

Cari Colleghi, abbiamo concluso due giornate di confronto, la prima alla presenza del Direttore Generale e la seconda con i rappresentanti della direzione HR. L'incontro con il DG è stato a tratti piuttosto duro, visto che abbiamo dovuto rappresentare tutta la preoccupazione dei lavoratori, dovuta alla deriva inquisitoria che sta caratterizzando il nuovo corso del sistema sanzionatorio aziendale. Abbiamo ribadito che, ove emergessero truffe interne, è giusto che l'azienda intervenga, a tutela di tutti noi, ma è inaccettabile la necessità inderogabile di individuare "capri espiatori" tra i lavoratori, per salvare un sistema di controllo del rischio aziendale complesso e performante, ma che infallibile non può di certo essere... Per l'ennesima volta abbiamo evidenziato la realtà dei fatti: l'azienda lavora su consuetudini e prassi, talvolta border line, che tutte le Direzioni, da sempre, conoscono e assecondano per il raggiungimento degli ambiziosi obiettivi aziendali...

Prima di colpevolizzare il singolo che sbaglia ripensiamo all'organizzazione del lavoro in Azienda, agli organici inadeguati in molte realtà e settori dell'azienda, alla crescita esponenziale degli obiettivi da raggiungere e delle attività da svolgere che stanno caratterizzando sempre di più negli ultimi anni il nostro modello lavorativo ed alle pressioni commerciali conseguenti!!!

Abbiamo, dunque, puntualizzato alcuni aspetti della "questione morale": il DG, dopo una chiusura totale, ha aperto alcuni spiragli importanti, riconoscendoci tra l'altro, il compito di trasferire le nostre valutazioni al costituendo ufficio Controllo Etico, una funzione consultiva rispetto a prassi in corso nelle diverse attività che possono determinare un pericolo per i lavoratori. In pratica ha accettato una richiesta che queste OO.SS. fanno da anni: discutere - con un ufficio preposto all'uopo - di tutte quelle prassi o operatività non scritte (che coinvolgono tutti i settori della azienda) e che seppure fatte in buona fede possono ritorcersi contro gli stessi colleghi.

Organizzazione del lavoro non sempre perfetta: proprio per questo abbiamo ricordato - ai nostri interlocutori - che regole condivise sono molto più efficaci e l'applicazione delle stesse ha dato risultati estremamente positivi da tutti i punti di vista. Spesso abbiamo contestato Disposizioni Operative e Circolari lacunose e che lasciano spazio alla interpretazione. Non va sempre bene.

Abbiamo chiesto e ottenuto di fare degli incontri specifici con le varie direzioni per far venire alla luce le problematiche esistenti per far sì che sia il PROCESSO ad essere rivisto, migliorato e rafforzato e non venga punito sempre e solo l'ultimo anello della catena con uno scarico di responsabilità finora vergognoso!

Prassi ed operatività che fino ad ieri erano viste come proattività in azienda ma che oggi - anche per un mutato contesto normativo - rischiano di essere un danno per il dipendente stesso.

Se da un lato, il Direttore Generale ha sottolineato l'altissima professionalità che ha trovato in Findomestic che è e resta un importante valore aggiunto, sostenendo che l'azienda non è "a caccia di nessuno", dall'altro i nuovi dispositivi che sono stati messi in atto servono per rafforzare il controllo verso clienti e partner affinché l'azienda sia più protetta. Non possiamo che essere d'accordo su questa visione e ci aspettiamo d'ora in poi un atteggiamento diverso rispetto a quello che si è respirato negli ultimi tempi. Ribadiamo con forza che l'azienda deve sapere ora e per sempre che se pensa di scaricare su chi lavora responsabilità causate dalle prassi non scritte e non nostre noi siamo in grado di far pesare il nostro essere collettività:

SE TOCCANO UNO DI NOI TOCCANO TUTTI!

Nella seconda giornata abbiamo iniziato il confronto su rinnovo CIA e VAP. L'Azienda ha iniziato ad esporre le sue posizioni in cui si possono individuare alcuni spiragli di negoziazione, anche se è evidente che le distanze su alcuni importanti argomenti sono molto ampie, ma ci auguriamo non incolmabili. La prossima settimana avremo due giornate di incontri. Abbiamo la scadenza del 29 aprile, Consiglio di Amministrazione per il bilancio 2014,

entro il quale proveremo a raggiungere un accordo per il VAP e consentire, dunque, anche la regolamentazione del VAP sociale. Diversamente lo strumento del VAP sociale non potrà essere utilizzato per quest'anno, nonostante la disponibilità aziendale a rivedere le percentuali della quota di accantonamento che, ricordiamo, lo scorso anno era solo del 50% mentre queste OO.SS. chiedevano anche di inserire 20% e 30% per consentire un suo più ampio utilizzo. È evidente che daremo

priorità all'impianto globale del CIA e non ci faremo metter fretta dalla scadenza del 29 Aprile. Gli accordi si scrivono in due e molto dipenderà dalla reale volontà della controparte aziendale di voler negoziare su tutte le poste del CIA, in primis l'importo del VAP.

Ancora una volta abbiamo chiarito - a tutti - che i risultati eccezionali raggiunti, sia lo scorso anno sia nel primo trimestre di quest'anno, come ci ha dettagliatamente illustrato il DG, DEVONO portare a premiare in modo equo e giusto chi quei risultati li ha fatti "con impegno e determinazione" al di là del fatto di far parte del gruppo BNPP: è sotto gli occhi di tutti che Findomestic ha raggiunto tali importanti risultati, culminati pochi giorni fa anche con il premio come Banca più produttiva d'Italia, come ampiamente pubblicizzato sulla Intranet aziendale.

E QUESTO NESSUNO LO DIMENTICHI

Abbiamo infine chiesto di rivedere la politica degli stagisti e, più in generale, arrivare a fare un accordo sulle assunzioni e sulle modalità di assunzioni proprio in virtù di quella solidarietà aziendale tra i dipendenti e di quella solidarietà generazionale necessaria. Siamo consapevoli che le leggi dello Stato Italiano consentono il loro utilizzo, ma siamo altrettanto consapevoli che - in rete - non sono stage quelli svolti da questi ragazzi. La nostra richiesta è stata molto ferma e determinata: trasformare questi stage almeno in contratti a tempo determinato e di assumere le nuove leve almeno con il tempo determinato e non più con questi contratti sottopagati.

Il 22 e 23 aprile avremo altri due giorni di incontro e vi terremo aggiornati.

Firenze, 20 Aprile 2015 Le Segreterie Aziendali di

Findomestic Banca S.p.A.

Dircredito - FABI - Fiba/CISL - Fisac/CGIL - Uilca/UIL

[comunicato](#)