



Piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di Findomestic Banca Spa

Vogliamo sviluppare il concetto di “Work-Life Balance”, perché dal momento che le persone trascorrono gran parte del loro tempo al lavoro, la qualità del benessere lavorativo definisce la qualità della società nel suo complesso e quindi un investimento sul benessere dei propri dipendenti, dovrebbe essere il primo obiettivo di un’azienda che si dichiara interessata ad uno “sviluppo sostenibile”, perché è un investimento su una visione del futuro, inteso non più come una somma di incognite e problemi, ma come un grande contenitore di opportunità e di nuove soluzioni.

Premessa

Il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale (d’ora in poi denominato C.I.A.), costituisce, da sempre, un momento fondamentale di confronto tra l’Azienda e le Organizzazioni Sindacali su tutte le materie di diretto interesse per i lavoratori ed, in particolar modo, rappresenta lo strumento più idoneo per valorizzare le specificità e per risolvere le criticità tipiche di ciascun Istituto di credito.

Mai come questa volta, a sei anni di distanza dall’ultimo rinnovo contrattuale – firmato il 27 luglio 2007 – si può affermare senza ombra di dubbio, che il mondo è radicalmente cambiato a cominciare dal contesto economico globale alle prese con una crisi di sistema, partita proprio nel 2007 con la bolla speculativa dei mutui sub prime negli Stati Uniti, che ha poi continuato a ripetersi investendo tutti i settori e tutte le aree a partire dal 2008.

Ogni volta che qualche osservatore poco attento annunciava che il peggio era alle spalle, l’economia mondiale peggiorava nuovamente, aumentando la recessione e trascinando nel baratro settori sempre più ampi dell’industria produttiva, del credito e dei servizi, andando a colpire poi tra il 2010 e il 2011 i debiti sovrani dei paesi maggiormente indebitati, soprattutto dell’Eurozona. La deregolamentazione ha permesso alla finanza speculativa di investire un enorme liquidità in strumenti e prodotti strutturati e derivati, sempre più rischiosi, aumentando a dismisura il divario con l’economia reale.

E per tutto questo, in ambito macroeconomico i dati della crisi sono sotto gli occhi di tutti: l’Italia ha un PIL in fase decrescente con domanda e consumi in calo e un tasso di disoccupazione destinato, inevitabilmente, a crescere.



In ambito aziendale tutto ciò, insieme ad altri fattori, ha portato a due pesanti ristrutturazioni coincidenti con i due piani industriali 2007-2010 e 2010-2012, che per la prima volta nella storia della nostra azienda hanno prodotto sconvolgimenti organizzativi con circa 150 esuberanti ricollocati in parte in BNL e in parte nel Fondo di Solidarietà del Credito.

A metà di questo percorso accidentato, nel corso del 2009, dopo tre anni di stallo, Findomestic è entrata a far parte del Gruppo BNP Paribas ed il cambio di governance ha cominciato a produrre risultati soddisfacenti nel corso della seconda ristrutturazione arrivando a raggiungere quasi pienamente gli ambiziosi obiettivi fissati dal piano industriale 2010-12.

In questo contesto di crisi economica è stato rinnovato il nostro CCNL. Le banche sono state e continuano ad essere nell'occhio del ciclone, ma se per gli altri istituti bancari il CCNL ha una correlazione stretta, per Findomestic rappresenta invece rinunce e sacrifici incoerenti con i floridi dati di bilancio, totalmente in controtendenza con la sofferente realtà del settore. È dunque nostra intenzione recuperare, almeno in parte, con questo CIA, quanto ceduto a livello di CCNL.

*Ed è proprio questo il nodo cruciale sul quale vogliamo puntare per riaffermare il primato della **“Contrattazione”** con la **C** maiuscola.*

Una contrattazione che confermi e migliori gli istituti contrattuali presenti a partire dall'accordo sul VAP, passando per il miglioramento della Polizza Sanitaria con eventuale trasformazione in Cassa Mutua, sviluppando quella concertazione che ha portato agli accordi su Controllo a distanza, Clima aziendale ed al lavoro proficuo e incessante su Sicurezza dei luoghi di lavoro, Pari opportunità e Formazione.

Consapevoli della realtà economica che stiamo vivendo, siamo fermamente convinti che una riqualificazione economica, sociale e professionale dell'Azienda, del lavoro e dei dipendenti possa dare quelle risposte che ci si aspetta per il mantenimento, nel tempo, della effettiva ripresa economica. In particolare, i lavoratori della 2° e 3° Area Professionale, auspicano un accordo sui percorsi di carriera e sulla crescita professionale, che riconosca in concreto il contributo – profuso per anni – ai risultati aziendali e fornisca loro un nuovo patto di stabilità economica e sociale.

I Quadri Direttivi, funzionali e non, attendono risposte che vadano a normare tutte le figure professionali presenti inquadrando a livelli corretti, così come risulta necessario aggiornare e definire nuovi parametri per i Ruoli Chiave.

I risultati raggiunti nel corso del 2012, ci pongono come leader del mercato sia in termini di utile che di sviluppo e innovazione e si può affermare, senza tema di smentita, che la solidità della nostra Capogruppo, unita ad un'oculata politica di rischio, sono state le armi vincenti.



Ma questi due fattori da soli non sarebbero mai stati sufficienti senza il grande patrimonio umano rappresentato da tutti i lavoratori di Findomestic, che pur in mezzo alle acque agitate di una crisi lunga e persistente, hanno dimostrato e dimostrano ogni giorno di più, quanto decisivo sia il patrimonio umano per un'azienda come la nostra che ha come unica vera ricchezza la centralità dei suoi clienti.

*In questo contesto ci accingiamo ad intraprendere il rinnovo di un CIA, che a seguito del nuovo assetto disegnato dal CCNL avrà durata triennale e scadrà il 31-12-2015. Molti degli istituti contrattuali hanno ricevuto un corretto e puntuale recepimento nello scorso CIA, per cui rimane confermata la loro validità anche se non direttamente citati in questa bozza di piattaforma. Punto imprescindibile per tutti i lavoratori di Findomestic Banca è la **conferma dei valori dell'accordo sul VAP**, firmato in data 18 ottobre 2010 attraverso il riesame dei suoi parametri.*

Ma l'obiettivo della presente bozza – al di là delle corrette rivendicazioni economiche e normative – assume anche una valenza sociale, richiamandosi ad un impegno concreto e – come più volte ripetuto a tutti i livelli- di un fattivo sviluppo sostenibile.

Sviluppo sostenibile, che non significa solo essere cauti nell'erogazione del credito e nel risparmio dei costi, ma anche puntare all'eccellenza nell'ambito del clima aziendale, in tutti i settori dell'azienda (vedi stress da lavoro correlato) e nell'evitare di essere bersaglio dell'Antitrust o dei Mass media, a danno soprattutto dei colleghi che quotidianamente debbono relazionarsi con la clientela stessa.

*Quello stesso sviluppo sostenibile, che dovrebbe significare anche puntare a rendere migliore il "Work-Life Balance" (Bilancio Vita-Lavoro) dei propri dipendenti e che insieme a molti dei punti che andremo ad affrontare in questo CIA fanno parte del **Fattore F (come felicità)** che secondo una serie di articoli pubblicati dalla "Harvard business review", è un ottimo generatore di performance professionali. Perché, com'è noto, diverse indagini affermano che i dipendenti "felici" abbiano una produttività del 31% superiore alla media. Non solo: vendono il 37% in più e possiedono una creatività tripla di chi invece si dichiara insoddisfatto.*

Ecco l'obiettivo dichiarato di queste Organizzazioni Sindacali per il futuro CIA: rendere "felici" i dipendenti di Findomestic e lo stesso obiettivo, visto dalla parte dell'Azienda significa investire una parte del proprio utile sugli uomini e le donne che la compongono, ottenendo per inerzia un aumento delle performance, delle vendite e della creatività a livello generale, a patto che il nuovo CIA sia frutto di una vera negoziazione tra le parti e sia sempre "Win-Win": io vinco – tu vinci.



Parte Economica

ANZIANITA' CONVENZIONALI

Migliorare quanto previsto dal CCNL rispetto al conseguimento del titolo di laurea.

ASSEGNO DI ANZIANITA'

Revisione completa dell'articolo e chiarimenti interpretativi

BUONI PASTO

Estensione dell'importo giornaliero fino al limite fiscale tempo per tempo vigente. Particolare attenzione andrà posta al fatto che ogni aumento dell'importo del ticket comporta un possibile aumento dell'aliquota individuale dei lavoratori e un aumento della spesa lorda per l'azienda.

FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA AZIENDALE

Elevare la misura dell'apporto contributivo aziendale al Fondo di previdenza complementare per tutto il Personale iscritto e di futura iscrizione, secondo quanto disciplinato nelle disposizioni statutarie del Fondo. Revisione del regolamento di gestione degli anticipi e delle contribuzioni. Migliori condizioni contributive per i neo assunti.

MUTUI E PRESTITI

Definizione dei circuiti Banca – Ente erogante. Definizione delle modalità di surroga. Prevedere l'introduzione del mutuo a tasso fisso oltre a quello variabile e rispetto delle condizioni attuali. Definizione del regolamento di attuazione. Agevolazione dipendenti su CPI. Agevolazioni sul conto deposito. PRESTITI: tempi certi di risposta in termini di giorni lavorativi e un'unica erogazione anticipata. Mantenimento delle condizioni economiche attuali.

POLIZZA SANITARIA

Istituzione di una Commissione paritetica destinata a valutare di realizzazione di una Cassa Mutua Aziendale. Polizza estesa a tutto il personale anche a tempo determinato. Garanzia di coperture eventi analoghe a quelle presenti nella polizza del 2010.

PREMIO AZIENDALE

Eventuale revisione degli indicatori e dei criteri dell'accordo in essere. Mantenimento dei livelli di erogazione attuali.

TFR (QUOTA ACCANTONATA IN AZIENDA)

Mantenimento delle prerogative in essere

ATTIVITA' IN TURNI E RELATIVE INDENNITA'

Revisitazione dell'accordo e previsioni di nuove indennità economiche specifiche. Testo unico degli accordi in materia di turni dei settori coinvolti.

SISTEMA INCENTIVANTE

Trovare un accordo specifico basato su criteri di oggettivi di qualità, trasparenza ed equità per rafforzare il clima di fiducia, coesione e stabilità tra tutto il personale della Banca. Budget economico trasparente e per gruppi omogenei. Mantenere separati erogazione VAP e Sistema Incentivante.

CONTRIBUTO ENERGETICO

Prevedere agevolazioni a sostegno dell'istallazione di impianti di generazione energie alternative.



Parte Normativa

ADDESTRAMENTO – FORMAZIONE – CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA – VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Garantire il rispetto del tetto minimo di ore annue di formazione per tutto il Personale previsto dal CCNL secondo il principio delle pari opportunità formative, non considerando al suo interno l'*e-learning*, il *training on the job* e le necessità formative derivanti da adempimenti normativi. Predisporre pacchetti formativi destinati sia a tematiche legate alla professione sia a temi di interesse generale come lingue straniere, informatica, disciplina bancaria ecc. Promuovere a livello aziendale la cultura della formazione permanente, attivando le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali sulla formazione.

INQUADRAMENTI E PERCORSI PROFESSIONALI

Rivedere complessivamente tutte le famiglie professionali e stabilire dei percorsi anche trasversali per tutto il personale.

Il modello di partenza sarà quello già in essere in BNL.

RIMBORSI CHILOMETRICI

Revisione delle indennità agevolando l'utilizzo dei noleggi.

TRASFERIMENTI

Innalzare la durata del contributo alloggio ed aggiornare la tabella relativa ai borsini. Previsione della fornitura alloggio uso foresteria e di fidejussione bancaria dell'impresa per gli anticipi di canone.

Revisione delle norme in essere sui trasferimenti volontari e non.

MISSIONI

Rivedere i metodi di calcolo ed il riconoscimento in termini economici della diaria/missione. Superamento del numero minimo delle missioni previsto da CCNL.

QUADRI DIRETTIVI

Revisione delle indennità previste. Individuazione dei ruoli chiave. Formazione e percorsi professionali saranno affrontati nell'ambito della discussione sui percorsi aziendali secondo quanto previsto dalla declaratoria del CCNL.

SICUREZZA SUL LAVORO

Alla luce del nuovo testo unico sulla sicurezza (TU 81/08 e del 106/09) rivalutazione complessiva delle condizioni ambientali e organizzative dei lavoratori. Recepimento accordo sulla suddivisione territoriale del numero degli RLS aziendali. Applicazione e verifica del DVR relativo al rischio stress lavoro correlato. Analisi rischio attività commerciale e stesura DVR dedicato.

FLESSIBILITA' INDIVIDUALI E BANCA ORE

Prevedere la flessibilità in ingresso ed uscita anche in considerazione del crescente uso del pendolarismo. Superamento della previsione CCNL

CODICE ETICO E REGOLE ETICHE

Recepimento accordi in merito alle pressioni commerciali e al comportamento deontologico. Revisione delle intese a latere riportate alla fine del documento.



BUONA OCCUPAZIONE

Miglioramento delle condizioni di retribuzione diretta ed indiretta previste da CCNL per i neo assunti. Priorità di assunzione a quei colleghi che hanno già avuto un'esperienza lavorativa in azienda. Previsione legge 53/2000 circa assunzioni superstiti coniuge/figli.

FABBISOGNI QUALI-QUANTITATIVI DEL PERS.

Definire gli organici minimi nelle unità operative. Recepire il recente accordo sul controllo a distanza.

