



**Firenze  
19 aprile 2007**

## Ecco le proposte aziendali

**Quelle che seguono sono esclusivamente le proposte che l'Azienda ci ha fatto in tema di rinnovo del CIA.** Queste Organizzazioni Sindacali stanno valutando l'entità della proposta ricevuta per verificare se quello che ci hanno offerto possa essere una valida base di discussione e quindi la giusta strada per trovare un accordo. Dobbiamo esprimere soddisfazione nel notare che la proposta fatta dall'Azienda per il VAP va nella direzione che avevamo prospettato noi: una proposta che ci consente di superare una situazione aziendale di difficile lettura (chi sarà il nuovo proprietario e cosa cambierà in Findomestic?), ma allo stesso tempo porta risposte concrete ai lavoratori e ci garantisce un arco temporale sufficiente ad individuare nuove proposte per il VAP da applicare nel futuro.

- **VAP** – la proposta è di confermare le attuali 2,06 mensilità sia per giugno 2007 sia per giugno 2008, con l'aggiunta di una "una tantum" da definire che potrebbe essere erogata a giugno 2007; questo "extra" sarebbe a stralcio per entrambi i VAP (giugno 2007 e giugno 2008). Nei prossimi mesi dovrebbe partire un gruppo di studio per individuare un nuovo metodo di calcolo del VAP che soddisfi l'esigenza aziendali e dei lavoratori.
- **Fondo Pensione** – disponibilità ad aumentarlo dello 0.25% portando il contributo aziendale dall'attuale 3% al nuovo 3.25%
- **Polizza sanitaria** – disponibilità a parificare per tutti il contributo portando tutti i lavoratori alle stesse coperture attualmente applicate solo per i Quadri Direttivi. Questo avverrà nell'arco di un anno e cioè con il rinnovo della polizza per l'anno 2008 gli impiegati avrebbero un contributo aumentato con plafond più alti per arrivare ad avere una polizza uguale per tutti dall'anno 2009.
- **Cassa mutua e CRAL aziendale** – disponibilità ad attivarli, ovviamente deve essere individuato un percorso affinché questi strumenti abbiano un senso e siano funzionanti in maniera seria e concreta. Dovrebbero essere avviati dei gruppi di lavoro per lo studio di fattibilità.
- **Percorsi professionali** – l'Azienda dice di voler attivare dei percorsi professionali anche dove oggi non sono previsti, nell'ottica di una crescita professionale ed economica dei lavoratori coinvolti. Il progetto dovrebbe prevedere che al verificarsi di determinate condizioni possa scattare il passaggio di livello e l'attribuzione del ruolo. Alcuni criteri che potrebbero essere usati sono la valutazione del personale, la formazione avuta, i risultati ottenuti, la disponibilità a trasferirsi e a ricoprire altri ruoli e/o mansioni.
- **Sistema incentivante** – l'Azienda vorrebbe metterlo in relazione al VAP, al momento non c'è molta disponibilità a discuterne in maniera specifica e a se stante, argomento da riprendere in futuro (dopo il CIA?)
- **Opportunità per la maternità** – Ok per coprire al 100% la maternità anticipata. Ok per elevare il pagamento della maternità facoltativa dal 30% al 60% a fronte però di un uso consecutivo alla maternità obbligatoria e per gli interi 6 mesi previsti; eventuali periodi presi in modo frazionato riporterebbero il salario al 30% attualmente previsto per legge, ci sono margini per ulteriori miglioramenti.
- **Contributi asilo** – Ok per un rimborso di 50€ al mese a seguito di presentazione di idonea documentazione per asili o per l'uso di Baby Sitter, ovviamente regolarmente assunte.
- **Permessi retribuiti** – Più permessi retribuiti ovvero portati a 3 i giorni per i padri a seguito di nascita di figlio, 3 giorni per il secondo decesso nell'arco dell'anno, portate a 15 le ore per le cure fisioterapiche, innalzato ad 1 ora il tempo di percorrenza da e per il dottore per visite mediche per alcune città italiane, da verificare meglio per quali città.

Questo al momento lo stato dell'arte delle trattative. Mancano ancora delle risposte circa i **borsini alloggio, gli inquadramenti** (materia in attesa della mappatura definitiva a seguito della ristrutturazione), **buoni pasto**, definizione ed importo dei **Ruoli Chiave** e su altri argomenti di minore importanza.

L'appuntamento è rimandato a lunedì prossimo, ma crediamo che siano stati fatti dei passi in avanti. Ad oggi, domanda ed offerta non sono in linea, ma possiamo auspicare che il buonsenso e la voglia di non penalizzare i lavoratori che hanno dato tanto e che hanno costruito il successo di questa Azienda prevarrà portando Findomestic a riconoscere ai propri dipendenti quel qualcosa in più che ancora manca per un accordo soddisfacente per entrambe le parti. **La nostra sensazione è che ci sono ancora margini di miglioramento quindi questo è il momento per Findomestic di dimostrare quello che più volte lei stessa chiede ai propri dipendenti: l'attenzione al cliente interno. Vedremo se questi sono solo slogan o se sono concetti che, oltre a diffondere, applica in prima persona.**

Le Segreterie Aziendali  
**DIRCREDITO - FALCRI - SILCEA**