

Da Findomestic a BNL: ecco cosa cambia!

Riportiamo nella tabella che segue, in maniera ovviamente sintetica e schematica per una facile e rapida consultazione, i trattamenti sui principali istituti contrattuali, economici e normativi, attualmente vigenti in BNL, confrontandoli con quelli in vigore in Findomestic.

È importante sapere che in BNL il Contratto Integrativo Aziendale non è più rinnovato, nella sua interezza (vedi inquadramenti), dall'oramai lontano 1992, e da tempo si procede con la stipula di singoli accordi che, di volta in volta, disciplinano e regolamentano singoli aspetti, con una ovvia conseguente perdita di potere contrattuale da parte dei lavoratori: insomma, si tratta della stessa strada intrapresa negli ultimi anni anche in Findomestic, visti i vari rinvii contenuti nel CIA 2007 (su Inquadramenti, Percorsi Professionali, Premio Aziendale ecc., dei quali solo quest'ultimo è stato affrontato con un accordo ponte) e con l'ultimo accordo sul piano industriale 2010-2012.

Riteniamo di fare cosa utile e gradita, sia per coloro che sono già destinati al passaggio in BNL, per sapere quali cambiamenti si troveranno ad affrontare; sia per coloro che stanno valutando di presentare un'autocandidatura, per avere un quadro il più chiaro possibile e che li aiuti a decidere.

Ci rendiamo perfettamente conto che l'ideale sarebbe stato fare queste valutazioni e mettere i colleghi in condizioni di conoscere il futuro che li aspetta, prima di firmare qualunque accordo.

Purtroppo, non tutti la pensiamo allo stesso modo e, anche questa volta, la frenesia di firmare si è incomprensibilmente impossessata di alcuni.

MATERIA	FINDOMESTIC	BNL
PREMIO AZIENDALE (VAP)	È prevista una forbice tra un minimo di 0,5 mensilità ed un massimo di 2,06 mensilità. Una previsione realistica per quest'anno (il parametro unico di riferimento è l'utile lordo del 2009) è di percepire tra 1,50 ed 1,60 mensilità. In vista del prossimo anno, va ricercato un nuovo accordo.	L'accordo triennale (siglato nel 2008 ed in scadenza quest'anno) prevede una erogazione espressa in cifre e non in mensilità. Le somme sono di circa: <ul style="list-style-type: none"> □ € 1.600,00 lordi per la 2ª area; □ € 1.800,00 lordi per un 3A1L; □ € 1.900,00 lordi per un 3A2L; □ € 2.000,00 lordi per un 3A3L; □ € 2.100,00 lordi per un 3A4L; □ € 2.400,00 lordi per un QD1; ecc. il criterio è rappresentato da una formula che tiene conto di diversi parametri.
FONDO PENSIONE	Contributo iscritto minimo 1% Contributo azienda 4,20% 3 linee di investimento no immobili, solo titoli mobiliari	Contributo iscritto minimo 2% Contributo azienda 4% Monocomparto Sia immobili che titoli mobiliari
BUONI PASTO	€ 5,00	€ 5,20
POLIZZA INFORTUNI	Sia professionali che extraprofessionali	Solo professionali, no extraprofessionali
POLIZZA SANITARIA	Quota procapite totalmente a carico dell'azienda, nulla viene pagato dal dipendente.	Cassa mutua aziendale: quota pagata per metà a carico dell'azienda e per metà a carico del dipendente. In media si hanno circa € 450,00 annui a carico dell'azienda ed € 450,00 annui a carico del dipendente. Il costo a carico del dipendente per la copertura base è, infatti, di € 24,00 mensili; con l'estensione al nucleo familiare è di € 35,00 mensili; con il nucleo familiare più prestazioni aggiuntive è di € 50,00 mensili.

<p style="text-align: center;">PREMIO RENDIMENTO</p>	<p>Riconosciuto al personale assunto fino al 31/12/1999. Mediamente più alto rispetto a quello erogato in BNL.</p>	<p>Riconosciuto al personale assunto fino al 1/11/1999 Mediamente inferiore rispetto a quello percepito in Findomestic</p>
<p style="text-align: center;">FLESSIBILITA' ORARIA</p>	<p>Inesistente. Viene riconosciuto solo su richiesta individuale e a discrezionalità aziendale lo spostamento (e non la flessibilità) di 15 minuti dell'orario di ingresso e di uscita.</p>	<p>Per tutte le attività non a contatto con il pubblico è riconosciuta una flessibilità di 30 minuti. Tutti hanno il badge. Per il personale a contatto con il pubblico, vengono rilevati e conteggiati anche ritardi di pochi minuti. Ritardi fino ad un totale annuo di 60 minuti vengono tollerati, oltre vengono addebitati. I ritardi in ingresso non sono compensati dal trattenersi oltre l'orario di lavoro.</p>
<p style="text-align: center;">ORARI DI LAVORO</p>	<p style="text-align: center;">9.00 – 17.30 (per ora!)</p>	<p style="text-align: center;">AGENZIE</p> <p>Variabile in base al territorio (circa dalle 8.25 alle 13.25 e dalle 14.25 alle 17.25). L'orario di sportello non coincide con l'orario di lavoro.</p> <p style="text-align: center;">PAC</p> <p>8.30 – 16.45 (pausa pranzo di 45 minuti). Si flessibilità.</p> <p style="text-align: center;">CRC</p> <p>6x6 (6 giorni lavorati a 6 ore al giorno), con rotazioni su 3 turni: 7.30-13.30, 12.30-18.30, 16.24-22.24* Non c'è la flessibilità di orario. Le rotazioni dei turni sono almeno quindicinali, spesso mensili. Si resta al CRC, generalmente, per non più di 4 anni. *(oltre le 22.30 scatterebbe un'indennità!)</p>
<p style="text-align: center;">Part Time</p>	<p>Rinnovo annuale Sia verticale che orizzontale</p>	<p>Rinnovo annuale Attualmente solo orizzontale e 25 ore settimanali. L'orientamento potrebbe cambiare e aprirsi ad una maggiore disponibilità sia sul numero di ore che sulla concessione del part time verticale.</p>
<p style="text-align: center;">Sistema Incentivante</p> <p style="text-align: center;">...</p>	<p>Inesistente Previsto solo per alcuni Responsabili</p>	<p>Presente in maniera diffusa: personale agenzie, squadra volante, gestore imprese, ruoli di Area (gestore partnership, sviluppatore business, gestore crediti irregolari, analista crediti di area, assistente crediti di area), Corporate e PA, Specialisti. Correlato al risultato di squadra (agenzia/area) o mix squadra-individuale. Parametri annuali e trimestrali. Principali parametri: obiettivi distributivi, new cash, customer satisfaction, transazioni su ATM.</p>

<p>... segue sistema incentivante</p>		<p>Erogazione annua.</p> <p>Nel 2008 sono state incentivate 5.743 risorse su una platea di 6.300, per un incentivo medio di €. 1.250,00 annui. Attenzione: si registrano sensibili oscillazioni in base alla mansione (dai circa €. 3.700,00 annui per un Direttore di Agenzia, ai circa €. 360,00 annui per un operatore di sportello; oppure, suddividendo per inquadramenti, si nota che per le Aree Professionali l'incentivo medio annuo è stato di €. 850,00, per i QD di €. 1.404,00.)</p>
MUTUO	Tasso variabile BCE	Tasso fisso 2,5%

Ricordiamo che per il personale di Fortis e PF, è stato siglato un "accordo di ingresso" in BNL per disciplinare il trattamento dei principali istituti di contrattazione aziendale. Laddove, come nel caso dell'ex premio di rendimento, si era in presenza di un differenziale a favore di tale personale che sarebbe stato perso, è stata prevista l'erogazione di un importo "ad personam" su 13 mensilità (nell'accordo firmato in Findomestic questo non è previsto). La speranza è che ciò che non è stato previsto e garantito dall'accordo siglato in Findomestic, venga recuperato in sede di trattativa in BNL, dove le nostre rappresentanze sono già allertate!

Come detto già nel precedente volantino del 19 marzo u.s., riteniamo che l'accordo sia stato affrettato e che presenti troppe lacune e troppi margini di discrezionalità a favore dell'azienda (che non ne avrebbe bisogno).

A mero titolo di esempio:

- non si comprende il rinvio sui criteri per l'accesso al fondo di solidarietà del credito;
- non è equo che la volontarietà per il passaggio in BNL valga solo "eventualmente" e solo per alcuni: siamo di fronte ad una discriminazione;
- non è accettabile che l'azienda non abbia prima fornito dati e numeri certi sulle autocandidature già pervenute (e che noi avevamo richiesto);
- è incomprensibile la scelta di non consentire il mantenimento delle condizioni per carta aura;
- non si definisce cosa succede a coloro che, titolari di mutuo, dovessero decidere di non adeguarlo alle condizioni da dipendenti BNL entro 6 mesi dal passaggio: resta invariato con le condizioni attuali, oppure si aggiorna alle condizioni di mercato per i clienti comuni?

E per tutti coloro che resteranno in Findomestic, solo una serie di nuovi ed ulteriori rinvii!

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA