



**PIATTAFORMA
UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA
PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI
FINDOMESTIC BANCA S.P.A.**



CENTRALITA' DELLE PERSONE PER UN SISTEMA
DI RELAZIONI E GESTIONE DELLE RISORSE
UMANE CHE RICONOSCA E VALORIZZI LA
DIGNITA' E LA PROFESSIONALITA' DELLE
LAVORATRICI E DEI LAVORATORI



Premessa

Il contratto integrativo aziendale rappresenta l'ambito di naturale collocazione della disciplina di tutte quelle materie che sono di stretto e diretto interesse delle lavoratrici e dei lavoratori di un'azienda.

La cosiddetta "contrattazione di secondo livello", che vede nei C.I.A. la sua principale forma di espressione, è stata rafforzata negli ultimi anni attraverso la riforma degli assetti contrattuali.

Nel settore del credito la contrattazione integrativa aziendale rappresenta una certezza affermata e costituisce un pilastro fondamentale per la regolamentazione dei più importanti aspetti - economici, normativi, sociali - della vita quotidiana delle lavoratrici e dei lavoratori.

Da troppo tempo, in Findomestic come nelle aziende del Gruppo BNP Paribas in Italia, si assiste all'affermarsi di una pericolosa tendenza che mira ad esautorare e svuotare il C.I.A. nella sua complessità, procedendo - al contrario - nella ricerca di specifici accordi su singole materie con un evidente indebolimento sia della forza contrattuale delle rappresentanze dei lavoratori, sia delle possibilità di compensazione e di mediazione che solo una trattativa a 360° su tutti gli aspetti economici, normativi e sociali inerenti l'azienda e tutti i suoi lavoratori potrebbe garantire.

In Findomestic nel corso degli anni si era affermata un'importante tradizione di Contratti Integrativi Aziendali che, trovando il suo apice nel C.I.A del 2 aprile 2002, consentiva all'azienda di posizionarsi ai livelli più alti del settore e rappresentava un importante ed invidiato

punto di riferimento per diverse realtà aziendali.

Da quel momento, purtroppo, si è intrapresa una pericolosa china discendente che ha trovato concretizzazione, da un lato con il rinnovo del C.I.A del 24 aprile 2007 (poi scaduto a dicembre dello stesso anno) che pur confermando e/o conquistando importanti diritti soprattutto nell'ambito sociale, fissava dei rinvii a date successive in merito a materie di fondamentale importanza (percorsi professionali, inquadramenti...); dall'altro con la reiterata ed oramai prevalente pratica di regolamentare con accordi ad hoc una materia di rilevante peso economico - oltre che simbolico - come il Premio Aziendale (VAP), cosa che si ripete oramai da diversi anni (l'attuale normativa in materia di Premio Aziendale sarà vigore fino al 2012, con pagamento giugno 2013).

Nell'ultimo quadriennio abbiamo assistito al rinnovo del CCNL del 08/12/2007 ed alla sua scadenza lo scorso 31 dicembre.

Siamo stati assaliti da una poderosa crisi finanziaria che - originata dalla diffusione di intollerabili pratiche e prodotti finanziari e bancari venduti nella più totale e selvaggia assenza di regole da primari istituti di credito di tutto il mondo - ha comportato gravi ripercussioni sull'economia reale e sulla società nei principali paesi occidentali, provocando in Italia un abnorme ricorso agli ammortizzatori sociali, la perdita di centinaia di migliaia di posti di lavoro e mettendo in ginocchio migliaia di piccole e medie imprese che hanno visto chiudersi le porte in faccia da quello stesso sistema creditizio che aveva generato la crisi.

A livello aziendale abbiamo assistito a due profonde ristrutturazioni, la prima con il Piano Industriale Vision 2007/2010 che ha stravolto la fisionomia della rete; la seconda con il Piano Industriale 2010/2012 che per la prima volta nella storia di Findomestic ha prodotto ben 200 esuberanti facendo ricorso alla ricollocazione di 150 colleghi in BNL e al Fondo di solidarietà di settore.

Nel frattempo si risolveva, dopo anni di impasse che aveva immobilizzato l'azienda, l'oramai annosa questione della proprietà a vantaggio del socio francese BNP PF, proiettando a pieno titolo Findomestic nell'orbita del Gruppo BNP, già fortemente presente in Italia (innanzitutto attraverso BNL ma non solo).

