

## Prime risposte e primi "NO" di Findomestic

Nell'ultimo incontro che abbiamo avuto con l'Azienda (27/09/2006) sono arrivate le prime risposte e, come era prevedibile dalle premesse, **sono arrivati i primi "NO"**. Gli argomenti trattati riguardavano principalmente tematiche "sociali" tipo **permessi**, accesso e concessione **Part-Time**, **premi**, **provvigioni per lo studio**, **CRAL**, **maternità**, **pari opportunità**, sui quali abbiamo fatto le nostre richieste e l'Azienda, dopo una sua valutazione ha risposto dando su molti punti risposte negative e su altri (pochi) delle aperture. **Ma cosa più evidente è che le aperture sono su questioni che all'Azienda non costano e non la impegnano, mentre su tutto quello che ha un costo...**

Entrando nel merito delle questioni Findomestic si è resa disponibile a trovare un **"accordo di clima"** (accordo su come l'Azienda dovrebbe comportarsi e quali linee guida, etiche e morali seguire) dove si parla di **pari opportunità**, **finanza etica**, **discriminazione donne incinta**, ecc.; l'unico problema è che si parla di linee guida: non vogliono firmare un accordo dove ci sono i "devono" per non ingessare la struttura...questo punto è quanto meno dubbio anche perché riassume diverse richieste senza dare risposte certe a nessuna, costo per l'azienda "zero".

Per esempio avevamo chiesto che chi rientra dopo la maternità potesse rientrare esattamente nello stesso ufficio svolgendo la medesima funzione ed avere la certezza di non essere spostato (se non ne fa richiesta) almeno finché il figlio non compie 3 anni e la risposta è stata *"concettualmente è quello che facciamo e faremo, lo possiamo dire per scritto, ma senza vincoli poiché la nostra è un'Azienda dinamica e non possiamo sapere cosa succede in 3 anni quindi non possiamo dare certezze che ciò accada"*...tante parole per non dire niente.

Hanno accettato di fare **formazione** al rientro in azienda dopo lunga assenza (aspettativa, malattia, maternità) se ci sono stati cambiamenti operativi, **come previsto anche dal CCNL** (art. 51) ovviamente tramite e-learning; costo per l'azienda tendente a "zero".

Hanno detto **"SI"** a potenziare il **"Mobility Manager"** su Firenze (decreto Ronchi, Ministero dell'Ambiente 27/1998) e poi, secondo le esigenze, esportarlo in altre città. Questo "manager" è una figura già presente in azienda e dovrebbe monitorare gli spostamenti in città per migliorare l'accesso dei lavoratori da e per l'ufficio... figura imposta dalla legge che non si sa cosa fa, per chi lo fa, e quanto serva veramente, probabilmente non una priorità nel rinnovo del nostro CIA; costo per l'azienda tendente a "zero".

**Hanno detto "NO"** all'aumento dell'importo per **l'aspettativa facoltativa per la maternità**, oggi per legge è retribuita al 30% dello stipendio fino ai 3 anni del bambino.

**Hanno detto "NO"** al **CRAL**, quanto meno senza un progetto dove possono capirne l'utilità ed i costi che ricadrebbero sull'Azienda.

**Hanno detto "NO" ai premi** (befana, fedeltà), **"NO" alle provvidenze per le borse di studio**, unica apertura per i lavoratori studenti universitari i quali potrebbero avere un premio più alto al conseguimento del titolo, ma prima di dire "SI" Findomestic si riserva di valutare cosa accadrà sul resto della trattativa.

**Nessun impegno preciso sulla maggior concessione del Part-Time in Rete**, la risposta è che oggi viene concesso, ma molto dipende dall'unità operativa, la piazza e la disponibilità a cambiare lavoro per averlo. Sicuramente hanno chiarito che in **Rete, Contabilità e Informatico**, a seguito del tipo di lavoro che viene svolto, il part-time potrà essere concesso solo all'interno delle fasce orarie ordinarie (8.30-13.30 e 14.30-17.00) e quindi sarà molto difficile che venga dato con orari che intaccano la pausa pranzo, cosa che invece potrebbe accadere negli altri uffici della Sede. **Niente di fatto** per il **part-time sicuramente concesso per chi ha figli fino a 3 anni**, solo un maggior punteggio nella tabella per l'eventuale graduatoria (graduatoria ad oggi non usata). **Niente di fatto** per avere il **part-time a tempo indeterminato**, è possibile richiederlo, ma l'interessato sarà eventualmente contattato per proporgli un'attività in reparti che lo prevedono poiché questa opportunità c'è per necessità aziendale su determinate strutture (tipo "piattaforma telematica" o "telemarketing").

**Permessi.** L'Azienda ci vuol presentare un progetto (quantitativo di giorni annui da usare a discrezione del lavoratore per casistiche ben precise) per la gestione degli stessi che potrebbe comprendere tutti i permessi. Prima di esprimerci vogliamo capire di cosa si tratta esattamente, attendiamo la proposta. L'Azienda sta valutando la richiesta di aumentare il tempo di viaggio da e per gli studi medici a seguito di visite mediche, oggi abbiamo una franchigia di 30 minuti difficilmente sufficiente nelle grandi città o in località stressate dal traffico...ma tanto avremo il Mobility Manager.

Se il buongiorno si vede dal mattino...vi terremo aggiornati sugli sviluppi.

### **"Formazione" e-learning**

Circa i corsi di **e-learning** l'Azienda ha convenuto con noi che potrebbero esserci difficoltà per completarli entro ottobre e quindi estende ad **"entro la fine del 2006"** il periodo per effettuarli. Come **FALCRI** continuiamo a sostenere che questa non è "formazione" ma addestramento, non ne condividiamo lo strumento con il quale viene effettuata e, soprattutto, come e quante ore sono conteggiate ai fini delle ore di formazione annua obbligatoria prevista dal CCNL.