

## **CIA? Sì, ma solo in parte...**

Negli ultimi giorni abbiamo incontrato due volte l'azienda (14 e 19 gennaio) affrontando diversi temi di cui vi informiamo in questo volantino, non prima però di accennare a quella che si presenta come la novità più succulenta e, forse per alcuni, anche la più inattesa che riguarda il Contratto Integrativo Aziendale.

Crediamo sia necessario un breve riassunto delle puntate precedenti: il CIA attuale è stato firmato ad aprile 2007, con notevoli vuoti su materie di fondamentale importanza come Percorsi professionali e Inquadramenti e con un accordo ponte sul Premio Aziendale, ed è scaduto a dicembre 2007. In quello stesso mese fu rinnovato il CCNL che ha durata triennale (è scaduto il 31 dicembre 2010) e quindi ci sarebbe stato tutto il tempo (tre anni) per rinnovare il CIA nella sua interezza, ma Findomestic – forte anche della complicità di chi ha passivamente accondisceso a ciò - ha preferito procedere per singoli accordi su specifiche tematiche. Nel frattempo sono intervenuti i Piani Industriali del 2007/2010 e del 2010/2012 che hanno comportato due grosse ristrutturazioni e hanno fortemente cambiato, a volte sconvolto, la fisionomia dell'azienda con ripercussioni importanti sul lavoro e sulla vita quotidiana di centinaia di colleghe e colleghi. Il tutto è avvenuto senza la necessaria "compensazione" in termini di diritti, sociali ed economici che solo un CIA aggiornato ed adeguato ai mutamenti avrebbe potuto garantire.

**Riteniamo siano note l'attenzione che come FALCRI e SILCEA abbiamo sempre dedicato al CIA, la pressione che nel corso dei mesi (ma per la precisione dovremmo dire degli ultimi tre anni) abbiamo fatto all'azienda su questo tema e l'importanza che vi abbiamo sempre dedicato, cercando di sfruttare tutte le occasioni e tutte le trattative (quelle sul Premio Aziendale innanzitutto, ma non solo) per sensibilizzare tutti sulla necessità del rinnovo del CIA.**

Seppure Findomestic persiste nella propria indisponibilità ad un rinnovo integrale del Contratto Integrativo, le nostre azioni iniziano a produrre qualche parziale ma potenzialmente significativo effetto in quanto ora l'azienda si dice pronta ad aprire nel primo semestre del 2011 una discussione su alcuni punti del CIA che appaiono palesemente obsoleti, anacronistici e non più applicabili in conseguenza dei cambiamenti intervenuti negli anni, oppure addirittura mai disciplinati dal CIA 2007 (Percorsi di Carriera e Inquadramenti). Gli articoli che l'azienda dichiara di voler affrontare sono:

- Art. 2 – Assegno di anzianità
- Art. 4 – Addestramento – formazione – criteri di sviluppo professionale e di carriera – valutazione del personale (Aree Professionali e Quadri Direttivi)
- Art. 6 – Inquadramento del personale
- Art. 7 – Mutui e prestiti
- Art. 8 – Part time
- Art. 10 – Polizza sanitaria
- Art. 18 – Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Nonostante ciò non ci soddisfi pienamente, in quanto il nostro obiettivo è di pervenire ad un rinnovo integrale del CIA e ad una sua attualizzazione introducendo una disciplina anche per nuove e delicate tematiche (stress lavoro correlato, long term care, flessibilità orarie ecc.), **interpretiamo questa parziale disponibilità di Findomestic come un timido passo avanti ed una nostra piccola vittoria che potrebbe tramutarsi in un sensibile successo per i lavoratori se si riusciranno a colmare certe lacune divenute storiche** come i percorsi professionali e gli inquadramenti (del tutto assenti), ad eliminare palesi distorsioni come nel caso dell'assegno di anzianità (che rende paradossalmente più conveniente economicamente restare 3A1 che divenire 3A2) e a migliorare aspetti che incidono sulla vita quotidiana di tutti (part time, mutui e polizza sanitaria ecc.).

**Se invece dovesse emergere che l'intento dell'azienda è quello di agire su tali articoli nel senso di apportare limitazioni e restrizioni ulteriori (magari per anticipare future necessità a seguito di scelte/riorganizzazioni aziendali...), con un sensibile peggioramento sia sul piano lavorativo che personale, troveranno in queste Organizzazioni Sindacali un ostacolo difficile da superare ed aggirare.**

... segue



### Sistema Incentivante

L'azienda ha ultimato la procedura contrattuale in merito al sistema incentivante. **A scanso di equivoci è opportuno chiarire che su tale argomento non si è mai avviata una trattativa in quanto Findomestic si è limitata ad attuare le previsioni dell'art. 46 del CCNL che prevede una semplice informativa ai sindacati e poi l'attuazione del proprio progetto senza necessità di accordi.**

Rimandiamo ai nostri precedenti volantini (del 01/12/2010 e 08/09/2010) per l'illustrazione del sistema incentivante e per le nostre proposte e suggerimenti, e rileviamo con disappunto che delle nostre numerose osservazioni, discusse con l'azienda e presentate anche in forma scritta, **Findomestic accoglie solo l'estensione ai tempi determinati e contratti di inserimento, ma solo per coloro che avranno un rapporto superiore a sei mesi.**

**Ribadiamo che per quanto riguarda il sistema premiante per i ruoli di sede non business (Bonus) il meccanismo è assolutamente discrezionale e dipenderà, nel bene e nel male, esclusivamente dalle decisioni del proprio Responsabile diretto;** in parte ciò avviene anche per i ruoli di rete e business (sistema RVB), in quanto per entrambi i sistemi si prevede l'inserimento di un ulteriore momento valutativo che inciderà in maniera significativa per i ruoli RVB e sarà l'unico elemento su cui si basa il sistema Bonus per i ruoli non business. Esiste già la valutazione annuale delle prestazioni: perché duplicare le valutazioni e non utilizzare quella già esistente? **Questo ulteriore livello di valutazione (che, ripetiamo, per il sistema BONUS è l'unico criterio di determinazione del premio!) non ha possibilità di ricorso e/o contestazione ufficiale (cosa invece prevista dal CCNL per la valutazione delle prestazioni), come faranno a tutelarsi coloro che non si riconosceranno nella valutazione del proprio responsabile?**

### Polizza sanitaria

In linea con quanto avviene ormai costantemente negli ultimi anni, anche per il 2011 abbiamo appreso che le opportunità offerte dalla polizza sanitaria sono peggiorate rispetto all'anno precedente. Attendiamo di ricevere il testo completo ed integrale della polizza per le opportune verifiche. Intanto notiamo come anche questa situazione sia generata da un mancato rinnovo del CIA: se fossero stati rinegoziati i premi che l'azienda paga per ogni lavoratore si sarebbe potuto evitare un tale peggioramento delle coperture della Polizza Sanitaria. Non vorremmo che l'intento previsto per l'anno prossimo di aderire alla Cassa Mutua di BNL (strumento sicuramente oneroso per i lavoratori e sulla cui convenienza ad oggi non ci possiamo esprimere) possa peggiorare ancora la già difficile situazione attuale.

Meno male che questo è uno dei punti che l'azienda ci ha "concesso" di poter trattare come riportato all'inizio di questo comunicato.

Usando l'esempio della questione Polizza Sanitaria ci permettiamo di far notare come ciò sia la conferma che il rinnovo del CIA è un appuntamento fondamentale nella vita dei lavoratori di un'azienda in quanto regola argomenti che incidono sulla quotidianità delle persone in maniera molto più forte di come spesso è generalmente percepito.

### Dopo il GPS, ecco il Radar (... a quando il Sonar?)

Findomestic ci ha illustrato il nuovo strumento di seguito attività per il recupero che sostituirà la vecchia transazione TTAR. I dati e le informazioni contenute saranno gli stessi, ma in una forma più moderna e (si spera) di facile e diretta consultazione. Il livello di dettaglio delle informazioni sarà accessibile a tutti, dal Direttore al consulente, e arriverà fino al singolo BAC ma non riporterà il nominativo del singolo collega. **Secondo l'azienda questo accorgimento è garanzia sufficiente ad evitare forme indebite di controllo sull'attività lavorativa, ma per noi non lo è affatto!** Come per tutti gli strumenti e software aziendali attualmente in uso, esistono numerosi rischi di violare la complessa, ma fondamentale, normativa che vieta il controllo a distanza sul lavoro e sul lavoratore. Abbiamo sollecitato ancora una volta Findomestic a discutere con noi della materia per individuare delle norme concordate affinché si escluda ogni uso contrario alla legge dei dati estrapolati.

Sullo specifico argomento del Radar, l'azienda si è mostrata consapevole della delicatezza dell'argomento e concorda con noi sulla necessità di individuare da subito regole comuni. **Abbiamo ancora una volta sottolineato che l'individuazione di "regole di buon utilizzo" (come le definisce l'azienda) deve essere il frutto di un confronto costruttivo con i sindacati e che non sarebbe ammissibile, almeno da parte di queste Organizzazioni, una mera e passiva accettazione di un prontuario redatto autonomamente dall'azienda.**

Le Segreterie Aziendali  
**FALCRI – SILCEA**