accordi sottoscritti tra Findomesti e queste OOSS:
adesso stiamo solo chiedendo di agire in coerenza.
RIORGANIZZAZIONE BARI:
Abbiamo ripreso la trattativa partendo nuovamente dalla contestazione delle premesse su cui si fonda questa operazione di Gruppo: l’inaccettabile riferimento al Piano industriale 2010-2012, che presupponeva delle tensioni occupazionali e degli esuberi che contestiamo fortemente in quanto, al momento, inesistenti nell’attuale contesto aziendale e della piazza stessa, che a differenza di qualche anno fa è solido e florido, grazie anche e soprattutto al lavoro ed alle professionalità del personale tutto di Findomestic…Bari compresa !!! Anzi i risultati prodotti dalle competenze e dalla dedizione dei lavoratori e delle lavoratrici di Bari in questi anni è proprio, a nostro avviso, la dimostrazione che tutti i ragionamenti aziendali sulle cosiddette piazze a “massa critica” (unità produttive sotto un determinato numero di lavoratori… 30 ?…40?…numeri variabili in base alla convenienza del momento?) è un qualcosa di inconsistente e strumentale che cela una volontà di riduzione sui Territori da parte di Findomestic e del Gruppo Bnp Paribas in Italia, che proprio nel confronto che andremo a sviluppare, dovrà essere smentita con garanzie per le restanti Piazze “no target” ancora in Findomestic, quindi Sassari,

Palermo e Padova. Al riguardo abbiamo chiesto ulteriori specifiche in merito a come, dopo la fuoriuscita di 23 persone dall'ambito aziendale del CRC, gli organici ed i carichi di lavoro verranno poi integrati in Findomestic.
Dalla non condivisione delle premesse aziendali in apertura della Procedura ne consegue, dal nostro punto di vista, che non riterremo adeguate e sufficienti le garanzie dell'Accordo sottoscritto nel 2010 e che i colleghi a rischio licenziamento dovettero volenti o nolenti accettare 4 anni fa.
Abbiamo ribadito quindi che risulta imprescindibile, per una serena gestione della Riorganizzazione, che nessuno dei colleghi venga penalizzato e quindi abbiamo evidenziato come, per tutte le posizioni agevolate aperte come dipendenti Findomestic ed ancora in corso, sia necessaria la garanzia di continuità delle condizioni stesse: mutui, prestiti, carte, adesione a welfare aziendale, mentre rispetto alle altre condizioni del nostro integrativo, non accettiamo efficientamenti che impoveriscano le tasche dei lavoratori coinvolti, chiediamo dunque adeguate compensazioni che rendano indolori i passaggi di società.
Abbiamo ribadito che riteniamo opportuno un passaggio dei rapporti lavorativi individuali senza soluzione di continuità e che eviti ai colleghi coinvolti lo stress e le criticità vissute nelle novazioni del 2010 (dimissioni da Findomestic e contestuale riassunzione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro alla presenza di Rappresentanti Sindacali). Abbiamo chiesto nuovamente una risposta aziendale definitiva, in relazione alle voci che ancora girano, riguardo le attività dell'Agenam (attività di BNL corrispondente al Recupero di Findomestic) secondo cui queste attività verrebbero conferite al Consorzio: l'azienda per l'ennesima volta ha categoricamente escluso che tale situazione fosse sui tavoli di trattativa che gestiscono la costituzione del Consorzio e dei relativi rami di aziende coinvolti nel passaggio.
L'azienda ha preso diligentemente nota della nostra posizione su entrambe le procedure e nell'incontro del 27 ci attendiamo disponibilità e risposte soddisfacenti, per poter procedere ad un accordo che possa dare garanzie e tranquillità a lavoratori e lavoratrici coinvolti che, nonostante i reiterati "maltrattamenti " aziendali degli ultimi anni, hanno sempre continuato ad offrire una lavoro di eccellenza, frutto di serietà e professionalità, che non possono e non devono in alcun modo essere svilite ora !
PIATTAFORMA TELEMATICA:
Dopo l'accordo che abbiamo sottoscritto, e che ha permesso ai lavoratori coinvolti di migliorare i propri orari di lavoro, l'azienda ha perseguito una politica di aumento dei carichi di lavoro chiedendo molte ore di straordinario. Per questo motivo abbiamo chiesto, ancora una volta, che vengano aumentate le ore di lavoro per i colleghi della PT. Nell'incontro di ieri la controparte aziendale ci ha comunicato l'intenzione avviare una sperimentazione che riguarda lo studio di pratiche di Prestiti Personali presso questa struttura, formando uno specifico gruppo di lavoratori. Questo ci preoccupa sia dal punto di vista dei carichi di lavoro in PT, sia da quello di un'eventuale impoverimento dei CSZ di rete. Se l'azienda ritiene di voler modificare la propria organizzazione del lavoro per un così alto numero di lavoratori, porti al tavolo di trattativa queste sue esigenze e ne discuta con le rappresentanze sindacali, scrivendo formalmente che non verrà diminuito il numero dei lavoratori dei CSZ come avvenuto negli ultimi anni, ma che, piuttosto, si inverta questa tendenza.
LAVORI IN VIA PRATESE 107
Riguardo ai lavori di ristrutturazione delle "Cupole" in Via Pratese 107, sono iniziati nel peggiore dei modi! La prima fase, che prevede la demolizione di numerose strutture interne, effettuata con pala meccanica, produce rumori e vibrazioni incompatibili con il regolare svolgimento del lavoro dei colleghi che, loro malgrado, sono ancora presenti nei locali in oggetto.
Abbiamo chiesto che vengano presi provvedimenti in merito, perché riteniamo che le misure adottate fino ad ora (compartimenti con pareti fono-assorbenti) siano insufficienti a garantire il regolare e decoroso svolgimento del lavoro quotidiano !!!

FLESSIBILITA' ORARIE

Dopo le nostre insistenti richieste, riguardo una maggiore flessibilità di orario, l'azienda ha finalmente preso in carico fattivamente la possibilità di fare un test con partenza 1 ottobre strutturato sui 4 CSZ nazionali, iniziando a consentire l'orario Part-Time 9-15 senza pausa pranzo garantendo di fatto un incremento del servizio e consentendo una più facile gestione dei tempi di vita lavoro di molti lavoratori. Verranno chieste le disponibilità dal gestore HR: i numeri per iniziare sono, a nostro avviso, risibili, 7 in tutto, ma è pur sempre un inizio. Chiediamo all'azienda di avere coraggio non limitandosi alle sperimentazioni ed estendendo quanto prima ad un maggior numero di lavoratori e anche ai CRZ la medesima opportunità.

GECO+

La corretta operatività, dopo le nostre segnalazioni, è stata ripristinata.

GARANTE PRIVACY

L'azienda ci ha comunicato che in ottemperanza ad una direttiva dell'Unione Europea sulla privacy, ad una disposizione del garante per la privacy ed alle recenti circolari della Banca d'Italia dal 3 giugno prossimo tutte le operazioni effettuate sulla clientela saranno tracciate.

La tracciabilità riguarda il singolo dipendente che compie le operazioni, dal TALF, al SEK, alla CRIF etc. etc..

E' bene sottolineare e specificare bene un concetto portandovi un esempio di facile comprensione per chi ogni giorno compie molte volte tutte le operazioni che verranno tracciate:

se sui contratti mancano le autorizzazioni al trattamento dei dati personali dei coniugi, ad esempio, non è possibile effettuare alcun controllo sul nominativo nonché in CRIF sui vari e potenziali coobbligati o garanti etc. etc. In questo caso verrebbe tracciata una operazione su un nominativo di cui non si dispone il consenso.

Pertanto, ricordiamo a tutti i dipendenti che le operazioni effettuate senza il consenso al trattamento dei dati personali sono una violazione della privacy ed sono un reato penale di cui si risponde personalmente. Infine ci corre l'obbligo informarvi che, essendo questa materia da sempre discussa con l'Azienda, anche poche settimane fa, abbiamo sollecitato l'Azienda ad inserire nei progetti formativi un corso strettamente mirato sulla privacy e sul suo impatto nell'operatività quotidiana di tutti i dipendenti. L'Azienda ha ritenuto non prioritario tale corso rimandando per l'ennesima volta una discussione sull'argomento.

Il 27 maggio ci incontreremo nuovamente con la direzione HR, vi terremo aggiornati.

Firenze, 22 maggio 2014

Le Segreterie Aziendali di Findomestic Banca Spa

Dircredito – FABI – Fiba/CISL – Fisac/CGIL – Uilca/UI