

Abbiamo sottoscritto, il 26 ottobre scorso, un importante accordo con cui, in sostanza, in Findomestic andiamo oltre la Legge Cirinnà. Questa recente normativa, lo ricordiamo, disciplina per la prima volta nel nostro Paese le Unioni Civili e le Convivenze di Fatto. Con questo accordo, estendiamo una serie di diritti e benefici, ulteriori rispetto a quelli derivanti all'automatico adeguamento alla legge, ai colleghi uniti civilmente o conviventi di fatto (Congedi, Permessi, Polizza Sanitaria, Contributo Asilo Nido, Conciliazione Tempi Vita e Lavoro, Provvidenze, Congedo Straordinario ecc.).

Sono previste, inoltre, delle importanti ed innovative misure per le donne vittime di violenza di genere. Per un maggior dettaglio vi invitiamo a consultare l'accordo allegato. Non esitate a contattarci per ogni dubbio o esigenza.

PROGETTO CONCILIAZIONE TEMPI VITA E LAVORO

In queste ultime settimane sta proseguendo il confronto con l'azienda su numerosi argomenti. Tra questi, un posto di rilievo lo avrà nei prossimi mesi il progetto unitario che, come OO.SS., abbiamo presentato all'azienda lo scorso 30 settembre, denominato "Progetto per l'innovazione dei processi produttivi e la gestione degli impatti sociali dei nuovi mezzi di produzione, per la ricerca della miglior conciliazione di tempi di vita e lavoro".

Questo progetto, che auspichiamo possa trovare presto applicazione in azienda, si compone di 4 ipotesi di accordi che hanno l'ambizione di andare a normare tutta una serie di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa che possano facilitare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed, al contempo, incrementare ulteriormente l'efficienza e la produttività, già elevatissime, della nostra azienda: il Telelavoro, la Continuità Operativa (lavoro con orario part time continuato dalle ore 09:00 alle ore 15:00), il Lavoro Agile (o smart working cioè il lavoro fuori dagli uffici aziendali) e la costituzione di una Commissione Permanente per la Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e per l'innovazione dei processi produttivi, che svolga un seguito in maniera strutturata dei vari progetti e lavori per la piena attuazione degli stessi anche in coerenza con altri istituti già presenti in azienda, quali, ad esempio il Part time.

Il presupposto dal quale siamo partiti è che, introducendo tali modalità di svolgimento del lavoro, coordinate in modo armonioso tra loro e con un monitoraggio bilaterale garantito dalla Commissione, si possano contemporaneamente soddisfare delle specifiche esigenze dei lavoratori, facilitare la trasformazione digitale dell'organizzazione aziendale in un'ottica win/win, ed individuare e percorrere l'unica strada possibile per incrementare ulteriormente gli standard, già da record, di qualità/efficienza/produttività di Findomestic: garantire un clima di lavoro più sereno, investire sul senso di responsabilità di ciascuno di noi e sulla fiducia reciproca, abbandonando la via delle pressioni commerciali e delle contestazioni e sanzioni utilizzate come metodo "educativo".

In considerazione della portata e delle caratteristiche del nostro progetto, che si conciliano con le linee guida del piano industriale del Gruppo BNPP fortemente orientato alla digitalizzazione e con le risultanze delle riunioni periodiche del CAE (Comitato Aziendale Europeo), auspichiamo che

esso trovi adeguato riscontro nel prossimo piano di sviluppo di Findomestic affinché si possa sviluppare un confronto costruttivo, con atteggiamenti collaborativi, da parte di tutte le parti interessate.

L'idea di fondo è che le innovazioni tecnologiche che tanto stanno trasformando il nostro modo di vivere e lavorare, possano essere uno strumento utile per venire incontro a specifiche problematiche dei lavoratori, ad esempio agevolando situazioni legate a problemi di salute, di assistenza a familiari, di forti pendolarismi o altro, problematiche per le quali stiamo cercando da anni soluzioni con l'azienda e che crediamo sia giunta l'ora di affrontare e nei limiti del possibile risolvere, con un accordo aziendale.

Il progetto, pur essendo di ampio respiro, ha i due pilastri portanti nel Telelavoro e nello Smart Working; in entrambi i casi si tratterebbe di tipologie di lavoro realizzabili solo ed esclusivamente su base volontaria. Il Telelavoro, normato dall'art.36 del CCNL, è stato pensato come sostegno ai forti pendolarismi o a complesse situazioni di salute: questa tipologia lavorativa prevedrebbe una postazione lavorativa fuori dagli uffici aziendali ed un rientro in ufficio 1 volta alla settimana o 1 volta ogni due settimane. Lo Smart Working (o Lavoro Agile), invece, prevedrebbe la possibilità di un lavoro fuori dagli uffici aziendali con un pc portatile per 1 o 2 giorni alla settimana: a differenza del telelavoro, riteniamo che questa possibilità lavorativa debba essere estesa a tutto il personale della banca e non al sussistere di determinate situazioni personali. Per facilitare l'estensione dell'opportunità di adesione da subito abbiamo previsto che il lavoratore, nella sua giornata di lavoro Agile, possa anche svolgere lavorazioni diverse da quelle abitualmente svolte in ufficio.

