

Nella giornata del 6 giugno scorso, dopo un lungo confronto, abbiamo sottoscritto degli accordi che, a nostro avviso, produrranno effetti importanti per la qualità del lavoro nella nostra azienda. Accordi pensati, studiati e fortemente voluti da queste OO.SS. per conciliare vita privata e lavoro dei dipendenti, per redistribuire i maggiori ed eccezionali introiti messi a bilancio nell'anno appena concluso, ma anche per avviare un processo di profonda trasformazione che produrrà i suoi effetti nell'arco del Piano di Sviluppo 2020.

Il rinnovo dell'accordo che determina le tabelle per l'individuazione del Premio Aziendale per gli anni 2017-2018 è un risultato importante e l'Accordo sul Conto Welfare è un riconoscimento economico ulteriore che premia il nostro impegno quotidiano che ha prodotto, nell'ultimo Bilancio 2016, il miglior risultato della storia di Findomestic Banca S.p.A.

I nuovi accordi relativi al Lavoro Agile produrranno nel tempo quell'innovazione dei processi produttivi ricercata dall'azienda, dando soddisfazione alle esigenze dei lavoratori in termini di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Gli accordi sottoscritti sono sette: Premio Aziendale per gli anni 2017-2018, Conto Welfare, Lavoro Agile e relativi perimetri pilota della sperimentazione, Commissione Permanente per l'innovazione dei Processi Produttivi, Accordo Spese Fondo Pensione a cui si aggiungono il rinnovo Accordo Continuity Credit Partner Care e le Indennità preserali, serali, festive e di turno.

• Premio aziendale (Biennio 2017 - 2018)

Come fatto nei rinnovi degli ultimi anni, che ci hanno garantito la piena erogazione del Premio, siamo andati a definire con l'azienda una tabella in linea con i livelli di Utile lordo attesi e programmati dall'azienda nel Piano industriale. Partendo da un risultato eccezionale realizzato nel 2016 che ha visto l'Utile lordo attestarsi sopra i 350 mln ed alla luce dell'andamento dell'azienda nell'anno in corso, che sta confermando un trend in crescita, abbiamo lavorato per costruire delle tabelle che ci potessero ragionevolmente garantire la piena erogazione anche nei prossimi due anni.

La nuova tabella, uguale per il 2017 e il 2018, avrà un tetto massimo di 310 mln oltre il quale si avrà l'erogazione delle 2 mensilità (comprehensive dell'erogazione Tfr e Fondo Pensione).

Utile Lordo	Mensilità
≥ 310	2,00
≥ 270 < 310	1,95

≥ 230 < 270	1,90
≥ 200 < 230	1,85
≥ 170 < 200	1,80
≥ 140 < 170	1,70
≥ 110 < 140	1,60
≥ 90 < 110	1,50
≥ 70 < 90	1,00
≥ 60 < 70	0,75
≥ 40 < 60	0,50
≥ 10 < 40	0,30
< 10	0,00

• **Conto Welfare: saldo VAP**

L'Azienda, nel periodo tra il 1° ed il 31 gennaio 2018, al fine di incentivare la diffusione e l'utilizzo del welfare all'interno dell'azienda, provvederà a corrispondere un valore di €500,00 (credito welfare), sul Conto Welfare di ciascun dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2016 ed in forza alla data di effettiva erogazione.

E' da considerarsi "in forza in via continuativa" anche la risorsa assunta successivamente al 01/01/2016, che abbia lavorato per un periodo superiore ai 6 mesi nel corso del 2016 ed effettuato un periodo di interruzione (cosiddetto stop and go) inferiore a 30 giorni.

• **Accordo Quadro sulle forme di Lavoro Agile, via alla sperimentazione!**

Nell'ambito dell'accordo quadro per la diffusione in azienda di strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, abbiamo definito un impianto complessivo che prevede tre Macro aree: Smart Working, Telelavoro e Flessibilità Orarie ed una Commissione paritetica permanente che seguirà il progetto passo passo permettendoci di effettuare verifiche già dalla fase di sperimentazione e con l'ambizione di estendere nel tempo queste forme di flessibilità a tutti i contesti aziendali.

Per Smart Working, s'intende una forma flessibile di lavoro svolta fuori dei locali aziendali con strumenti informatici messi a disposizione dall'azienda. Il lavoro potrà essere svolto da altra sede aziendale o dalla residenza privata/domicilio del dipendente, fino ad un massimo di 2 giorni a settimana, con i limiti previsti nell'intesa sottoscritta. La fase di sperimentazione partirà su perimetri definiti dalle iniziali disponibilità ma l'Azienda si impegna comunque a valutare tutte le richieste volontariamente presentate.

Il Telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento dell'attività lavorativa che, avvalendosi dello sviluppo delle tecnologie informatiche e telematiche, viene regolarmente svolta a distanza, da altra sede aziendale o da altro luogo nella disponibilità del lavoratore, con almeno un rientro ogni quindici giorni.

I dipendenti interessati saranno individuati, fra coloro che avranno presentato domanda, in base alla complessiva valutazione di elementi di natura personale o familiare degli interessati.

Per Schemi Orari Diversi si intendono articolazioni orarie che, pur rientrando nell'ambito del nastro orario standard, risultano differenti da quelli comunemente utilizzati in Azienda prevedendo ad es: ingresso alle 8:30, uscita alle 16:30 o alle 17:00.

La fase sperimentale sarà avviata nel corso del mese di ottobre 2017 e coinvolgerà le seguenti Direzioni: Affari legali, Customer Solution, Hr, Informatica, Marketing, Operations Credit e Partner care.

• **Accordo di costituzione della Commissione Paritetica Permanente per la Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, per la innovazione dei processi produttivi (e del Welfare)**

La Commissione Permanente è finalizzata, inter alia, al coinvolgimento paritetico dei lavoratori e prevede, tra le diverse iniziative possibili, incontri e sessioni informative periodiche, appositi confronti tecnici (con il coinvolgimento e l'ausilio di esperti esterni e/o di dipendenti competenti su specifiche materie/tematiche), nonché la predisposizione di rapporti/relazioni aventi ad oggetto le linee guida da perseguire per conseguire i risultati attesi. Fin da subito seguirà l'inserimento in azienda delle forme di Lavoro Agile con l'obiettivo di renderle, nel più breve tempo possibile, disponibili ad un numero di colleghi sempre più ampio.

Per la prima volta quindi, una commissione Paritetica, ossia composta da Rappresentanti dei Lavoratori e Azienda, sarà uno strumento organizzativo diretto, attraverso le decisioni che andrà a produrre.

• **Accordo Spese Fondo Pensione**

A parziale copertura di quelle spese che, in continuità con il passato, saranno sostenute interamente dal Fondo, quali, ad esempio, quelle costituite dalla quota associativa alle associazioni di categoria o le consulenze, Findomestic Banca S.p.A. contribuirà con una quota pari a 2,5 volte quella deliberata in assemblea a carico dei singoli iscritti e, comunque, per un importo annuo non superiore a € 20,00 per ciascun iscritto.

L'Azienda, entro 60 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, provvederà ad effettuare un versamento straordinario, pari ad Euro 150,00 (centocinquanta/00), sulla posizione individuale di ciascun aderente al Fondo, che abbia i seguenti requisiti minimi:

- essere un dipendente Findomestic iscritto al Fondo Pensione alla data del versamento;
- essere in forza a Findomestic in via continuativa per gli anni 2016 e 2017 (si intende fino alla data di sottoscrizione del presente accordo);

E' da considerarsi "in forza in via continuativa" anche il collega assunto successivamente al 01/01/2016, che abbia lavorato per un periodo superiore ai 6 mesi nel corso del 2016 ed effettuato un periodo di interruzione (cosiddetto stop and go) inferiore a 30 giorni.

Anche per questi due ultimi accordi abbiamo voluto che fosse riconosciuto il merito ai tanti colleghi assunti a tempo determinato (e a nostro avviso l'azienda fa ricorso a troppi contratti di questo tipo!) che con il loro lavoro ed impegno hanno contribuito all'ottimo risultato raggiunto lo scorso anno e dare loro un ulteriore stimolo ad iscriversi al Fondo Pensione.

• **Accordo Continuity Credit Partner Care ed Indennità**

Con questi accordi sono stati definite le regole che permettono all'azienda di definire i turni di lavoro della Continuity Credit Partner Care (ex PSC) , e le nuove indennità previste per il lavoro in giornate festive infrasettimanali, in orario serale e pre-serale e in turno.

• **Banca della Solidarietà**

Nell'accordo sottoscritto il giorno 16 marzo 2017 relativo al protocollo di Inclusione abbiamo introdotto anche la cosiddetta Banca della Solidarietà, finalizzata alla costituzione di un "bacino" annuale di ore di assenza retribuita, in aggiunta agli ordinari permessi e congedi individualmente spettanti, a favore dei dipendenti che, per le casistiche individuate nell'accordo, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi.

A fronte della donazione da parte dei colleghi da parte dell'Azienda, attraverso la donazione di un quantitativo d'ore doppio rispetto a quello versato dai dipendenti, fino ad un massimo di 2500 ore. Vi invitiamo ad aderire a questa iniziativa di solidarietà verso i nostri colleghi in difficoltà.

Con questi accordi crediamo di aver intrapreso un percorso sociale e culturale che contribuirà a scrivere



una nuova pagina della nostra storia.

Constatata l'impossibilità di inviare gli accordi sottoscritti (per problemi di mega/spazio delle caselle postali aziendali) queste OO.SS. restano a disposizione per inviarli a chi ne facesse richiesta.

Nelle prossime settimane convocheremo le assemblee nelle diverse città. In quella sede illustreremo i diversi accordi sopra esposti, le varie modalità di utilizzo tecnico-normativo dei diversi istituti.

Firenze, 8 giugno 2017

Le Segreterie

Organo di Coordinamento di Findomestic Banca S.p.A.

FABI - First/CISL - Fisac/CGIL - Uilca/UIL - UNISIN

[Scarica il volantino](#)