

# L'ombrello

...per ripararti dalla cattiva informazione

confisat



Periodico di informazione della FALCRI Findomestic

Novembre 2009

Anno 2 numero 9

Salve a tutti, quello che stiamo vivendo è un periodo di attesa snervante, dove il rimanere calmi e tranquilli è sempre più difficile. Ogni giorno è probabile sentire qualche nuova voce che vede l'azienda andare da una parte, cambiare rotta, tornare sui suoi passi, ecc... è normale quindi non riuscire ad essere motivati quando, a volte, anche i propri responsabili, più o meno diretti, subiscono il momento particolare e l'assenza di certezze che portano a non riuscire a condividere le scelte aziendali che giorno dopo giorno vengono imposte.

Ad oggi Banca d'Italia non ha ancora dato il via libera all'acquisizione, ma crediamo che sia solo questione di giorni. Inizialmente ci avevano detto "ci vorranno 60 giorni" per poi scoprire che si parlava di "giorni lavorativi" e non di calendario; ecco quindi che quello che poteva sembrare un ritardo torna ad essere "nei tempi", ma, detto fra noi, anche se occorressero più giorni non credo che nessuno si scandalizzerebbe e potrebbe imporre qualcosa a Banca d'Italia.

Nel frattempo, in Sede, alcuni "colleghi" di BNL girano fra gli uffici nel tentativo di aprire qualche conto corrente con condizioni un po' diverse da quelle C.R. Firenze e, fra una spiegazione ed una firma, scambiano quattro chiacchiere dando informazioni ufficiali sul nostro futuro che non sono confermate creando speranze e aspettative che poi potrebbero essere disattese.

In questo scenario un po' surreale, come FALCRI ci stiamo muovendo nel cercare di avere sempre più contatto con i colleghi in modo da sensibilizzare le coscienze poiché, a breve, dovremo confrontarci con il piano industriale ed avremo bisogno dell'attenzione dei lavoratori per cercare di influenzare, laddove possibile, le scelte aziendali se queste non andranno nella direzione auspicata. In questo contesto e proprio per la necessità dei colleghi di avere sempre più contatto con il sindacato abbiamo costituito una nuova Rappresentanza Sindacale Aziendale su Milano (ringrazio i colleghi di questo atto di fiducia nei nostri confronti ed auguro buon lavoro a Katia Lanza, eletta Rappresentante Sindacale) come pure anche su altre piazze dove un numero sempre maggiore di colleghi si sta avvicinando alla FALCRI.

Se da un lato registriamo questo interesse nei nostri confronti, non possiamo dire altrettanto da parte di altri Sindacati presenti in azienda: nonostante i ripetuti appelli, lettere, telefonate e parole scambiate incontrandoci nei locali aziendali, l'auspicato avvicinamento e ricompattamento sindacale in Findomestic non c'è stato semplicemente perché qualcuno non lo vuole, non perché non sia possibile.

Secondo me è un'occasione persa, soprattutto alla luce di quanto sta per accadere, dove la vera forza dei lavoratori sarà proprio nell'unità, ma non posso obbligare nessuno a fare qualcosa che non vuole. Sarebbe più facile tutelare i lavoratori tutti (iscritti e non) partendo dall'unità sindacale, ma, come oramai sembra inevitabile, questa non ci sarà. Lascio volentieri l'onere di spiegare ai colleghi il perché di questa scelta scellerata a coloro che la impongono e la perseguono, sempre se ne saranno capaci. Prendo atto di ciò e come FALCRI proseguiamo a lavorare per ritrovare l'unità sindacale anche se, a questo punto, la priorità sarà costruire unità di intenti tra i lavoratori che, di fatto, è la vera forza delle persone dalla quale i Sindacati nascono e per la quale operano seguendone le linee ispiratrici, chissà che questo non riesca a far rivedere le posizioni a quei Sindacati che oggi credono che "diviso è bello": FALCRI c'è e sempre più fra e per la gente, non siamo noi il "nemico"...

Alessandro Poggi

## Orario di lavoro & Quadri Direttivi

Fermo restando che la modifica unilaterale dell'orario di lavoro ha creato problemi a tutte le categorie di lavoratori presenti in azienda, ci premeva ricordare la speciale normativa cui sono sottoposti i lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri Direttivi.

Vi è innanzitutto da scongiurare il pericolo che la promozione nella suddetta categoria venga interpretata come un mero avanzamento di livello a parità di mansioni.

A tal fine proponiamo di seguito un commento a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Categoria alla "Parte Speciale Quadri Direttivi", artt. 76 e seguenti, con particolare riguardo per l'art. 81, che invitiamo comunque a leggere. L'Art.81 testualmente recita:

(Continua a pagina 2)



## Banche ... armate

Siamo venuti a conoscenza attraverso il DOCUMENTO "E" contenuto nella "RELAZIONE DEL MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE - Dipartimento del Tesoro sulle operazioni autorizzate e svolte per il controllo dell'esportazione, importazione e transito dei materiali di armamento nonché dell'esportazione e del transito di prodotti ad alta tecnologia" che, nell'anno 2008, è praticamente raddoppiato il numero delle operazioni finanziarie autorizzate dal Ministero dell'Economia, è aumentata di due volte e mezzo la quantità di denaro "movimentata" e sono triplicati i "compensi di intermediazione" che gli Istituti di Credito hanno incassato dalle aziende produttrici di armi.

(Continua a pagina 3)



## Riposi giornalieri al lavoratore padre

L'INPS, con la circolare n. 112 del 15 ottobre 2009, ha fornito precisazioni in merito alla fruibilità da parte del lavoratore padre di permessi giornalieri per allattamento anche nel caso in cui la madre non ne avesse diritto in quanto casalinga.

Il chiarimento segue la sentenza del Consiglio di Stato, sezione VI, n. 4293 del 9 settembre 2008 con cui era stata affermata la possibilità di estendere tali permessi e la circolare n. 8494 del 12 maggio 2009 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che rispondeva ai numerosi quesiti

(Continua a pagina 3)



(da pag. 1) Orario di lavoro & Quadri Direttivi

**comma 1,** "La prestazione lavorativa dei quadri direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario";

**comma 2,** "La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella 3ª area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di 'autogestione' individuale che tengano conto delle esigenze operative";

**comma 5,** "La prestazione lavorativa dei quadri direttivi non si effettua, salvo eccezionali temporanee esigenze, nei giorni festivi, nonché di sabato [...]. Nel caso che, ricorrendo le suddette esigenze, il quadro direttivo sia chiamato ad effettuare le proprie prestazioni lavorative in tali occasioni l'impresa esenterà, correlativamente, l'interessato dallo svolgere in altro giorno le proprie prestazioni" (una sorta di riposo compensativo, ndr).

In calce a tale articolo si è ritenuto di meglio ribadire lo spirito dei precedenti articoli onde evitare ogni equivoco con delle note di chiarimento poste a verbale:

**nota 1,** "Le Parti, in coerenza con quanto previsto dal presente articolo, sottolineano la rilevanza dell'autogestione della prestazione lavorativa – il rigido controllo della quale non è compatibile con le caratteristiche della categoria – anche quale fattore di responsabile autovalutazione dei quadri direttivi circa i tempi della propria attività di lavoro, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa";

**nota 2,** "Le Parti condividono, altresì, che una corretta applicazione della presente disciplina non può prescindere dal porre in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a rendere effettiva l'autogestione della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori/lavoratrici interessati [...]".

A questa formulazione di principi è affidata tutta la regolamentazione della erogazione della prestazione lavorativa da parte dei quadri direttivi. Un maggiore dettaglio di regole a cui attenersi non è necessario e sarebbe dannoso in quanto limiterebbe quell'autogestione più volte invocata e posta come obiettivo desiderato.



Addirittura un **rigido controllo** di tale prestazione è espressamente bollato come **incompatibile** con le caratteristiche della categoria. Circa il nastro orario lungo il quale erogare la prestazione si richiama ad una **correlazione di massima** con l'orario dell'unità di pertinenza. Traduciamo adesso le norme fin qui spiegate in linee guida ed esempi che ne possano dare una tangibile realizzazione pratica.

Il concetto della correlazione di massima dell'orario di lavoro del QD con l'orario della unità di appartenenza esprime de facto il principio che l'orario di ingresso ed uscita del quadro non è vincolato a regole precise. Esso dovrà autonomamente regolarsi al fine di raggiungere un buon livello di svolgimento della propria prestazione. Questo lo potrà portare a decidere l'ingresso in orari anche diversi dalla striscia di riferimento (sia in eccesso che in difetto) purché non si esima dall'aver con quest'ultima una correlazione di massima.

**Il concetto della correlazione di massima dell'orario di lavoro del QD con l'orario della unità di appartenenza esprime de facto il principio che l'orario di ingresso ed uscita del quadro non è vincolato a regole precise**



Ad esempio un ingresso tra le 8:00 e le 9:30 potrà corrispondere ad una uscita fra le 16:30 e le 18:00. Ma un bilanciamento all'interno della singola giornata degli orari di ingresso e uscita al fine di raggiungere un certo quantitativo di ore giornaliere erogate non è assolutamente richiesto. Lo stesso intervallo per la pausa pranzo può essere autonomamente gestito e rientrare nel normale orario di lavoro erogato fatta salva la mezz'ora di pausa obbligatoria per legge.

Sappiamo benissimo che la stragrande maggioranza dei quadri direttivi svolge nel corso dell'anno un numero di ore assai eccedenti la normale striscia oraria di riferimento.

Su questo punto è utile ricordare quanto stabilito dal Contratto Integrativo Aziendale che, all'art. 20, stabilisce che

"... l'Azienda - al superamento delle 100 ore annue rispetto all'orario di lavoro stabilito all'art. 91 CCNL 12/2/2005 - erogherà un importo di € 800 per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e di € 1.200 per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.



Ai fini della determinazione dei quantitativi orari eccedenti di cui sopra, si farà riferimento all'autocertificazione, condivisa dal rispettivo Responsabile".

Si deve, però, tener presente che i colleghi della 3ª area professionale godono di una riduzione dell'orario di lavoro a livello annuale (art. 94 CCNL) che non altera la striscia oraria di riferimento e può essere goduta sotto forma di permessi retribuiti a richiesta (23 ore).

Tale riduzione dell'orario standard vale appieno anche per i quadri direttivi e se non si è individuato un meccanismo di gestione di tali ore sul tipo del "monte ore", è perché queste rientrano a pieno titolo nella possibilità di autogestione individuale a meno che non si decida di ridurre costantemente di mezz'ora l'orario lavorativo settimanale. Tale scelta può essere cambiata una volta l'anno, all'inizio di ogni anno.

L'intero monte ore in eccedenza erogato da parte del QD durante l'anno concorre al conseguimento della erogazione di gennaio che, anche qui nel contesto di un rapporto fiduciario e non burocratico, viene richiesta all'azienda con apposita autocertificazione da parte del QD.



Al totale di 100 ore annue concorrono le 23 ore succitate nel caso in cui non si sia optato per la costante riduzione di mezz'ora a settimana.

### Condotta antisindacale? No, Grazie!

Lo scorso 5 maggio 2009, il Tribunale di Cosenza, Sezione Lavoro, ha accolto il ricorso della **FALCRI** in merito alla condotta, ritenuta antisindacale, di Banca **CARIME**.

La **FALCRI** aveva citato in giudizio la Banca che da quest'anno aveva deciso di non fornire ai Sindacati gli elenchi nominativi dei neo assunti ed il ruolo del personale, contenente anche i nominativi dei dipendenti e l'Unità produttiva di riferimento, andando a violare la prassi consolidata e gli accordi aziendali sottoscritti. La condanna di Banca **CARIME** assume un importante significato rispetto ad atteggiamenti tenuti dalla Banca nei confronti del Sindacato e, quindi, delle Lavoratrici e dei Lavoratori tutti.

Grazie alla **FALCRI** è stato respinto l'attacco a tutto il Sindacato, mirato ad indebolirne le capacità di valutazione, controllo e di denuncia rispetto alle decisioni aziendali riferite a importanti aspetti della gestione delle Risorse Umane.

(da pag. 1) Banche ... armate

Ricordiamo che fino al 2007 numerosissime Banche, sotto la pressione dei clienti, delle associazioni e dei sindacati, cambiarono la propria policy sul mercato delle armi con tanto di dichiarazioni pubbliche, ottenendo l'apprezzamento di tutta la "società civile" e della stampa. Il 2008 fa registrare una preoccupante inversione di tendenza soprattutto nei più grandi Istituti di Credito (BNL, Intesa Sanpaolo, Unicredit etc.).

Riportiamo di seguito alcuni dati interessanti tratti dall'agenzia di stampa Adista.

