

FINALMENTE CIA!

È stata dura ma alla fine ce l'abbiamo fatta! Dopo 2716 giorni abbiamo il nostro meritato Contratto Collettivo Aziendale (ex CIA). Oggi, 8 giugno 2015, infatti, è stata sottoscritta l'**ipotesi d'accordo** per il rinnovo del CIA. E contestualmente un accordo per il Premio Aziendale (VAP) 2014 con erogazione il prossimo 27 giugno.

Evidenziamo, innanzitutto, che per il CIA si tratta - così come avvenuto per il CCNL - di un **ipotesi di Contratto** (e non di un accordo già esigibile) **la cui validità è subordinata al giudizio delle assemblee dei lavoratori che si svolgeranno entro il prossimo 10 luglio.**



Per il VAP relativo agli eccellenti risultati del 2014, conseguiti grazie all'insostituibile contributo di professionalità e dedizione di tutti noi, il prossimo 27 giugno riceveremo **1,95 mensilità comprensive di TFR e contributo al Fondo Pensione**. La scelta di sottoscrivere un accordo ad hoc per il VAP 2014 è stata dovuta all'esigenza di consentirne il pagamento con la mensilità di giugno e, contestualmente, di poter procedere allo svolgimento delle assemblee per il Contratto Collettivo Aziendale.

Evidenziamo sinteticamente le principali novità che caratterizzano il nostro nuovo CIA, che avrà scadenza il 31.12.2018.

Il **Premio Aziendale** (VAP) viene disciplinato anche per i **prossimi due anni** (2015 e 2016 con pagamento, rispettivamente, nel 2016 e 2017), con riproposizione dell'opzione welfare e prevedendo come parametro di riferimento l'Utile Lordo con delle tabelle che ci dovranno consentire di confermare lo stesso risultato di **1,95 mensilità**, sempre **valide ai fini TFR e Fondo Pensione**, per il biennio. **In questo modo, ci attesteremo per un triennio su un livello di VAP in linea con la storia aziendale e superiore alla media di quanto conseguito negli ultimi anni.** Come **UNISIN** riconfermiamo la predilezione per l'utilizzo di criteri compositi basati su più indicatori ma abbiamo privilegiato il risultato concreto finale in termini di Premio. Per definire il Premio relativo agli anni 2017 e 2018 torneremo ad incontrare l'azienda nella seconda metà del 2016.

Per la prima volta nella storia di Findomestic, si introduce un sistema di **Percorsi Professionali**, accessibile a tutti, basato su criteri certi e che copre tutti i ruoli professionali. In questo modo si assicura maggiore certezza in termini di sviluppo professionale e di carriera. L'assegno di anzianità disciplinato dall'art. 2 del precedente CIA resta in vigore fino al 31.12.2018. Verrà, inoltre, istituita una **Commissione paritetica** sugli inquadramenti.

I **Ticket Restaurant** vengono aumentati dagli attuali € 5,00 ad **€ 7,00** (incremento di € 1,00 al 01/01/2016 e di € 1,00 al 01/01/2017).

Il contributo aziendale al **Fondo Pensione** è aumentato dall'attuale 4,20% al **4,50%** (incremento di 0,10% rispettivamente al 01/01/2016, al 01/01/2017 ed al 01/01/2018). Per i neoassunti e comunque per il personale destinatario del "livello retributivo di inserimento professionale", l'incremento sarà dell'1,30% (alle stesse scadenze, rispettivamente dell'1%, dello 0,20% e dello 0,10%, per arrivare al **5,50%**) per assicurare loro la stessa contribuzione di un inquadramento di 3A1L.

Sui **Mutui** viene mantenuto il **tasso variabile BCE** con l'aggiunta di uno **spread dell'1%**, in qualche modo compensato dall'introduzione del **tasso fisso** vigente per i colleghi BNL (attualmente 1,40%). Il massimale sarà



UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

UNISIN

Falcri Silcea

Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas

Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze



UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

di € 250.000 sia per i mutui a tasso variabile che per quelli a tasso fisso. Per i **Prestiti** viene confermato il tasso variabile BCE inserendo il riferimento all'arrotondamento per eccesso al multiplo di 0,12 (per ovviare ai limiti tecnici del software di calcolo aziendale).

Vengono introdotti **5 giorni di permessi non retribuiti per esigenze di accompagnamento di genitori** a visite specialistiche ed estesi a **10 giorni i permessi per la malattia dei figli** (limite di età esteso a **14 anni** dagli attuali 12). Il cumulo delle due tipologie di permessi potrà portare alla fruizione massima di 10 giorni all'anno.

I **contributi per figli disabili**, fissati dal CCNL in € 103,29 annui, vengono innalzati ad **€ 1.200,00** annuali dal 2016.

Le **borse di studio** per i figli previste dal CCNL sono aumentate del **20%** dal 2016 e di un ulteriore **20%** dal 2017.

Il contributo per la **Polizza Sanitaria**, dal 2017, sarà innalzato dagli attuali € 475,00 ad **€ 555,00** per i dipendenti senza nucleo familiare e da € 715,00 ad **€ 860,00** per i dipendenti con nucleo familiare. Verranno previsti, inoltre, appositi incontri per analizzare l'andamento della polizza e le proposte di rinnovo.

Viene introdotta, dal 2016, una **Polizza Caso Morte** con un capitale assicurato di **€ 40.000,00** per ciascun dipendente.

Viene rivisto il "borsino" per il **contributo alloggio** adeguandolo ai prezzi di mercato.

L'**indennità di turno** viene aumentata ad **€ 7,00** rispetto ad € 4,30 del CCNL ed uniformandola a quella prevista dagli accordi per la PSC e per il CRCR.

Il **contributo asilo nido** è incrementato ad **€ 120,00** mensili rispetto agli attuali € 100,00 (aumento di € 10,00 al 01/01/2017 ed ulteriori € 10,00 al 01/01/2018).

Per i **Quadri Direttivi** resta l'autocertificazione delle prestazioni aggiuntive e si introduce l'onere per l'azienda di comunicare entro il 31 marzo di ogni anno al QD l'assenza di necessità delle suddette prestazioni aggiuntive.

In tema di **occupazione**, si fissa il principio di **non incrementare l'utilizzo degli stagisti** nei ruoli operativi di Rete; si individua una **durata di 24 mesi** per i contratti a tempo determinato come punto di riferimento per la **conferma a tempo indeterminato**; nel caso di dipendenti deceduti in servizio si valuterà l'**assunzione a tempo indeterminato**, in alternativa al contributo economico, **del coniuge o dell'orfano**.

Per i colleghi **ex Vision** vengono **prorogate a tempo indeterminato le elasticità orarie** introdotte dal relativo accordo e si introdurrà il **lavoro a distanza** per coloro i quali percorrono distanze superiori ad 80 km. e con tempi, tra andata e ritorno, superiori a 2 ore. In alternativa, si avrà diritto ad un **contributo economico equivalente all'abbonamento ferroviario**.

Come abbiamo garantito sin dall'inizio di questa complicata trattativa, l'ultima parola spetta alle lavoratrici ed ai lavoratori. **UNISIN** è convinta di aver conseguito importanti risultati, resi possibili dalla fiducia delle colleghe e dei colleghi e dall'unità di intenti e di visione di tutte le Organizzazioni Sindacali. Ci vediamo in assemblea!

Firenze, 8 giugno 2015

La Segreteria
Organo di Coordinamento
UNISIN Findomestic

UNISIN Findomestic

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