

## C'era una volta il CIA...

Abbiamo incontrato Findomestic per fare il punto della situazione sui famosi 7 articoli del CIA (ora ne sono rimasti 5) e su diverse altre questioni di stretta attualità e di rilevante interesse.

Una premessa: ribadiamo, a costo di apparire ripetitivi, che non ci piace fare del nostro CIA uno “spezzatino in salsa Findomestic” siglando singoli accordi su singoli argomenti! Frazionare la discussione limita il potere contrattuale dei lavoratori e amplia quello dell'azienda.

Se da un lato comprendiamo questo atteggiamento da parte dall'azienda, francamente non comprendiamo perché, come Sindacati, dobbiamo lasciare a Findomestic l'iniziativa sugli argomenti e le tempistiche, facendoci portare a spasso sulle questioni che interessano ai lavoratori e facendoci stringere in un angolo quando gli argomenti interessano all'azienda.

Una politica diversa si può ottenere, a patto che **tutti i Sindacati siano pronti anche a non firmare tutto ciò che l'azienda pretende senza prima avere in cambio risposte su argomenti cari ai lavoratori.**

Tutto quanto vi illustreremo di seguito va inserito nel contesto attuale, ovvero all'interno di un'azienda che sta per dichiarare un bilancio che supererà i 100 milioni di euro di utile e che sta tornando ad assumere: si pensa forse di aumentare i ricavi e fare le nuove assunzioni con quello che risparmieranno sui lavoratori che le hanno permesso di ottenere tali risultati? Molto di ciò accadrà solo se come lavoratori glielo permetteremo.

### Polizza sanitaria.

Anche a seguito delle nostre pressioni e della nostra “campagna di trasparenza”, l'azienda si è data una mossa. Ci comunica, infatti, che ha provveduto ad un'indagine di mercato a seguito della quale le proposte pervenute sono solo 4, di cui le più allettanti sono due: UniSalute ed RBM (ma guarda un po'...).

Per potersi presentare “più appetibile” sul mercato, Findomestic ha provveduto con il broker Assiteca a rivedere la parte normativa della polizza modificando alcune aspetti (ad es. l'obbligo di avvalersi del SSN o del circuito di convenzioni, limitando al minimo il ricorso a strutture private non convenzionate; la definizione di nucleo familiare rivista e corretta come pure il concetto di “convivente”, ecc.) ma lasciando invariati, sembrerebbe, massimali e franchigie. **Ciononostante le offerte pervenute prevedono un incremento del 20-25% del costo complessivo. E questo chi lo paga?** Ovviamente, per noi resta la necessità di **incrementare il premio** che Findomestic versa per ogni lavoratore e quindi **ogni eventuale aggravio di costi della polizza dovrà essere a carico dell'azienda.**

**E tutto ciò malgrado l'intervento del Direttore HR che, visti i suoi trascorsi nel settore assicurativo, avrebbe dovuto garantire un “valore aggiunto” nel senso del risparmio. Complimenti vivissimi!**

Findomestic sembrerebbe propensa a mantenere UniSalute, ma non abbiamo ancora avuto modo di verificare in quanto non ci sono state presentate le offerte. **Ci possiamo fidare?** Sinceramente, ci interessa fino ad un certo punto a quale compagnia ci affideremo, a noi interessano le coperture!

Certo è che la scelta se modificare le coperture, quali, come e a chi affidare la gestione polizza, la verifica delle “gare di appalto” sono attualmente appannaggio di Findomestic e questo non ci sembra corretto né trasparente, rilanciamo quindi con convinzione la **proposta di istituire un “Osservatorio” sulla polizza sanitaria, ma di ciò ne riparleremo presto.**

### CRC

**L'azienda ci preannuncia l'estensione dell'orario per i CRC fino alle 19**, mentre è scongiurato il pericolo di lavorare il sabato. Si sta procedendo ad una verifica di fattibilità, in particolare riguardo gli organici dei vari CRC per la presenza di diversi part-time. I tempi potrebbero essere molto brevi (3-6 mesi). Abbiamo invitato l'azienda ad un confronto al fine di gestire il cambiamento senza imposizioni unilaterali, prendendo in considerazione anche i turni.

## Telemarketing.

L'azienda ha annunciato che accorperà alcuni uffici (Telemarketing, Commerciale Nuovi Prodotti e Middle Office Nuovi Prodotti), non è stata però chiara su che tipo di struttura intende applicare né il tipo di orario. Certo è che vedendo come opera il Telemarketing il sospetto che qualcuno voglia cambiare gli orari di lavoro anche per tutto questo settore è molto forte. È da capire come ciò sarà possibile dato l'elevato numero di Part-Time presenti in queste strutture.

## Mobilità geografiche.

L'azienda vuol modificare la disciplina che regola le richieste di trasferimento. **Avranno priorità, manco a dirlo, le esigenze aziendali rispetto a quelle personali.** L'anzianità della domanda non sarà determinante. Saranno prioritarie le esigenze organizzative, le "skills" e le competenze personali, la provenienza da piazze con organici in eccedenza, la disponibilità ad accettare mansioni "diverse" (in sostanza, demansionamenti). Secondo Findomestic, poi, le richieste di trasferimento potranno essere presentate non prima dei **12-18 mesi** dal momento in cui un lavoratore prende servizio in una piazza o ruolo; per quanto riguarda le richieste "per motivi di salute/assistenza" si dovrebbe presentare apposita "documentazione"; infine, oltre alla destinazione preferita si dovrebbe indicare anche una o più alternative gradite.

**Come sempre: prima l'azienda poi la persona!** Abbiamo chiesto che i meccanismi siano trasparenti: l'azienda dovrebbe rispondere alla domanda di trasferimento, oltre che con una conferma di ricezione, anche comunicando la posizione in "lista", attraverso la creazione di una graduatoria, consultabile da tutti, altrimenti ci saranno sempre i "soliti sospetti". Abbiamo anche sostenuto la necessità di **rilanciare e potenziare il job posting.**

## Fondo pensione

Come avevamo sottolineato nella lettera di qualche giorno fa, il Fondo Pensione aziendale ha necessità di risposte sia in termini di **un contributo per la gestione delle spese sia dal punto di vista del personale che segue e gestisce il fondo stesso.** I contributi servono per una gestione ottimale delle attività del Fondo. Il personale dedicato e specializzato è una necessità dettata da una serie di adempimenti e scadenze certe che ormai sono una costante e di cui il nostro Fondo non può più fare a meno. Su questo tema il Direttore HR si è impegnato in prima persona affinché si trovi una soluzione entro la fine dell'anno. **Staremo a vedere, è in gioco quel che è rimasto della credibilità di Findomestic.**

## Mutui e prestiti

L'azienda vuole risparmiare e quindi "avrebbe deciso" che relativamente ai mutui al personale applicherà, per il futuro, le condizioni previste da BNL per i dipendenti delle aziende del Gruppo BNP in Italia (meno vantaggiose delle condizioni per i dipendenti di BNL) che, per noi di Findomestic, risultano assolutamente peggiorative! **Precisiamo che i mutui già in corso non subiranno modifiche!**

**Precisazione altrettanto importante è che questo è un argomento definito dal CIA e che, in quanto tale, può essere rinegoziato solo tramite un accordo e non unilateralmente. Da anni sosteniamo che il CIA va rinnovato e solo noi ci stiamo ancora provando, ma a parte ciò se il CIA non viene disdettato (e in Findomestic questo non è accaduto) mantiene la sua valenza e quindi, come detto sopra, per modificarne un articolo ci vuole un accordo.**

Di fatto, con la scusa di proporci anche l'opzione del mutuo a tasso fisso (al 5,10% o al 5,35% a seconda della durata del mutuo, più o meno come un qualsiasi cliente) dovremmo accettare che, invece del tasso variabile BCE (oggi 1,25%) senza spread che ci garantisce il nostro CIA, per tutti i nuovi contratti stipulati in futuro ci siano due possibili tassi variabili (Euribor e BCE) più spread che, ad oggi e nel migliore dei casi,



# UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea  
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas  
Via I. Piccagli n°7, 50127 – Firenze  
Tel. 055.212951 – Fax 055.212962 [www.unisin.it](http://www.unisin.it)



FALCRI silcea

FALCRI silcea

comportano un tasso variabile che parte dal tasso che applicano alla clientela comune meno lo 0.70%: alla faccia della convenienza!

Per i prestiti, erogati direttamente da Findomestic, rimane il tasso ufficiale BCE (attualmente 1,25%) per il circuito carta aura/carta nova, mentre per i prestiti personali non sarà più aperta una linea di credito, ma sarà fatto un prestito classico a partire da 3.000€ fino ai 60.000€ (importi doppi per i coniugi Findomestic) con il tasso del 4.5% : ma siamo impazziti!

Sinceramente non comprendiamo quali siano i vantaggi per i lavoratori. Se avere il mutuo a tasso fisso vuol dire peggioramento su tutto il fronte preferiamo non averlo e rimanere con quel “poco” che abbiamo: **queste condizioni Unità Sindacale non le firmerà, vedremo se altri saranno più disponibili...**

## Assegno di anzianità (art. 2 CIA)

Abbiamo chiesto che sia riscritto correttamente, come era nell'intento iniziale, per consentire a tutti i colleghi interessati di percepire l'assegno previsto. Non è chiaro se Findomestic vorrà o meno risolvere questo aspetto: eppure di richieste in questo periodo ne ha fatte molte ed ha ottenuto le risposte, e per i lavoratori cosa c'è in cambio?

## Banca Etruria

In conseguenza dell'accordo commerciale recentemente stipulato con Banca Etruria, **Findomestic assorbirà 18 lavoratori** del nuovo partner, che passeranno nel corso del 2012 alle proprie dipendenze dirette secondo un iter ed una forma che, presumibilmente, ricalcherà quella utilizzata per il passaggio di nostri colleghi in BNL.

Siamo sicuramente soddisfatti che vengano stipulati importanti accordi commerciali e di poter dare certezze al futuro lavorativo di 18 colleghi! Ci domandiamo però, e abbiamo espresso questa nostra perplessità al Direttore HR, **come sia compatibile e coerente, all'interno dello stesso piano industriale, dichiarare 200 esuberanti - 150 passaggi in BNL (che non si sono neanche concretizzati tutti), 20 pensionamenti/prepensionamenti e 30 da definire - e contemporaneamente assorbire personale da un'altra azienda.** Vi risparmiamo le “non risposte” dell'azienda. Abbiamo necessariamente sollevato anche dubbi dal punto di vista tecnico giuridico sulla fattibilità dell'operazione e, essendo stati l'unico sindacato a non firmare l'accordo sulla ristrutturazione e piano industriale 2010-2012, **siamo anche gli unici legittimati a dire forte e chiaro che non c'è coerenza in un tal modo di gestire un'azienda importante come Findomestic, e preferiamo non esprimerci sulla totale assenza di rispetto per le persone, la loro professionalità e dignità!**

**L'armonizzazione delle condizioni e delle norme aziendali per i lavoratori di Findomestic a quelle vigenti in BNL - seppur non dichiarata - sta procedendo a ritmi forzati. Per noi si tratta di una “uguaglianza alla meno”!**  
**Dobbiamo invertire questa tendenza e l'unica strada è resistere tutti assieme e dire qualche “NO” convinto a Findomestic.**

Firenze, 5 dicembre 2011

La Segreteria  
Organo di Coordinamento  
Unità Sindacale  
Findomestic

3

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650

[unisinfindomestic@gmail.com](mailto:unisinfindomestic@gmail.com)

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