

## Quale CIA?

Sono riprese le trattative e per il momento le posizioni sono alquanto distanti. Ci siamo lasciati a luglio con la speranza che Findomestic avesse compreso che le richieste avanzate dai lavoratori sono di buon senso e tese a dare quelle risposte che da anni latitano e che sono assolutamente necessarie per proseguire in quella crescita aziendale alla quale tutti guardiamo e contribuiamo.

**I risultati aziendali del primo semestre, inoltre, infondono ottimismo in quanto, superati i primi mesi dell'anno (realmente difficili), i numeri tornano a sorridere e l'obiettivo fissato per il 2013 non sembra più così irraggiungibile, anzi...**

**Il peso del rischio è sotto controllo e questo può consentire di attuare strategie e piani d'azione che diversamente avrebbero potuto creare problemi.**



Per permettere a tutti di capire “a che punto siamo” facciamo un riassunto delle proposte aziendali e poi spiegheremo invece le nostre posizioni e le relative motivazioni.

- **Mutui e prestiti.** L'azienda vuole cambiare l'attuale tasso (costo denaro BCE) e prevede varie opzioni a seconda della tipologia del prestito. Si distinguerà la linea di credito con finalità previste per la concessione del TFR e definita “sociale” (acquisto casa, ristrutturazioni, salute ecc...) - che avrebbe un tasso Euribor a 12 mesi— dai prestiti con finalità diverse (tutte le altre) che assumeranno la connotazione del prestito classico con un tasso pari all'Euribor a 12 mesi più uno spread (da definire, ad oggi si parlerebbe di un tasso finale del 3-3,50%). Stesse condizioni del “prestito sociale” per le Carte di Credito con il limite innalzato a 6.000€. Il tutto con un cumolo massimo di 60.000€ per dipendente. Sui Mutui l'azienda ipotizza un tasso Euribor a 12 mesi più uno spread dell'1%; per il regolamento vorrebbero rimandare in toto alla circolare sui mutui ai dipendenti delle Società del Gruppo BNP Italia, e per la valutazione ed erogazione far gestire tutto a BNL, Findomestic non vuole assolutamente entrare nel merito e cerca di lavarsene le mani...
- **Ticket.** Aumentarli a 5,50€ (ben 50 centesimi in più...).
- **Fondo Pensione.** Incremento dello 0,1% nel 2014 ed un altro 0,1% nel 2015.
- **Polizza Sanitaria.** Discorso ampio, in sostanza l'idea è di riproporre per il 2014 l'attuale metodo in modo da avere tempo per gestire la trasformazione per il 2015 in Cassa Mutua aziendale per avere una gestione più diretta ed efficiente della questione “sanità”. Per il 2014 Findomestic sarebbe disposta ad aggiungere all'attuale contributo per la Polizza 100.000€ ed altrettanti in più per il 2015.
- **Polizza Infortuni professionali ed extra professionali.** Il tentativo è di ristabilire le condizioni precedenti al 2013 (senza franchigia); per ora hanno richiesto le quotazioni di spesa, ed è da valutare se l'azienda si accollerà il contributo per gli infortuni extra professionali.
- **Polizza vita.** Stipula di una polizza che copre il dipendente in caso di decesso per un importo di 50.000€.
- **Contributo alloggio.** Incremento degli attuali massimali del 5% per il 2014 ed un ulteriore 5% per il 2015.
- **Rimborso Account.** Inserimento di un rimborso forfettario ed omnicomprensivo di 20€ al mese in aggiunta alle spese già rimborsate per costi vari e disagi.
- **Contributo asilo.** Incremento di 20€ al mese per il 2014 ed ulteriori 20€ al mese per il 2015.
- **Art.62 CCNL (borse di studio).** Disponibilità ad incrementare le cifre già previste dal Contratto Nazionale.
- **CRAL.** Disponibilità a far nascere l'istituto, anche se in una forma “virtuale”; ad oggi c'è un approfondimento in corso con ASSOCRAL, per adesso non c'è niente di definito, materia tutta in divenire.
- **Diarie ed indennità.** Nessuna variazione.
- **Quadri Direttivi.** Nessuna disponibilità ad aumentare il contributo sul rimborso annuale per gli straordinari effettuati e non recuperati.
- **Percorsi Professionali.** Tanta carne al fuoco, ma... ad oggi niente di nuovo rispetto a quanto già detto in passato. Questo è uno degli argomenti che l'azienda usa come merce di scambio, di fatto affermando che la sua introduzione deve conseguentemente portare a delle “ristrettezze” su altri istituti. I nodi su questo tema sono ovviamente la definizione dei criteri, i tempi, l'introduzione di uno strumento di contestazione che realmente possa tutelare il lavoratore che ricorre e la retroattività del meccanismo.

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650

unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic



# UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea  
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas  
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze



FALCRI silcea

FALCRI silcea

- **VAP.** Il nodo di tutta la trattativa. Qui le distanze sono più marcate rispetto agli altri punti. È stato presentato un metodo di calcolo basato (finalmente) su 3 indicatori (PNB, Cost/Income e Risk/Income), che, ponderati e sommati, definiscono l'entità del premio erogato. L'azienda pretenderebbe una riduzione media del VAP di almeno un 10% e che la cifra erogata non sia conteggiata ai fini del TFR (ricordate la nostra battaglia quando in passato fu accettata questa condizione, poi invece ripristinata?) con conseguente ulteriore perdita di un altro 7% circa.

Quanto sopra è il riassunto della posizione aziendale. Per onestà dobbiamo dire che su alcuni punti l'azienda si è detta disponibile a trovare una "giusta" mediazione. Il problema è capire il "giusto" per "chi e come"!

Da parte nostra abbiamo ribadito all'azienda che non abbiamo alcun preconcetto a trattare su ciascun punto, ma questo non vuol dire che siamo disponibili ad accettare qualsiasi sacrificio senza alcuna commisurata contropartita.

Il problema di fondo e per il quale ci troviamo più in disaccordo è il principio sul quale si basano le richieste/concessioni aziendali nei confronti delle rinunce "certe ed immediate" che devono accollarsi i lavoratori: per avere un sistema di inquadramenti e percorsi professionali (ancora imperfetto e poco chiaro) che si svilupperà nel corso degli anni futuri, **e che oramai ci spetterebbe per diritto**, dovremmo accettare immediatamente un taglio secco ed importante del VAP ed altri istituti come Mutui e Prestiti? Lo scambio proposto da Findomestic si basa sulla formula: *"sacrifici subito e certi per tutti, vantaggi futuri e ipotetici per alcuni"*, certo che ci vuole proprio un atto di fede per dover accettare una simile proposta.

Quanto sopra, giusto per rincarare la dose, accade in un momento in cui l'azienda sta andando bene. In tutte le riunioni interne aziendali si respira un ottimismo diffuso, con delle prospettive che non credevamo possibili nei primi mesi del 2013. Oggi il raggiungimento dell'obiettivo dell'anno non è più impossibile, sembra alla portata di mano, forse andando anche oltre grazie proprio al gran lavoro che tutti stanno facendo. Il peso del rischio fa sempre "paura", ma nonostante il periodo possiamo essere ottimisti e guardare al futuro con una certa tranquillità.

Fra le risposte che ci sentiamo dare più volte a seguito delle nostre obiezioni ce ne sono alcune che crediamo possano essere definite delle "chicche" tipo **"dobbiamo tagliare adesso per poter garantire le stesse erogazioni per il futuro"** (e dove sta scritto che funziona così?) come pure l'evergreen **"La media del settore del VAP è notevolmente più bassa"**, già ma anche il numero dei Quadri direttivi nelle altre aziende è del 35% del personale e da noi non arriva al 20% e gli inquadramenti medi sono del 3.a4 e da noi al 3.a2 per non parlare della situazione economica in cui versano gli altri istituti e che crediamo di esserne molto lontani in meglio...

Continuando sul VAP, la "madre" di tutte le questioni come pure i temi Mutui e Prestiti, dobbiamo evidenziare come l'azienda abbia stabilito a priori che per lei è giusto pagare un VAP "MEDIO" di 1,7 mensilità (escluso versamento TFR, quindi più basso!). Ma se il VAP è un premio di risultato non possiamo accettare che a fronte di maggiori guadagni futuri ai quali dovremo tendere, non si possa pensare anche di superare il limite delle 2 mensilità: **i soci dovranno accettare il fatto che il VAP è un investimento, se paghi molto è perché guadagni molto!**

Proseguiremo il confronto portando come sempre le nostre proposte: certo è che a queste condizioni non ci sentiamo assolutamente ottimisti e alcune proposte presentate potrebbero essere ritenute offensive (50 centesimi in più per il ticket e di questi 21 centesimi saranno pure tassati, l'incremento dello 0,1% all'anno sul fondo pensione ed il peggioramento netto delle condizioni sui mutui e prestiti oltre alla questione VAP). Per adesso cerchiamo di superare la "stizza" e cerchiamo di concentrarci sulla trattativa con serietà, con simili affermazioni però non è semplice rimanere calmi.

Vi terremo, come sempre, aggiornati ed attendiamo comunque vostri commenti e considerazioni che ci aiuteranno a nella trattativa.

Firenze, 11 settembre 2013

La Segreteria  
Organo di Coordinamento  
Unità Sindacale Findomestic

Quale  
di responsabilità?

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650

unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic