

Accordo: Proviamo a migliorarlo?

Come definito nelle Assemblee e nei vari incontri con i colleghi che nei giorni scorsi abbiamo tenuto, e **conformemente all'impegno da sempre assunto con i lavoratori e le lavoratrici di Findomestic**, vi illustriamo la strada che **FALCRI** e **SILCEA** si accingono a percorrere in relazione all'Accordo sul Piano Industriale 2010-2012 siglato tra l'Azienda e gli altri Sindacati.

Pur ritenendo la soluzione della ricollocazione degli esuberanti in BNL l'unica percorribile, la superficialità su tanti punti e la vaghezza della disciplina di diversi aspetti (sia per chi va in BNL sia per chi resta in Findomestic) ci hanno indotto a non firmare, in ciò confortati anche dall'orientamento pressoché unanime emerso dal confronto con i colleghi.

Ribadiamo che l'Accordo, in quanto già firmato da altri, è esecutivo e non è più modificabile! Abbiamo dunque pensato di sottoporre all'azienda, come **condizione per una nostra firma**, una soluzione che preveda una **"Dichiarazione delle Parti"** sottoscritta anche da Findomestic come **"Interpretazione Autentica"** di vari punti per definirne "aldilà di ogni ragionevole dubbio" la regolamentazione di tutti quei dettagli che, a nostro avviso, sono lasciati ad una eccessiva libertà di interpretazione che, pur non volendo pensar male, potrebbe trasformarsi in un arbitrio e, conseguentemente, in una beffa ed un danno per il personale coinvolto. Ovviamente, non si potranno stravolgere i punti già fissati e per i quali stavamo lavorando per soluzioni diverse (es.: numero degli esuberanti e dei passaggi in BNL; criterio della volontarietà che è **valido solo per alcuni**, è **parziale**, e **solo eventuale**; carta aura che non può essere mantenuta alle condizioni agevolate, ecc.), né si potranno aggiungere aspetti purtroppo non previsti (incentivo all'esodo, orari di lavoro, ecc.).

L'ipotesi di lavoro, aperta a vostri ulteriori suggerimenti e proposte, è la seguente:

Passaggio in BNL

- Chiarire in maniera inequivocabile che per **"RAL"** (retribuzione annua lorda) si intende anche la quota relativa all'**ex premio di rendimento**, per il cui differenziale dovrà essere prevista (come avvenuto per il personale di Fortis e Personal Finance) la sostituzione con un **"importo ad personam non riassorbibile in 13 mensilità"** (dall'accordo del 13.01.2010 per il personale di Fortis e Personal Finance).
- Specificare cosa si intende per **"fasi di ingresso"**, periodo per il quale l'accordo prevede che **"eventuali assegnazioni che richiedano cambi di residenza saranno effettuate solo su base volontaria"**.
- Dare indicazioni, anche di massima, sulla percentuale delle collocazioni tra le strutture in BNL (filiali, PAC, CRC, altre).
- Mutuo: chiarire che, in caso di non adesione al mutuo BNL **"al fine di modificare le condizioni dell'eventuale analogo mutuo in essere"**, siano garantite le condizioni attuali cui si ha diritto per effetto del CIA Findomestic (tasso variabile BCE).
- Fare chiarezza sulle ferie che matureranno ad inizio del nuovo anno per il personale che passerà in BNL nel corso del 2011 e del 2012: saranno liquidate, godute o mantenute?
- TEMPI: definire, almeno per singole piazze e/o uffici in chiusura, i tempi del passaggio in BNL (ad oggi, c'è un'indicazione generica di un lasso di tempo che va dall'ultimo quadrimestre del 2010 fino ai primi mesi del 2012).

Mobilità Geografica e Funzionale al Diretto e Account

- Chiarire i siti da cui le **26** risorse del Diretto e i **14** Account considerati in mobilità geografica dovranno spostarsi (che tra l'altro, durante le trattative, erano stati più volte presentati) e le piazze presso cui dovranno dirigersi.
- Indicare il numero ed i tempi di apertura dei nuovi satelliti dettagliando, almeno per provincia, le zone ove saranno insediati.

Siti Periferici

- Indicare i siti periferici su cui sono previsti investimenti, soprattutto in termine di risorse umane.
- Attivazione CRZ su Catania: chiarire se richiederà un incremento dell'organico rispetto quello attualmente impiegato presso il CSZ.

Fondo di Solidarietà

- Individuazione dei criteri e di un idoneo incentivo per l'accesso al Fondo di solidarietà per i possibili "prepensionandi".
- Definizione del piano formativo per la salvaguardia dell'occupazione.

Tempi determinati

- L'azienda dovrà comunicare al personale con contratto di lavoro a tempo determinato, **almeno 1 mese prima della scadenza del contratto** stesso, le possibili proroghe, le conferme a tempo indeterminato o la fine del rapporto.
- Findomestic dovrà garantire al personale non confermato **un colloquio di lavoro presso la BNL**.

Fuori Sede

- Previsione di un impegno vero e realmente vincolante per Findomestic: bisognerà garantire che i colleghi con contratto a termine eventualmente non confermati saranno sostituiti dal **rientro del personale fuori sede**.
- In occasione della ristrutturazione in atto che porterà significativi mutamenti in tante Direzioni aziendali, nel **dimensionamento** degli organici sulle varie piazze, bisognerà **tener seriamente conto delle domande di trasferimento in corso** al fine di garantire un rapido rientro per i fuori sede.

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA