

Buongiorno, nonostante la tradizione consigli a fine anno di gettare via le cose vecchie, in Findomestic le "vecchie" questioni sono dure a morire.

Ci sarebbe piaciuto parlare di un inizio 2009 all'insegna di una nuova certezza data dall'aver finalmente saputo chi sarebbe stato il nostro proprietario unico (o comunque di maggioranza). Purtroppo abbiamo appreso che "questo matrimonio non s'ha da fare", almeno per ora.

Probabilmente la situazione economica mondiale, con le relative conseguenze che essa determina, ha fatto sì che i nostri attuali proprietari (BNP-Paribas ed Intesa-San Paolo) non addivensero ad un accordo facendoci restare in un limbo di incertezza. Questa situazione di stallo sembra non abbia sviluppi immediati facendoci pensare che possa resistere per un periodo di tempo ad oggi difficilmente quantificabile. Il nostro augurio è che questo status quo non diventi un alibi per chi oggi deve gestire Findomestic e che il nostro management tutto sia in grado, con le difficoltà del caso, di poter portare quelle risposte necessarie a consentire a questa azienda di proseguire un cammino intrapreso 25 anni fa e che, a parte gli ultimi 2 anni, è sempre stato prospero e ricco di soddisfazioni per consentire a tutti di tornare a guardare al futuro con ottimismo e certezza. Ciò sarà possibile solo se avremo un progetto di rilancio chiaro, strutturato e condiviso.

Nel frattempo che i nostri capi decidano cosa fare abbiamo ancora delle questioni (troppe) in sospeso come i Percorsi Professionali, gli Inquadramenti, il Sistema Incentivante ed il VAP che derivano dal CIA del 2007 che, secondo me, sono state maldestramente rimandate con tempi incerti ed ancora oggi indefinibili. A questi ci aggiungiamo il nuovo Contratto Integrativo dato che il vecchio è scaduto da oltre un anno. Inoltre c'è da verificare tutte le novità introdotte dalla ristrutturazione per vedere gli effetti sui nuovi ruoli (ad esempio gli Account) e capire se ci sarà una ristrutturazione anche in Sede e come questa sarà attuata.

Ma chi oggi porta avanti Findomestic è in grado di dare risposte concrete a queste tematiche in sospeso che non siano solo frutto di alibi e scarsa lungimiranza? Durante i prossimi colloqui per le valutazioni capiremo cosa ci attende per il futuro e quale sarà l'atteggiamento di Findomestic.

Mi auguro di sbagliarmi nel pensare che premi e promozioni, nonostante l'impegno mai mancato dei lavoratori, saranno negati in virtù di ristrettezze economiche salvo poi scoprire che è vero per molti, ma non per tutti e: quale sarà la posizione aziendale sul prossimo VAP?

Intanto, oggi, si rinnova il parco auto dirigenziale, però si negano i soldi per la copertura delle spese per il Fondo Pensione. Speriamo che il buongiorno non si veda dal mattino... cordiali saluti

Alessandro Poggi

Accordo ABI-Sindacati su Long Term Care: cos'è e a cosa serve?



L'articolo 58 del Contratto Nazionale prevede che le Banche paghino 50€ all'anno per ogni dipendente per una copertura assicurativa che copra l'insorgenza di uno stato di non autosufficienza. A dicembre 2008 è stato raggiunto l'accordo fra ABI e Sindacati per dare vita a questo strumento di tutela sociale con Decorrenza 1 gennaio 2008 (retroattivo).

Facciamo un po' di chiarezza.

Cos'è la Long Term Care (di seguito definita LTC)?

È uno strumento specifico per coprire le spese per

(Continua a pagina 2)



Lettera aperta di un Collega

Scrivere, mettere su carta quello che senti è liberatorio... Non sono mai stato abituato a indorarmi la pillola e adesso mi trovo di fronte ad una situazione difficile: scrivere quello che penso sul mio rapporto con quest'azienda oppure vedere, per l'ennesima volta, l'Opportunità che mi viene offerta? Sono entrato in Findomestic nel 2003, ero felicissimo. Tutto il percorso di vita che mi aveva portato in questa grande Banca mi riempiva di orgoglio. Superare le selezioni, sentire, percepire che c'è qualcuno che sta cercando uno come te ti spinge a scelte che non avevi preso in considerazione e quindi via, cambi città, ti trasferisci perché quello è il posto dove puoi fare la differenza.

(Continua a pagina 3)

Stop al Disabile, nel magico mondo delle Banche succede anche questo...



Con riferimento a "Il sole 24 ore" n° 37 del 26/09/2008 è reso noto che il Ministero del Lavoro, su interpello dell'ABI, ha espresso parere positivo in merito alla possibilità di sospendere gli obblighi occupazionali per le Banche che hanno fatto ricorso al Fondo esuberanti di settore. Una misura che la legge prevede per quelle aziende con più di 15 dipendenti e che a fronte di uno stato di crisi ricorrono a misure di mobilità, contratti di solidarietà, licenziamenti collettivi e cassa integrazione.

(Continua a pagina 3)

(da pag. 1) Long Term Care

l'assistenza delle persone non autosufficienti che possono presentarsi nel caso di una malattia cronica o di una situazione di non autosufficienza (impossibilità di prendersi cura autonomamente di se stessi) che duri per un certo periodo.



Le LTC sono strumenti assicurativi e possono essere paralleli ad una Polizza Sanitaria che, invece, copre le spese mediche. Le prestazioni di assistenza possono essere erogate in strutture specifiche o anche a

domicilio, in forma di aiuto nello svolgere operazioni quotidiane come il lavarsi e vestirsi come pure offrire un'assistenza specializzata per determinate malattie oncologiche o psichiche (ad es. l'Alzheimer).

È uno strumento specifico per coprire le spese per l'assistenza delle persone non autosufficienti

Questa assistenza può servire anche ad una persona giovane o di mezza età che ha avuto un infortunio molto grave o soffre di una malattia debilitante, ma ovviamente, nella maggior parte dei casi è destinata a persone anziane.

Al di là di dell'età di chi necessita di assistenza dobbiamo tenere conto che, ad oggi, la responsabilità del settore socio-assistenziale fa capo

ai Comuni e quindi i servizi erogati sono soggetti alle disponibilità delle singole realtà. Tale scenario, se non cambierà la normativa, non può che peggiorare se teniamo conto dell'invecchiamento progressivo della popolazione con sempre maggiori necessità assistenziali.

L'introduzione delle LTC ci permette di pensare ad un domani che, quantomeno, dovrebbe permetterci di coprire, tutte o in buona parte, eventuali spese per la nostra assistenza.

L'accordo firmato consente, finalmente, la partenza di questo importante strumento che verrà gestito dalla CASDIC (Cassa di Assistenza Sanitaria per il personale Dipendente del settore Credito).

La CASDIC, avvalendosi della collaborazione della NEWMED (società di servizi indipendente specializzata nello sviluppo e gestione di coperture sanitarie), provvederà a fornire, direttamente sull'intero territorio nazionale, un'ulteriore serie di servizi aggiuntivi a quelli della prestazione monetaria prevista dalla copertura LTC.

Inoltre CASDIC, attraverso i suoi Organismi, provvederà a definire, nel più breve tempo possibile, tutte le condizioni operative dell'istituto come il regolamento, le coperture, le prestazioni, le varie convenzioni accessorie, nonché attivare le strutture che dovranno essere a disposizione degli iscritti beneficiari al fine di poter effettivamente usufruire del prodotto. Di ciò, non appena saranno definite,



vi informeremo prontamente.

Chi usufruirà delle LTC?

Come già accennato prima ed in base all'articolo 58 del nostro Contratto Nazionale viene confermata la decorrenza dal **primo gennaio 2008 senza alcuna carenza contrattuale e la prestazione è a "vita intera" (per tutta la vita del beneficiario).**



Le intese sottoscritte danno diritto alle prestazioni a tutti i **lavoratori in servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, ivi compresi gli apprendisti, i lavoratori cessati del servizio esclusi i cessati per dimissioni senza diritto alla pensione, i licenziati per giusta causa o giustificato motivo, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato e con contratto di inserimento qualora la condizione di non autosufficienza si determini in costanza di rapporto di lavoro.**



Inoltre, è stato anche precisato che il premio procapite versato dalle Banche dovrà essere corrisposto per intero a prescindere dal tipo di contratto instaurato con il lavoratore e dalla/e eventuali decorrenza/e diversa/e previste dallo stesso contratto.

Risposte dal ... Fondo

Rubrica a cura di Giuliana Suligoj



Il Presidente del Fondo Pensione **Luca Bianchi** risponde alle domande dei colleghi.

Presidente, alla luce degli attuali problemi economici, com'è andata la gestione del nostro fondo nel 2008?

La gestione del nostro Fondo è sviluppata su due livelli, quello assicurativo e quello finanziario.

Per quanto riguarda la **gestione assicurativa** ritengo di poter dare una valutazione positiva visto lo strumento che garantisce il capitale ed un rendimento minimo certo. Ad oggi si può ipotizzare circa un 5% lordo.

Per quanto riguarda la **gestione finanziaria** essa rispecchia sostanzialmente l'andamento dei mercati.

