

 Cari colleghi

Ieri abbiamo avuto un incontro da noi richiesto con la direzione HR dove abbiamo affrontato, nel dettaglio, tutte le problematiche trattate nelle semestrali che ci hanno visti impegnati su tutte le principali piazze italiane negli ultimi mesi del 2012. I referenti HR sugli argomenti da noi sollevati hanno precisato che sulla difficile questione dei **TRASFERIMENTI** l'impegno è massimo affinché, laddove le esigenze tecnico organizzative lo consentano, venga favorita la mobilità territoriale con i rientri a casa. Affermazione che ci trova favorevoli se non fosse che, purtroppo, **ci sono ancora parecchi casi di persone che aspettano da TROPPO tempo di ritornare nella loro città di origine** dove hanno famiglia e figli e, soprattutto, dove lo spazio lavorativo esiste ma, a nostro parere, continua a mancare la volontà di risolvere definitivamente questa inutile agonia. L'elemento che maggiormente rende discrezionali dal punto di vista aziendale i trasferimenti è chiaramente il richiamo alle esigenze tecnico organizzative, perché se comprendiamo, con sofferenza per i colleghi interessati, le difficoltà che l'azienda può avere nell'assecondare il trasferimento su piccole realtà territoriali (ed è per questo che chiediamo da tempo ormai la sperimentazione di esperienze di **telelavoro!**), incomprensibile ci appaiono le motivazioni aziendali per i mancati rientri sulle grandi piazze. Le Piattaforme Studio Recupero, danno a nostro avviso, ampi spazi all'azienda per l'accoglimento dei trasferimenti e la risposta di presunti sovradimensionamenti delle stesse deve a nostro avviso trovare una sua coerenza con la presenza di colleghi a tempo determinato (che non possono durevolmente coprire posizioni lavorative stabilmente necessarie alla struttura...), di Cin, della richiesta di straordinario e/o di sabati lavorativi...di questo abbiamo discusso ed espresso la nostra volontà che la gestione di tale tematica sia posta dall'azienda all'ordine del giorno per **una definizione improntata alla maggiore chiarezza e condivisione possibile.**

PART-TIME, FLESSIBILITA' E LAVORO IN PAUSA PRANZO: argomenti da sempre "caldi".

Aspettiamo la fine di marzo per giudicare la linea che l'azienda seguirà augurandoci che prevalga il buon senso. **Abbiamo ribadito che l'azienda è una e che tutti devono avere pari opportunità.** In questo ambito l'azienda ci ha snocciolato numeri di eccellenza: 348 p.time con 157 schemi orari ! La nostra principale richiesta è che si mantengano o si incrementino, se necessario, questi numeri. L'azienda ci ha comunicato che cercherà di dare ordine all'eccessivo numero di schemi orari (abbiamo chiesto una riduzione non drastica né improvvisa) e ci ha voluto anticipare che, vista la non sostenibilità del numero dei p.time su determinate strutture, proporrà mobilità funzionali verso altri uffici della stessa piazza per favorire l'accoglimento delle richieste. Tutto questo, nel rispetto dell'art.8 del Cia così come riscritto lo scorso anno e quindi con una procedura di confronto sulle eventuali criticità in merito. Sappiamo infatti che ci sono direzioni aziendali che hanno un'alta percentuale di part-time perché nel tempo sono state particolarmente ricettive su questo istituto; alcuni esempi: la Direzione Studio/Recupero. Il settore dello Studio, dove, i part-time sono tanti e hanno dimostrato che si può raggiungere il risultato venendo incontro alle esigenze di vita dei lavoratori, oppure gli uffici del Pre-Contenzioso nati e alimentati quasi esclusivamente (per scelta aziendale) da lavoratori a tempo parziale. Situazioni che si scontrano con la rigidità di altre direzioni (Contabilità, Diretto e lo stesso Recupero) alle quali la direzione HR ha purtroppo consentito di non assecondare tali richieste. Quello che dalle varie semestrali è emerso è **il timore che l'azienda adesso faccia marcia indietro sulle buone prassi, invece di incrementare i numeri nelle direzioni deficitarie.** E' solo con l'aumento della flessibilità che i risultati possono diventare

migliori, non certo irrigidendosi su anacronistiche posizioni. Abbiamo nuovamente posto all'attenzione della Direzione HR la questione dei **Consulenti Studio Recupero** (EPI), figura trasversale "lanciata" dall'azienda circa due anni fa con dichiarazioni altisonanti in merito a riconoscimenti di Percorsi Professionali specifici, che accogliamo chiaramente con interesse, ma che poi non ha più avuto alcun seguito. Visto che l'Azienda continua ad apprezzare, la trasversalità di tali figure professionali, facendone ancora uso, gliene abbiamo chiesto conto! L'Azienda ha confermato la disponibilità a valorizzare questa figura professionale prevedendo qualcosa di specifico nel momento in cui affronteremo la tematica dei Percorsi Professionali e di carriera (..a breve nel Cia); nel frattempo abbiamo chiesto che non ci siano penalizzazioni paradossali dei colleghi Epi in riferimento al Sistema Incentivante, anzi che ci sia un riconoscimento specifico già a Marzo.

ACCOUNT: abbiamo incassato la disponibilità aziendale a cominciare a trattare alcuni degli argomenti che abbiamo dettagliatamente esposto nella bozza account/account manager consegnata il 29 gennaio us all'azienda.

Sul rinnovo parco auto è ormai chiaro che è stata condotta una trattativa con Arval sbagliata e improduttiva fin dall'inizio....la direzione HR faccia tesoro dei propri errori!!

Abbiamo chiesto e **finalmente ottenuto** la possibilità di avere a spese aziendali il kit supporto lombare fondamentale per la salute e sicurezza dei lavoratori in aggiunta agli altri optional disponibili. Abbiamo invece rilanciato la problematica relativa all'auto più grande per coloro che hanno tre figli piccoli (vista l'inspiegabile indisponibilità aziendale a non voler mettere come canone l'importo aggiuntivo) proponendo la possibilità di riscatto dell'auto in caso di cambio mansione. Di questo la direzione HR ci darà quanto prima una risposta ufficiale che auspichiamo essere positiva. Ricordiamo comunque che, chi non fosse interessato a usufruire dell'auto per uso personale, può semplicemente scrivere alla direzione HR facendo presente la propria scelta.

FERIE: A breve uscirà la nuova disposizione operativa sul piano ferie e il suo inserimento. **Abbiamo chiesto e ottenuto** di poter visionare la bozza per poter fattivamente contribuire, come già accaduto lo scorso anno, a migliorare il più possibile la gestione di alcune situazioni che negli anni passati hanno mostrato alcune lacune gestionali che, se affrontate e modificate per tempo, possono evitare l'insorgere di spiacevoli situazioni. Riguardo **l'incontro annuale formazione** ex art. 72 del CCNL 19/01/2012, l'azienda ha ampiamente illustrato un consuntivo delle attività del 2012. La nostra posizione sulla formazione aziendale l'abbiamo ampiamente espressa nel recente volantino dedicato a questo argomento, al quale vi rimandiamo. Ci fa piacere riportare una affermazione aziendale che condividiamo e che, a nostro avviso, descrive efficacemente la differenza tra informazione e formazione: **l'informazione ci fornisce un "sapere" mentre la formazione ci fornisce un "saper fare"**. Di questo ci dobbiamo ricordare quando saremo destinatari della formazione aziendale. L'azienda ci ha anche consegnato, come previsto dalla procedura ex art. 23 del CCNL 19/01/2012 l'informativa sulla **conformazione degli attuali orari di lavoro presenti in azienda**. Il documento non presenta modifiche sostanziali e a nostra richiesta l'azienda ha confermato di non aver intenzione di introdurre variazioni. Abbiamo chiesto chiarimenti sulle modalità di fruizione della banca delle ore e appena avremo risposte vi faremo sapere.

Infine ci è stata chiesta disponibilità alla stesura di un accordo riguardo l'ascolto delle telefonate.

Anche su questo delicatissimo argomento ci riserviamo di fare approfondimenti sull'operatività delle strutture che attuano la vendita telefonica. Ci teniamo a sottolineare che le norme per la vendita telefonica sono già ben delineate nelle disposizioni aziendali e ricordiamo a tutti i colleghi di attenersi scrupolosamente alle direttive scritte e agli "script" di vendita definiti dall'azienda.

Vi terremo aggiornati come sempre.

Firenze, 19 febbraio 2013 Le Segreterie Aziendali di

Findomestic Banca Spa

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

[Scarica comunicato](#)