Tutto ciò è avvenuto nel più totale immobilismo normativo interno: il nostro C.I.A. restava ancorato alle previsioni del 2007 (che a sua volta su alcuni punti si limitava a ribadire norme del CIA 2002), e senza una definizione delle materie che in quell'occasione erano state demandate ad un momento successivo.

Il mondo intanto è cambiato, il settore del credito ha subito forti scossoni, la nostra azienda è stata rivoluzionata e vive tutt'ora profondi cambiamenti.

Ha prevalso un'impostazione aziendale di gestione delle emergenze nella più totale assenza di programmazione, che non può essere in grado di soddisfare le risposte attese dalle lavoratrici e dai lavoratori in termini di certezze di diritti a fronte di pressioni aziendali sempre più marcate.

La scadenza del CCNL a dicembre 2010 vede l'avvio di una trattativa di rinnovo difficile, condizionata dall'irrigidimento della controparte e da

atteggiamenti che nulla hanno a che vedere con la gloriosa tradizione delle relazioni industriali proprie del nostro paese.

L'ABI, facendosi interprete delle richieste delle proprie associate, ha già subordinato il rinnovo del CCNL ad una riforma del Fondo di solidarietà improntata al risparmio. L'introduzione in alcuni grossi gruppi bancari di "contratti d'ingresso" che condizionano le nuove assunzioni ad una sensibile riduzione dello stipendio per i neoassunti, e la tendenza prevalente pressoché in tutte le aziende, non ultima BNL, a ricercare economie di scala sempre e soprattutto attraverso un risparmio sui costi del personale non rappresentano motivi di speranza per un miglioramento delle condizioni di lavoro e per un favorevole recupero economico.

In tale situazione non possiamo rimanere inerti di fronte all'evolversi degli eventi e non siamo disponibili a subire passivamente scelte calate dall'alto.

È necessario riappropriarci dei nostri diritti e, soprattutto, del diritto di rivendicare un degno riconoscimento della professionalità e della dedizione profuse per la nostra azienda.

Un Contratto Integrativo Aziendale comprensivo non solo di tutte le materie ad esso demandate dal CCNL ma anche di tutte le previsioni utili a vivere al meglio la vita aziendale, attualizzato e aggiornato ai cambiamenti intervenuti e capace di prevenire le prossime mutazioni, rappresenta l'unica e naturale soluzione.

Firenze, 07/02/2011

PARTE NORMATIVA

Addestramento – formazione – criteri di sviluppo professionale e di carriera – valutazione del personale (art. 4)

Vanno individuati dei criteri condivisi e definiti sulle attività considerate "addestramento" e quelle ritenute "formazione".

L'individuazione di criteri di sviluppo professionale e la previsione di percorsi di carriera per tutti i ruoli delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi è elemento indispensabile per una crescita ed un arricchimento delle professionalità e per il necessario riconoscimento delle competenze. Tali criteri, che devono necessariamente essere condivisi e basarsi sui principi della neutralità, terzietà ed oggettività, devono mettere tutto il personale nelle condizioni di poter ambire ad un percorso di crescita che sia giusto riconoscimento del lavoro svolto e dei risultati ottenuti. Le posizioni professionali relative ai ruoli apicali (ed il relativo inquadramento) potranno richiedere come elemento indispensabile la disponibilità alla mobilità geografica e professionale, ma per tutti deve essere garantita la possibilità, al riconoscimento dei requisiti individuati, di uno sviluppo professionale che porti almeno al conseguimento della 3ª Area 3º livello.

La valutazione del personale non deve subire condizionamenti e limitazioni estranei alla mera valutazione dell'attività svolta.

Inquadramento del Personale (art. 6)

Va realizzato un sistema di inquadramenti del personale aggiornato all'evoluzione dei ruoli e delle

mansioni. Esso dovrà tener conto e riconoscere le professionalità acquisite, il ruolo ricoperto, le mansioni svolte e, laddove si tratti di ruoli che comportino il coordinamento e la gestione di risorse, il numero delle persone coordinate e/o gestite.

Il sistema previsto dal CIA del 2002 va assunto come punto di riferimento e va necessariamente aggiornato.

Individuato il sistema degli inquadramenti, bisognerà ammettere il principio della retroattività al fine di evitare la dispersione di significative e fondamentali esperienze pregresse.

Mutui e Prestiti (art. 7)

Introdurre, accanto alle previsioni vigenti per i mutui, prestiti e linee di credito, un mutuo a tasso fisso con condizioni agevolate (come già avviene per i dipendenti BNL).

Trasferimenti (art. 15)

Estendere a tutto il personale, e con effetto retroattivo, le condizioni previste dall'accordo Vision 2010.