Posso, nel mio ruolo di Presidente, auspicare una gestione del lungo periodo più disciplinata ed invito coloro che sono in questa gestione a non fare scelte avventate che potrebbero solo essere controproducenti, per esempio liquidando oggi la posizione cumulando solo le perdite e rinunciando a futuri guadagni.

L'anticipazione del montante individuale maturato per quali motivi può essere chiesto?

Il Testo Unico che disciplina la materia L.252/2005 (c.d. Decreto Maroni) e prevede la possibilità per ogni iscritto di poter chiedere un'anticipazione fino al 75% del cumulato e dopo 8 anni di iscrizione al Fondo pensione, per queste finalità:

- Acquisto della prima casa per se o per i figli, dopo almeno 8 anni di iscrizione al Fondo per un massimo del 75%
- Spese sanitarie per terapie per la salute individuale o di un parente prossimo per un massimo del 75%
- Qualsiasi esigenza, dopo almeno 8 anni di iscrizione al Fondo, per un massimo del 30% del detto cumulato.

Mi permetto però di insistere su di un aspetto, secondo me, importante: **prendete gli anticipi solo per reali necessità, altrimenti è meglio non impoverire il proprio capitale affinché ciò si trasformi in una rendita che vi sostenga seriamente nella vostra vita di futuri pensionati.**

(da pag. 1) Lettera da un Collega

In questo momento, dopo qualche anno in azienda e tanto, tanto, tanto impegno profuso in questo lavoro non mi sento soddisfatto né gratificato di quello che è stato il trattamento ricevuto. La sensazione che avevo venerdì sera tornando dal lavoro era quella di uno che ha corso perché doveva. A chi piace?

Sono consapevole di quella che è la situazione aziendale e credo proprio che il cambiamento sia doveroso, non solo verso il cliente esterno, ma anche e soprattutto verso quello interno. Da mesi i miei Capi sono cambiati e la situazione, per certi aspetti, è migliorata, l'ambiente in cui lavoriamo è tornato vivibile, stima e collaborazione reciproca sono riapparsi.

... dopo qualche anno in azienda e tanto impegno profuso in questo lavoro non mi sento soddisfatto né gratificato di quello che è stato il trattamento ricevuto.

Quando sono entrato in azienda mi sentivo parte di un progetto con una chiara

Mission, la fatica di

svolgere un lavoro logorante l'ho sempre superata attraverso le ripetute promesse di crescita. In questo momento non so cosa aspettarmi: da un lato mi sento serenamente rassegnato a vedere lo stesso Film, dall'altro credo che le cose possano cambiare.

In questi ultimi mesi, nel mio ambito lavorativo, ho contribuito in modo determinante al cambiamento aziendale, ricoprendo quotidianamente mansioni che l'anno scorso svolgeva il coordinatore. Mi chiedo: forse sono io che non so far fruttare il lavoro svolto poiché, ad oggi, dopo questa ennesima fatica tutto è rimasto come era o quasi?

Lavorare in una Banca come la nostra, dove quotidianamente si respira la filosofia aziendale, è impegnativo e difficile.

Se mi limito a svolgere il mio lavoro come "semplice" impiegato ho la sensazione di essere inadeguato.

Tale percezione deriva dal fatto che, pur riuscendo nei compiti assegnati, il "mio cliente interno" rimane spesso insoddisfatto: superare le emergenze, svolgere compiti e mansioni diversi da quanto previsto sembra diventato normale tanto da non essere più riconosciuto come un valore aggiunto, ma la prassi. Questo va così ad inficiare qualsiasi sforzo compiuto e, spesso, non riconosciuto.

In tale contesto trovare gli stimoli per andare avanti, alle volte, è difficile, ma li devo cercare perché altrimenti tutto mi appare senza senso ed in un istante mi sento fuori gioco.

... superare le emergenze, svolgere compiti e mansioni diversi da quanto previsto sembra diventato normale tanto da non essere più riconosciuto come un valore aggiunto, ma la prassi.

Mi chiedo: perché ad oggi con tutte le conoscenze a nostra disposizione nel campo umano motivazionale le leve emotive verso i dipendenti non siano cambiate? Non si può lavorare per raggiungere

obbiettivi e risultati ambiziosi se il tuo carburante è solo il senso del dovere. Spesso, come dicevo prima, quello che mi viene chiesto va oltre le mie reali mansioni/competenze e viene fatto passare come un qualcosa che un giorno mi porterà dei frutti.

Questo va bene, ma quel giorno arriverà? ...quando?

(da pag. 1) Stop al disabile



Questo significa che potrebbero essere bloccate anche le assunzioni dei disabili. In questo contesto si inserisce l'iniziativa della FALCRI che denuncia la situazione attraverso il Segretario Nazionale Roberto Ferrari che, oltre a far risalire il problema, ha scritto a varie associazioni (LEDHA, UILDM, ANTHAI, ANIEP, FONDAZIONE SODALITAS) che tutelano i cittadini portatori di handicap e al Ministero delle Pari Opportunità ricevendo addirittura una minaccia di interruzione delle relazioni sindacali da parte dell'ABI. Numerose le reazioni: Tommaso Daniele, presidente del Forum Italiano sulla Disabilità esprime indignazione; l'agenzia di stampa Il Redattore Sociale informa la Falcri che se ne sarebbero occupati sui propri siti; l'INAIL riporta nel proprio sito INAIL SUPERABILE l'iniziativa della FALCRI; la Repubblica dedica un articolo all'argomento a cura di Marco Pasqua il 6 Dicembre scorso. Questo articolo (disponibile sul sito del quotidiano) e maggiori approfondimenti sono disponibili sul nostro sito <http://falcrifindomestic.jimdo.com>.


Inoltre il Consorzio Parsifal sottolinea come il ricorso al Fondo di solidarietà sia dettato più da scelte strategiche che da effettivi stati di crisi. Infatti, quello che FALCRI intende mettere in luce è il fatto che "le banche non abbiano fatto ricorso al Fondo di Solidarietà per effettive crisi aziendali, ma per scelte strategiche che possano portare ad una diminuzione del personale in età avanzata". Forse non è necessario aggiungere altro...







Ultim' Ora

Sempre più difficile far valere i diritti dei lavoratori.



Nel momento in cui chiudiamo questo numero de "L'Ombrello" apprendiamo che, attraverso un emendamento, e per la precisione l'art. 26 del disegno di legge in materia di lavori usuranti collegato alla Finanziaria, si sta introducendo una norma che eliminerà un principio di equità sociale come la gratuità del processo del lavoro. Tale normativa, che appare come un'ennesima limitazione al diritto del lavoro, colpisce praticamente solo le parti più deboli (lavoratori, pensionati e invalidi) che dovranno pagare oltre 100 euro quando avranno necessità di far valere un proprio diritto in giudizio. Fino ad oggi sia le controversie di lavoro che quelle previdenziali godevano della gratuità proprio per rendere più semplice/possibile, alle fasce economicamente più deboli, adire alle vie legali in caso di torti subiti sui luoghi di lavoro. L'iniziativa appare ancora più grave se inquadrata nel momento storico che stiamo vivendo alla luce della pesantissima crisi economica. Attualmente la norma è al vaglio del Senato.



La nostra organizzazione

Alessandro Poggi

Segretario Responsabile FALCRI SAS di Complesso

335.1440698

Tommaso Vigliotti

Segretario FALCRI SAS di Complesso

338.3825893

Giuliana Suligoj

Segretaria FALCRI SAS Firenze

338.4011749

Marco Maionchi

Segretario FALCRI SAS Firenze

055.2701678

Giovanbattista Cassarà

Segretario FALCRI SAS Sesto Fiorentino

055.3374229 - 331.3979389



www.falcrifindomestic.jimdo.com

www.falcri.it

www.falcrifirenze.it



findomestic@falcrifirenze.it



**Non siate pigri!
mettetevi al riparo,
iscrivetevi alla FALCRI**



Stampate la seguente pagina, compilate il modulo in tutte le sue parti ed inviatelo per posta interna in busta chiusa a **Giuliana Suligoj** o **Tommaso Vigliotti** presso il **WEB Credit**.



Federazione
Autonoma
Lavoratori del
Credito e
Risparmio
Italiani

DELEGA

Spett.le Direzione Generale di

Il sottoscritto

matricola n. prega codesta spett.le Direzione

di voler provvedere a far tempo dal
ad operare sulla retribuzione di mia spettanza, con le modalità ed i criteri stabiliti dal vigente CCNL, la trattenuta che verrà indicata dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del contratto medesimo e segnalata a codesta spett.le Direzione medesima dall'ABI.

Prega altresì codesta spett.le Direzione di voler devolvere l'importo della trattenuta di cui sopra al Sindacato FALCRI prima menzionato.

Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.

Data Firma leggibile



Federazione
Autonoma
Lavoratori del
Credito e
Risparmio
Italiani

ADESIONE

Il sottoscritto (cognome/home)

matricola n. ufficio

indirizzo

Città Tel.

Cell. e-mail

chiede di essere iscritto a codesto sindacato

Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.

Data Firma leggibile

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art.10 della legge n.675/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari, a tal fine, compresa la comunicazione dei dati a soggetti terzi come associazioni aventi personalità giuridica e non. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

Data Firma leggibile