Le principali criticità che ci troveremo a gestire nel disciplinare la materia, in particolar modo per le tematiche inerenti il Lavoro Agile, derivano dal fatto che, seppure molte banche hanno già accordi aziendali in merito, a livello normativo non esiste ancora una legge che regolamenti la materia. Nell'andare, quindi, a stendere il testo dell'accordo proposto, abbiamo dovuto affrontare tutta una serie di specifiche questioni inerenti: l'orario di lavoro giornaliero e, la tematica, ad esso strettamente collegata, del "diritto alla disconnessione"; questioni relative alla privacy ed alla riservatezza dei dati gestiti a distanza; gli aspetti relativi al controllo a distanza; i risvolti sul piano della salute e sicurezza ed anche alla gestione dei rapporti con il resto dell'azienda che continuerà a lavorare dalle strutture aziendali.

Agli evidenti vantaggi sul piano sociale che un tale accordo quadro produrrebbe, si sommano i notevoli benefici economici sia per i lavoratori che per l'azienda, una semplificazione dei processi amministrativi (un esempio per tutti riguarda la continuità operativa che consentirebbe una drastica riduzione dei modelli di part time oggi presenti in azienda ed una migliore organizzazione del lavoro) ed una razionalizzazione dei processi organizzativi con evidente semplificazione gestionale, oltre all'innalzamento della produttività sopra citato. L'investimento economico aziendale, recuperato dal risparmio dei costi gestionali ed amministrativi, verrebbe distribuito nei vari strumenti consentendo una scelta organica delle varie tipologie di flessibilità descritte in linea con le esigenze organizzative aziendali.

La costituzione di una commissione permanente che sovrintenda all'attuazione del progetto e ne monitori lo sviluppo, infine, oltre a garantirci una piena compartecipazione nelle varie fasi di avanzamento, ci consentirebbe – realizzando le condizioni di partecipazione paritetica in temi relativi all'organizzazione del lavoro – anche di accedere all'innalzamento della soglia di detassazione per il prossimo Premio Aziendale che,

stando alle previsioni della Legge di Bilancio ancora al vaglio delle Camere, sarebbero notevolmente innalzate rispetto a quella prevista per quest'anno.

Proprio in relazione alla detassazione per quest'anno ed alla possibilità di innalzare la soglia da € 2000 ad € 2500, infatti, abbiamo dovuto riscontrare un esito negativo degli approfondimenti effettuati – a seguito dell'accordo dello scorso 10 maggio – dall'azienda mediante il suo professionista di fiducia con l'Agenzia delle Entrate. Vi terremo aggiornati sui prossimi sviluppi.

POLIZZA SANITARIA

Ferma restando la partnership con Unisalute (probabile un accordo biennale), è stata accettata la nostra richiesta di innalzare la soglia (attualmente ferma ad € 2.168) del massimale di spesa per le visite e gli accertamenti diagnostici (che includono la medicina preventiva) ad € 2.768 per nucleo familiare, ed è stato incrementato il massimale complessivo da € 86.600 ad € 150.000. Attendiamo, inoltre, i dati consuntivi relativi alla medicina preventiva per valutarne l'utilizzo nel corso dell'anno.

PSC e CRCR

I prossimi incontri ci vedranno discutere per il rinnovo di questi due importanti accordi nell'ottica di una fattiva collaborazione con le altre strutture CSZ e CEC. Abbiamo espresso alcune criticità che, auspichiamo, trovino definitiva regolamentazione e risoluzione.

RLS e FONDO PENSIONE

Dopo la disdetta unilaterale dell'accordo RLS e la stipula di un nuovo accordo (26 luglio 2016), la Commissione Elettorale ha stabilito il 29 novembre come giorno per il rinnovo delle cariche degli RLS (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) aziendali.

Le Circoscrizioni per i quali gli RLS opereranno sono le seguenti:

CIRCOSCRIZIONI	RLS
Piemonte – Val d'Aosta – Liguria – Lombardia 1	1
Lombardia 2 – Emilia Romagna 1	1
Emilia Romagna 2 – Trentino Alto Adige – Veneto – Friuli Venezia Giulia	1
Toscana	1
Lazio – Umbria – Marche	1
Puglia – Basilicata	1
Campania – Abruzzo – Molise e Calabria 1	1
Sicilia – Calabria 2	1
Sardegna	1

Nella stessa data si voterà anche per il rinnovo degli Organismi del Fondo Pensione (CdA e Collegio dei Sindaci). In entrambi i casi (RLS e Fondo Pensione) le elezioni si svolgeranno con procedura di voto elettronico:



Findomestic: per un rinnovato clima aziendale, dalle Unioni Civili allo Smart Working

vi terremo informati sulle candidature.

Firenze 28 ottobre 2016

[Scarica il volantino](#)

[Scarica il protocollo firmato](#)