Nel corso del 2008 sono state autorizzate 1.612 "transazioni bancarie" per conto delle industrie armiere, per un valore complessivo di 4.285 milioni di euro (nel 2007 erano la metà, 882, per 1.329 milioni, v. Adista n. 31/08).

A questa cifra vanno poi aggiunti 1.266 milioni per "programmi intergovernativi" di riarmo - come ad esempio il cacciabombardiere Eurofighter, a cui cooperano Italia, Germania, Gran Bretagna e Spagna -, quasi il doppio del 2007 quando la cifra si era fermata a 738 milioni. Un volume totale di "movimenti" di oltre 5.500 milioni di euro, per i quali le banche hanno ottenuto compensi di intermediazione attorno al 3-5%, in base al valore e al tipo di commessa, anche se il governo comunica esclusivamente i compensi relativi alle "esportazioni definitive": 66 milioni di euro (nel 2007 erano 21 milioni).

1. Bnl-Bnp Paribas	1.461 milioni
2. Intesa-San Paolo	851 milioni
3. Deutsche Bank	776 milioni
4. Unicredit	606 milioni
5. Società Generale	431 milioni
6. Natixis	242 milioni
7. Banca Antonveneta	217 milioni
8. Banco di Brescia	208 milioni
9. Citibank	138 milioni
10. Cayan	120 milioni
11. Cassa di Risparmio di La Spezia	87 milioni
12. Banco di Sardegna	63 milioni
13. Commerzbank	58 milioni
14. Banca Ubae	48 milioni
15. Banco di San Giorgio	30 milioni
16. Banca Popolare commercio Industria	22 milioni
17. Banca Valsabbina	17 milioni
18. Credito-Cassa Risparmio Genova e Imperia	11 milioni
19. Banca Popolare Emilia Romagna	9 milioni
20. Banca Popolare Etruria e Lazio	7 milioni

Le "regine" delle "banche armate" è la Banca Nazionale del Lavoro che, insieme a Bnp Paribas (di cui fa parte), ha incassato per conto delle industrie armiere 1.461 milioni di euro, soprattutto per operazioni relative ad esportazioni di armi italiane all'estero, sebbene in passato si sia impegnata a limitare le proprie attività relative al commercio di armi "unicamente a quelle verso Paesi Ue e Nato".

Al secondo posto c'è Intesa-San Paolo, con 851 milioni - a cui andrebbero aggiunti anche gli 87 milioni della Cassa di Risparmio di La Spezia, ormai parte del gruppo -, per lo più relativi a "programmi intergovernativi". Seguono Deutsche Bank con 776 milioni e Unicredit con 607 milioni.

Importanti e noti attivisti del movimento pacifista come padre Alex Zanotelli, padre Mario Menin e padre Franco Moretti, direttori delle riviste Mosaico di Pace, Missione Oggi e Nigrizia, denunciano: "ci preoccupano, e crediamo che non possano essere lasciate senza spiegazioni, le autorizzazioni verso paesi in conflitto (tra cui Israele), in zone di forte tensione (Medio Oriente, Africa e Asia), dove le organizzazioni internazionali segnalano gravi violazioni dei diritti umani". Più in generale, verso i paesi del sud del mondo, nell'insieme, lo scorso anno è stato destinato più del 30% dell'esportazione militare italiana, pari a quasi 928 milioni di euro".

Tommaso Vigliotti

**La 'regina' delle "banche armate" è la Banca Nazionale del Lavoro che, insieme a Bnp Paribas (di cui fa parte), ha incassato per conto delle industrie armiere 1.461 milioni di euro**

Le "regine" delle "banche armate" è la Banca Nazionale del Lavoro che, insieme a Bnp Paribas (di cui fa parte), ha incassato per conto delle industrie armiere 1.461 milioni di euro, soprattutto per operazioni relative ad esportazioni di armi italiane all'estero, sebbene in passato si sia impegnata a limitare le proprie attività relative al commercio di armi "unicamente a quelle verso Paesi Ue e Nato".



(da pag. 1) Riposi giornalieri al lavoratore padre

formulati sull'argomento. Va precisato, come recita la riferita circolare dell'INPS, che il lavoratore padre può usufruire dei riposi giornalieri "oltre che nell'ipotesi già prevista dalle norme vigenti, anche in altri casi di oggettiva impossibilità da parte della madre casalinga di dedicarsi alla cura del neonato, perché impegnata in altre attività (ad esempio accertamenti sanitario, partecipazione a pubblici concorsi, cure mediche ed altre simili).

Pertanto, in presenza delle predette condizioni, opportunamente documentare, il padre dipendente può fruire dei riposi giornalieri, nei limiti di due ore o di un'ora al giorno a seconda dell'orario giornaliero di lavoro, entro il primo anno di vita del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (artt. 39 e 45 del D.Lgs. 151/2001)".



Va posta particolare attenzione alla disciplina transitoria che prevede che qualora "il padre avesse già fruito di ore di assenza dal lavoro a titolo di riposi giornalieri, il datore di lavoro potrà procedere al conguaglio delle retribuzioni eventualmente corrisposte al titolo in questione, sempre che ricorrano le condizioni...".

Il lavoratore, inoltre, qualora "avesse fruito nei limiti temporali previsti per i riposi giornalieri (ossia oltre i tre mesi dopo il parto ed entro l'anno di vita o di ingresso in famiglia) di assenze orarie ad altro titolo (ad esempio, ferie o permessi orari), potrà chiedere al datore di lavoro ed all'Inps la conversione del titolo giustificativo delle assenze stesse al fine di ottenere il trattamento economico e previdenziale previsto per i riposi giornalieri".



A tal fine la domanda deve essere presentata al datore di lavoro entro l'anno di prescrizione che decorre dal giorno successivo all'ultimo giorno di fruizione dell'assenza.

Non è possibile, invece, per il lavoratore padre, dato l'arco temporale di fruizione dei suddetti permessi, recuperare le ore di riposo precedentemente non godute.

Sul sito [www.falcri.it](http://www.falcri.it) alla sezione FalcriDonna - circolari - è reperibile il testo integrale delle circolari dell'INPS e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali citate.



### Ultim'Ora

Lo scorso 17 Novembre è stata costituita una nuova RSA sulla piazza di Milano, che va ad aggiungersi a quelle di Firenze e Sesto Fiorentino.



Gli iscritti, nella riunione che ha visto un'elevata partecipazione, con la presenza dei Segretari dell'Organo di Coordinamento Alessandro Poggi e Tommaso Vigliotti, del Segretario Nazionale Joseph Fremder e della Dirigente Territoriale Stella Di Stefano, hanno eletto quale **Segretaria RSA** la collega **Katia Lanza**, che affronta questa nuova e stimolante esperienza con forte spirito di abnegazione e grande senso della sfida, nella consapevolezza che la disponibilità verso i colleghi, la serietà e la trasparenza nello svolgimento dell'incarico, sono i valori basilari cui è improntata l'attività della **FALCRI** in Findomestic.

La **FALCRI** in Findomestic cresce a ritmi sostenuti, ma non è un'eccezione. Per restare alle realtà a noi più vicine segnaliamo che, nelle società italiane del gruppo BNP Paribas, si sono recentemente costituite **2 RSA in BNP Paribas Securities Services e una RSA in BNP Paribas Succursale Italia.**

Queste nuove realtà vanno ad affiancarsi alla struttura **FALCRI** di **BNL**, sempre attiva e fortemente impegnata e che esprime anche un Segretario Nazionale nella persona di Joseph Fremder





# La nostra organizzazione

**Alessandro Poggi**

**Segretario Responsabile FALCRI**  
**Organo di Coordinamento 335. 1440698**

**Tommaso Vigliotti**

**Segretario FALCRI O. d. Coordinamento**  
**338. 3825893**

**Marco Maionchi**

**Segretario FALCRI RSA Firenze**  
**055. 2701678**

**Katia Lanza**

**Segretario FALCRI RSA Milano**  
**338. 7344383**

**Giuliana Suligoj**

**Segretaria FALCRI RSA Firenze**  
**338. 4011749**

**Giovanbattista Cassarà**

**Segretario FALCRI RSA Sesto Fiorentino**  
**055. 3374229 - 331. 3979389**



[www.falcrifindomestic.jimdo.com](http://www.falcrifindomestic.jimdo.com)

[www.falcri.it](http://www.falcri.it)

[www.falcrifirenze.it](http://www.falcrifirenze.it)



[findomestic@falcrifirenze.it](mailto: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**.



## 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 .....



## ADESIONE

Il sottoscritto (cognome/nome)

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 .....