



Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

corso Trieste, 36 - 00198 Roma - tel. +39 06 85262312-319-321 - fax +39 06 85303079
www.fiom.cgil.it - e-mail: protocollo@fiom.cgil.it



Comunicato sindacale **CAPGEMINI**

Come Fiom-Cgil riteniamo utile informare le lavoratrici e i lavoratori, circa l'andamento del confronto dell'azienda, sui temi ancora aperti dell'accordo "disintegrativo" (indennità sede disagiata etc.) e su quanto accaduto sul premio di risultato.

Premio di Risultato

Durante l'incontro del 10/04/2014 l'azienda ci ha presentato un documento sul quale venivano riportati i calcoli legati al PdR. Ciò che abbiamo notato e fatto presente è stato il valore del "GOP TARGET". Tale indicatore, insieme al CSE, ha fatto sì che il PdR erogato è risultato meno di 1/3 di quello erogato nell'anno precedente.

Considerando che il GOP (Gross Operating Profit) è stato migliore dell'anno precedente e il CSE (Customer Satisfaction Evaluation) leggermente inferiore, non si comprendono motivi per un GOP Target così alto. Quindi è stato richiesto un incontro specifico sull'argomento, posticipando l'erogazione del PdR.

La FIOM, tramite le sue organizzazioni Nazionali e territoriali, ha richiesto un incontro ufficiale in UIR per discutere dei parametri per il calcolo del PdR.

Risultato: è stato tagliato il Contratto Integrativo, sono stati ristrutturati gli stabili in tutta Italia, ma si continuano a tagliare i stipendi. La diminuzione è in media di 500 euro rispetto all'anno scorso.

Forse anche il dato sulla soddisfazione dei clienti in diminuzione dovrebbe far riflettere: tagliare indiscriminatamente le retribuzioni dei professionisti che tutti i giorni operano presso i clienti e in azienda, ridurre gli investimenti e posizionarsi su fasce più basse di attività, non può che produrre questi effetti.

Per ciò che riguarda **l'elemento perequativo**, l'importo erogato ai dipendenti provenienti da Aive e passati in Capgemini nel 2013, è stato considerato "competenza del 2013" e in virtù di ciò **è stato sottratto dal PDR del 2014** (poiché, a detta dell'azienda, competenza del 2013). Nella maggior parte dei casi, quindi, i dipendenti ai quali nel 2013 spettava l'elemento perequativo non hanno avuto alcun Premio di Redditività (le 455 euro sono superiori al PDR 2014). In più, quest'anno a luglio NON verrà concesso l'elemento perequativo in quanto gli stessi dipendenti godono (ora, però... non nel 2013) di Contratto Integrativo. In poche parole, con i 455 euro del luglio 2013, la società ritiene di aver "coperto" la compensazione retributiva del reddito 2012, il premio di redditività relativo al 2013 e la compensazione retributiva del reddito 2013. Ancora peggio è la situazione dei colleghi **Capgemini BST**, i quali non hanno avuto il PdR e quest'anno non percepiranno l'elemento perequativo.

Disagio Lavorativo

Sempre il **10/04/2014** la RSU si è riunita insieme alla commissione e all'Azienda per la definizione del disagio.

Sono stati definiti quali sono i disagi nelle postazioni di lavoro presso il cliente attraverso le segnalazioni da parte dei colleghi sul territorio.

La FIOM al tavolo della trattativa, anche se non firmataria del contratto di secondo livello, si è adoperata e si adopera nel cercare di mitigare alcuni problemi legati alle retribuzioni per il personale che rientra nella normativa di "Trasferte con pernottato". La proposta consiste in una attribuzione economica supplementare legata alla location territoriale del luogo di lavoro:

- Trasferta sul territorio Italiano;
- Trasferta sul territorio EU;
- Trasferta sul territorio NO EU.

Tale proposta rimane ancora in "pending" in quanto i componenti della commissione hanno ritenuto l'intervento un "blitz" e che i contributi per il miglioramento delle trasferte devono essere concordati precedentemente dal Coordinamento dell'RSU (firmatario del C.I.) e non possono essere presentati liberamente in un tavolo di trattativa.

Durante gli incontri successivi del **17/04** e del **24/04** sono stati definiti i componenti della commissione mista RSU/Capgemini (a Roma non FIOM) che raggiungerà la sede e definirà il disagio.

Durante l'ultimo incontro svoltosi in data **08/05/2014** si sono definiti e raggruppati i punti identificativi del disagio. I prossimi passi comprenderanno la probabile visita da parte di una commissione mista nelle sedi disagiate del cliente.

Per quanto riguarda la proposta FIOM (come riportato in precedenza) di un disagio legato alla trasferta ci è stato assicurato che al termine della definizione di tutte le sedi disagiate verrà riaffrontato e discusso il disagio legato alla trasferta.

Si è affrontato anche il tema legato al personale in forza a **Capgemini BST** che lavora nelle ex sedi disagiate Capgemini non è stata applicata la regola transitoria descritta nel paragrafo 3.4 "Disagio lavorativo individuale" del Contratto Integrativo in vigore.

Back on Track

Il 5 maggio si è riunito il comitato di pilotaggio del progetto Back on Track, in cui è stato presentato un documento che è di seguito riassunto.

Sono state analizzate le competenze dei partecipanti e i risultati ottenuti. Attualmente sono state completate le due fasi di "Analisi dettagliata dei risultati dell'assessment di ciascun dipendente" e "Approfondimenti con gli Unit Manager", mentre sono in corso le due fasi di "Restituzione dei feedback" e "Partenza effettiva dei percorsi".

Inoltre è stato comunicato che attualmente sono coinvolti 80 partecipanti, di cui:

- il 70% ha già ricevuto il feedback ed iniziato il reskilling
- il 10% non ha ricevuto il feedback per assenza temporanea dello Unit Manager
- il 20% non ha ricevuto il feedback perché deve essere ancora individuata la posizione di arrivo ed il reskilling opportuno

Circa il 10-15% sono prossimi alla riqualificazione completa.

È poi stata presentata la Wave2 del progetto Back on Track (**il progetto BoT è pagato da Fondo Impresa, mentre è in corso di verifica se è stato utilizzato l'intero importo a disposizione oppure c'è ancora margine economico per utilizzare il rimanente per la Wave 2**) a cui parteciperanno circa 30 persone.

Infine sono state poste le seguenti domande/dubbi:

- Ai partecipanti che sono stati chiamati per il feedback è stato fatto firmare un foglio in cui si impegnavano a raggiungere un obiettivo effettuando un preciso percorso formativo in un determinato periodo di tempo. È stato chiesto di modificare l'accezione della firma. *L'azienda si è impegnata a sostituire la firma per impegno con la firma per presa visione del documento.*
- È stato riportato che durante alcuni Unit Meeting, alla richiesta di coinvolgimento del personale che partecipa al BoT e che è Unbilled, è stato risposto sia dallo Unit Manager che dall'HRBP che il progetto BoT è aziendale e non di competenza della Unit, anche se sia lo Unit Manager che l'HRBP insieme al mentor hanno parte attiva nel processo presentatoci sia in fase di valutazione che di feedback.
- È stato chiesto di modificare il processo di Appraisal, almeno per coloro che hanno partecipato al BoT e sono stati Unbilled per la maggior parte dell'anno. *L'azienda ha fissato un incontro per discutere l'argomento in data 20 maggio.*
- **Al fine di un effettivo reimpiego delle risorse e di prevenire situazioni analoghe in futuro, è stata evidenziata la necessità di rivedere anche il processo di staffing.**

Valutazioni Appraisal

Durante la discussione sul BoT, ci siamo attivati per affrontare l'argomento valutazioni (Appraisal), a seguito di varie segnalazioni da parte dei colleghi. È stato fissato un incontro per il 20/05/2014, data in cui sarà aperto il tavolo tra RSU e HR.

Telelavoro

Su iniziativa della RSU FIOM, è finalmente partita la procedura per l'attivazione del Telelavoro.

Accesso ad Internet dalle sedi Capgemini

È stata discussa la nota Operativa legata all'accesso ad Internet dalle sedi Capgemini con il Direttore Amministrativo Human Resources che ha garantito che tale richiesta fa parte delle policy di gruppo e non cambia nulla per quanto riguarda la normale operatività. Ci impegneremo a verificarlo con le strutture FIOM.

IWC CAE Europeo: Incontro RSU delegazione IWC

I membri della commissione attualmente in carica, delegato Rsu Fismic di Roma e delegato Rsu Uilm di Milano, hanno richiesto al Coordinamento RSU di individuare un argomento da presentare al CEO del Gruppo Capgemini a Parigi.

La FIOM ha presentato la proposta di intervenire sugli UNBILLED strutturalmente con impegni per una riqualifica delle competenze partendo dalla trasformazione delle stesse, ricollocando su piattaforme informatiche nuove e abbandonando quelle obsolete attraverso un training on the job anche internazionale.