STRUMENTI DI LAVORO

Elenco e regole degli strumenti di lavoro e dei relativi costi individuali a carico dei dipendenti.

RISCHI PROFESSIONALI E TUTELE LEGALI

Classificazione rischi professionali e previsione delle relative coperture. Prevedere specifiche tutele legali nello svolgimento della propria attività lavorativa. Prevedere, ove necessario, la copertura delle spese legali qualora un lavoratore sia chiamato in giudizio personalmente per attività svolta per conto della Banca, anche a copertura dei compensi richiesti da un legale di fiducia. Istituire un percorso chiaro a cui far riferimento in caso di controversie legali.

INCONTRI ANNUALI E SEMESTRALI

Condivisione di un regolamento su tempi e modalità di gestione degli incontri annuali e semestrali.

LIBERTA' SINDACALI E ASSEMBLEE

Superamento dell'accordo sulle agibilità sindacali del 10 luglio 2010 e recepimento Accordo sui permessi per Assemblee.

TRAVEL POLICY

Normare le criticità esistenti sulle regole e sull'applicazione del regolamento in essere.

TELELAVORO e LAVORO A DISTANZA

Assegnazione temporanea distaccata più vicina al luogo richiesto o presso il proprio domicilio e/o distacco temporaneo presso le società del gruppo con priorità ai lavoratori affetti da gravi patologie.

Parte Sociale

PART TIME E MATERNITA'

Recepimento ultimo Accordo. Normare il part time verticale e il puerperio.

Garanzia di mantenimento della mansione lavorativa al rientro dal congedo. Disponibilità aziendale a concedere le diverse tipologie di part-time attualmente previste dalla normativa in essere, senza differenze tra i vari uffici. Graduatoria pubblicata.

PERMESSI

Revisione delle tipologie e spettanze dei permessi e previsione di ulteriori pacchetti di permessi retribuiti.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Estensione maternità facoltativa fino a 12 mesi del bambino in alternativa al puerperio.

CONTRIBUTI ASILO NIDO

Previsione aumento spettanze mensili e asilo nido aziendale.



CRAL

Applicazione previsioni contrattuali e relative convenzioni.

PROVVIDENZE PER I DISABILI

Miglioramento delle condizioni previste dall'art.63 CCNL relativamente alle spettanze inerenti la flessibilità oraria ed economica.

ASSICURAZIONI SULLA VITA

Estensione all'evento morte per malattia.

PENDOLARISMO E ACCORDI PER TRASPORTO LOCALE

Sottoscrizione degli accordi con il mobility manager e previsione contribuzioni aziendali allo scopo di favorire una mobilità sostenibile anche dal punto di vista ambientale.

BORSE DI STUDIO

Miglioramento previsioni ex art.54 CCNL ed estensione a scuola materna e primaria.

Integrazione o eventuale revisione degli Accordi sottoscritti

1. Custodia chiavi e valori (3/5/95)
2. Telelavoro subordinato in azienda (30/9/97)
3. Sistema delle graduatorie di merito (22/12/97)
4. Cassa di Previdenza Aziendale (30/11/98)
5. Turni di lavoro presso CED – sala macchine (9/12/99)
6. Pause del personale adibito in turni (13/4/2000)
7. Contratti Formazione Lavoro – Formazione in ambito nazionale (7/12/2000)
8. Assunzioni a tempo determinato integrazione part-time e assenze per allattamento (2/4/02)
9. Coordinatori Centri Gestione Recupero (19/07/2002)
10. Indennità orarie part time (19/12/2002)
11. Piattaforma Telematica (02/07/2003 e 23/11/2004)
12. Inquadramenti nei Call Center (11/03/2004)
13. Estensione Fondo Pensione a Dipendenti Gruppo (23/11/2004)
14. Progetto Hermes (14/12/2005)
15. Ex Premio di Rendimento (09/03/2007)
16. Accordo For.Te (09/03/2007)

INTESE A LATERE

ACCORDO DI CLIMA AZIENDALE

Le parti ritengono opportuno addivenire ad un ACCORDO DI CLIMA volto a migliorare la qualità della vita sul posto di lavoro, in coerenza con quanto previsto nel protocollo sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa siglato in data 16/6/04 da ABI e dalle OO.SS. Nazionali che ha l'obiettivo di migliorare il clima relazionale nell'ambiente di lavoro e nei confronti della clientela.

Firenze 28 gennaio 2013

Le Segreterie aziendali di Findomestic Banca S.p.A.

Dircredito – FABI – Fiba/CISL – Fisac/CGIL – Uilca/UIIL