La durata del contributo alloggio e del rimborso dell'abbonamento ai mezzi di trasporto per i pendolari deve essere innalzata a 8 anni per tutti i dipendenti.

È necessario aggiornare il borsino alloggio.

Abrogare la limitazione della diaria alle distanze superiori a 150 km.

Per le richieste volontarie di trasferimento bisogna introdurre una modalità trasparente e accessibile a tutti, prevedendo un albo pubblico su Intranos, per la diretta conoscenza di eventuali "graduatorie". In tale contesto, è necessario istituire "bandi interni" per la ricerca e selezione di candidature interne, aprendo alle candidature spontanee

sia per le postazioni che si dovessero rendere vacanti, che per eventuali nuove figure professionali e incrementi di personale di ogni unità organizzativa.

Essere parte di un grande gruppo multinazionale può portare vantaggi a tutti purché si introducano strumenti di mobilità "infragruppo" chiari, trasparenti e applicabili.

Quadri Direttivi (art. 20)

Va superato ogni ostacolo di natura tecnica e organizzativa a rendere effettiva la possibilità di reale autogestione della prestazione lavorativa del Quadro Direttivo, peculiarità specifica e caratterizzante di tale figura professionale.

L'autocertificazione del superamento delle 100 ore annue rispetto all'orario di lavoro non va condivisa con il responsabile e non deve essere soggetta alla sua approvazione.

Gli importi vanno adeguati.

Vanno contrattati i profili professionali corrispondenti a tutti i diversi livelli dei Quadri Direttivi e le posizioni connesse ai ruoli chiave.

Il lavoro bancario necessita di livelli di responsabilità e professionalità sempre più elevati e a tutto ciò devono corrispondere i giusti riconoscimenti economici tabellari ed i relativi inquadramenti.

Questo aspetto non può esaurirsi o confondersi con il sistema incentivante o con interventi *ad personam* che possono essere utili elementi a corollario di un idoneo sistema di inquadramenti e percorsi professionali.

Aggiornamento delle cifre corrisposte ai RC1 e RC2.

Idonei percorsi formativi finalizzati ad una crescita professionale devono essere rivolti al personale della categoria QD, in una logica di

sviluppo armonico e con particolare attenzione al passaggio dalle Aree Professionali ai Quadri Direttivi ed al cambiamento di mansioni.

La negoziazione sindacale dovrà rappresentare il luogo in cui vanno individuati percorsi di carriera legati alle mansioni svolte che permettano con trasparenza, attraverso il riconoscimento della professionalità, il dovuto recupero salariale ed il giusto inquadramento.

Sicurezza del lavoro (art. 22)

Dare piena ed immediata attuazione alle previsioni della normativa vigente (Dlgs. 81/2008).

Procedere all'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nel numero definito da quanto previsto dal Dlgs. 81/2008 o secondo un apposito accordo aziendale da ricercare in tempi brevi.

Adozione ed osservanza delle indicazioni contenute nel documento denominato "*Linee di indirizzo per la prevenzione delle rapine e dei loro effetti sulla salute e la sicurezza dei lavoratori*" del gruppo di lavoro del Comitato tecnico interregionale PISL sulla salute e sicurezza dei lavoratori delle banche, e nel documento "*Linee di indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine*" dell'ABI.

PARTE ECONOMICA

Anzianità convenzionali (art. 1)

Riconoscere l'anzianità convenzionale legata al conseguimento delle lauree specialistiche a tutto il personale indipendentemente dalla data di assunzione e di conseguimento della laurea stessa.

Assegno di Anzianità (art. 2)

Ai fini del riconoscimento dell'assegno di anzianità cui si ha diritto dopo 8 anni dal conseguimento dell'assegno mensile di cui all'art. 117 lettera b del CCNL 19/12/1994, è necessario rimuovere le limitazioni alla 2ª Area 3º livello e alla 3ª Area 1º livello ed estendere tale diritto a tutta la 3ª Area Professionale.

Buono Pasto (art. 3)

L'importo del buono pasto è oramai divenuto insufficiente a soddisfare le esigenze del pasto, in particolare nelle piazze dove il costo della vita e della ristorazione è sensibilmente elevato. È necessario, dunque, aumentare il buono pasto: un importo di €. 7,00 potrebbe rappresentare, tenendo conto anche della tassazione per la parte eccedente il valore di €. 5,29, un idoneo corrispettivo.

Il buono pasto deve spettare per tutte le giornate lavorative in cui si sia prestato lavoro per l'intero orario antimeridiano, o si sia effettuato l'intervallo indipendentemente dal numero di ore lavorative svolte.

Per il personale part-time il valore del buono pasto va aumentato della stessa percentuale di incremento applicata al personale full-time.

Polizza Sanitaria (art. 10)

Le disposizioni in materia di polizza sanitaria previste nel CIA 2007 non

sono mai state attuate e, in alcuni casi, disattese in particolare relativamente alla previsione con cui *"Si conviene che gradualmente tutte le condizioni già previste per i Quadri Direttivi vengano estese anche a favore del Personale delle Aree Professionali"*.

Al contrario, il rinnovo annuale della Polizza ha portato mutamenti delle condizioni assicurative che spesso hanno variato in peggio le coperture, mediante innalzamento di scoperti e franchigie e/o riduzione dei massimali.

Si rende dunque necessario, in primis, prevedere un innalzamento dell'importo del premio che sarà uguale per le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi.

Al fine di ottenere le migliori condizioni possibili che il mercato offre, diventa indispensabile aprire la trattativa con i Broker e/o le Compagnie Assicuratrici alle OO.SS., mediante un'apposita commissione composta in maniera da garantire la presenza di tutte le rappresentanze. È altresì necessario introdurre coperture supplementari, anche opzionali mediante un meccanismo di contribuzione aggiuntiva da parte del lavoratore per l'estensione delle coperture stesse.

Non è più procrastinabile l'avvio di un serio confronto sul tema dell'istituzione di una Cassa Mutua Aziendale (anche valutando le opportunità che in tal senso potrebbero essere offerte dal Gruppo).

Premio Aziendale (art. 11)

Il confronto sul Premio Aziendale deve rientrare definitivamente nel suo naturale ambito di discussione che è rappresentato dal CIA.

È necessario individuare criteri chiari e trasparenti per la determinazione

dell'entità del Premio, che tengano conto di una pluralità di variabili e sui cui valori siano realmente influenti tanto le strategie aziendali quanto il rendimento dei lavoratori.

N.B.: attualmente vige un recente accordo sul Premio Aziendale che sarà valido per il 2011 ed il 2012. I principi qui riportati dovranno essere introdotti per i successivi rinnovi ed ispirare la filosofia alla base del Premio Aziendale.

Premio di Rendimento (art 12) e TFR (art. 14)

Confermate le previsioni del CIA 2007.

Rimborsi Chilometrici (art. 13), Missioni (art. 16), Attività in turni e relative indennità (art. 17), Contributo asilo nido (art. 19)

Aggiornare tutte le indennità per missioni e turni; aggiornare gli importi per i rimborsi km; incrementare il contributo mensile massimo per l'asilo nido.

Sistema Incentivante

L'azienda ha condotto una fase di sperimentazione del sistema incentivante e ha concluso l'iter previsto dal CCNL per la presentazione del progetto alle OO.SS. e si avvia a metterlo in atto.

Ferme restando tutte le valutazioni che la nostra Organizzazione ha sin qui espresso e notificato formalmente all'azienda, bisognerà integrare il Sistema Incentivante (RVB) e il Sistema Premiante (Bonus) di prossima attuazione all'interno del CIA mediante una negoziazione complessiva di tutte le questioni ivi disciplinate e individuare delle forme realmente incentivanti per il personale che riducano i margini di discrezionalità.

Contributo lenti

La condizione di "videoterminalisti di fatto" comporta sempre più frequentemente e per un numero crescente di lavoratrici e lavoratori la necessità di ricorrere all'uso di lenti da vista. Bisogna dunque introdurre un contributo per l'uso e la sostituzione periodica delle stesse, ulteriore e diverso rispetto a quanto eventualmente previsto dalla polizza assicurativa sanitaria aziendale.

PARTE SOCIALE

Fondo Previdenza Integrativa Aziendale (art. 5)

L'età ancora molto giovane della popolazione aziendale richiede necessariamente la valorizzazione della previdenza integrativa aziendale.

Il contributo aziendale deve essere incrementato: il 5% potrebbe essere una soglia apprezzabile.

È necessario, altresì, prevedere la reintroduzione di un contributo aziendale per la copertura delle spese del Fondo Pensione, che si affianchi al contributo versato dagli iscritti. La norma precedentemente in vigore - e che da oramai 3 anni l'azienda non riconosce - va reintrodotta, prevedendo quindi che l'azienda versi una quota pari a 3 volte il contributo a carico dell'iscritto.

In mancanza di ciò si deve reintrodurre l'art. 5 dell'accordo sindacale del 30/11/1998 che recitava: *"L'azienda fornirà gratuitamente il personale, i locali ed ogni altro mezzo necessario per l'amministrazione autonoma del fondo"*.

Tutto ciò è necessario al fine di consentire al Fondo di operare al meglio ed in autonomia, anche perfezionando gli strumenti in essere e introducendone di nuovi, utili agli iscritti. In tal senso appare necessaria la realizzazione di un sito internet del Fondo Pensione fruibile dall'esterno, dinamico e che preveda la possibilità di accesso - tramite un'area riservata per ciascun iscritto - alla propria posizione individuale, all'andamento della linea prescelta, a simulazioni sulla rendita futura, e alla propria specifica situazione in termini di anticipazioni.

Part-Time (art. 8)

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro è un fattore che va seguito con attenzione, agevolato e, se possibile, anche incentivato, in quanto la serenità personale e familiare rappresenta un elemento indispensabile per una vita lavorativa che non risenta di fattori di stress indotti.

Per consentire un'adeguata organizzazione delle esigenze della vita privata che motivano la richiesta di part-time, è necessario ridurre a 30 giorni il termine per la risposta che l'azienda deve fornire alle domande presentate, che deve essere garantita almeno 1 mese prima dell'eventuale inizio del periodo ad orario ridotto.

Il sistema di graduatoria deve divenire pubblico e chiarire l'ambito (territoriale) di validità delle graduatorie stesse.

Permessi (art. 9)

Confermare le attuali previsioni e integrarle introducendo l'innalzamento a 25 ore delle cure fisioterapiche con l'esclusione del tempo di viaggio, per cui saranno valide le medesime previsioni delle visite mediche.

Conciliazione tempi di vita e di lavoro (art. 18)

Il periodo di astensione per il padre lavoratore che usufruisca del congedo parentale in conformità delle norme vigenti, nei casi in cui la madre non usufruisca del congedo di maternità (perché non lavoratrice o autonoma) può avere inizio dal giorno della nascita del figlio.

Nel caso entrambi i genitori fruiscano del congedo parentale (fino al totale di 11 mesi previsto dalle normative vigenti), l'azienda ricono-

scerà l'integrazione di un ulteriore 30% rispetto a quanto corrisposto dagli enti previdenziali (30%) per tutto il periodo.

In caso di parti gemellari e pluri-gemellari dovranno essere raddoppiati i periodi di astensione e le indennità per tutta la loro durata per entrambi i genitori.

CRAL (art. 21)

Affrontare la materia dell'istituzione di un Circolo Ricreativo Aziendale dei Lavoratori attraverso la costituzione di un'apposita commissione composta da un referente per ciascuna O.S. aziendale e rappresentanti aziendali.

Accordo di clima

Ricerca mediante un confronto costruttivo un accordo di clima finalizzato ad individuare le soluzioni atte a garantire le migliori condizioni di vita e di lavoro all'interno degli uffici, nei rapporti con i colleghi e nelle relazioni con la clientela.

Stress Lavoro Correlato

Bisogna adottare ed attuare le indicazioni contenute nel documento "Valutazione e gestione del rischio da stress da lavoro-correlato" redatta dal Comitato Tecnico Inter-regionale PISLL.

Secondo quanto previsto dall' art. 28 comma 1 Dlgs. 81/2008, laddove si dedica particolare attenzione alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato, va inserito nella Valutazione del Rischio uno specifico riferimento al rischio di stress lavoro-correlato.

Per fronteggiare e prevenire il rischio di stress lavoro-correlato, l'azienda si doti di una struttura ed un'organizzazione adeguata, capace

di intercettare tutte le situazioni che sono in grado di generarlo.

Dovranno essere previsti incontri periodici con le OO.SS. al fine di valutare la situazione nelle varie unità produttive, l'efficacia dei programmi e degli interventi concordati.

Long Term Care

Fornire appropriate informazioni ai lavoratori, anche mediante un apposito corso di formazione, sulla copertura LTC prevista dall'art. 58 CCNL 08/12/2007 e sulla CASDIC che ne ha assunto la gestione.

Varie ed eventuali

Unità Sindacale Falcri Silcea

Findomestic Banca

Via Italo Piccagli, 7
50127 Firenze

Tel. +39 055 21.29.51

Fax +39 055 21.29.62

findomestic@falcrifirenze.it

s.silcea@libero.it

www.falcrifindomestic.jimdo.com