

LINEE GUIDA DELLA PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI FINDOMESTIC BANCA E DELLE SOCIETÀ CONTROLLATE

A CURA DELLA FABI

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI



Per tutti i Colleghi:
**DA AFFIGGERE
IN BACHECA O
IN LUOGO
BEN VISIBILE**

Premessa Le basi concettuali su cui abbiamo deciso di fondare queste linee guida per il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale di Findomestic Banca e delle società controllate fanno riferimento sia all'arco temporale che il prossimo CIA dovrà coprire, sia ai valori Findomestic, così come vengono riportati su Fattinostri n°26 e presentati alla convention dell' 8 e 9 aprile 2003. Infatti, riteniamo che essi vadano rispettati e applicati anche dall'Azienda nei confronti dei suoi collaboratori, e non solo da quest'ultimi nella quotidiana attività lavorativa. Riprendiamo quindi, i valori espressi in quella sede, poiché ci attendiamo vengano perseguiti dall'Azienda in primis in sede di trattativa e poi sempre nella sua attività di gestione delle risorse umane:

Senso della sfida. Quando una sana insoddisfazione è condizione per un miglioramento continuo.

Proattività. Quando il futuro non va subito o temuto ma anticipato e favorito.

Coinvolgimento attivo. Quando non è sufficiente esserci ma anche condividere e andare oltre.

Etica professionale. Quando non è importante solo il fare ma anche il come fare.

Inoltre, ci permettiamo di segnalare un valore, non apertamente segnalato, che è divenuto l'asse portante di tutti i colloqui, siano essi di selezione o di valutazione delle prestazioni, che conosce anche l'ultimo arrivato in Azienda: **la mobilità**

Il tutto all'interno di una vision dedicata a sostenere e rafforzare una cultura d'impresa distintiva e un **clima di lavoro positivo**.

Abbiamo fatto riferimento all'arco temporale di copertura del prossimo CIA. Il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, in quanto integrativo, si può avviare e concludere solo dopo la firma del CCNL. L'attuale CCNL, firmato a febbraio scorso, ha dato il via alle contrattazioni integrative nelle aziende firmatarie, contrattazioni che non hanno un calendario prefissato da accordi specifici. Il

suddetto CCNL è già stato disdetto dalle Organizzazioni Sindacali e quindi è scaduto lo scorso 31/12/2005, restando in vigore fino al prossimo rinnovo. Andiamo a vedere punto per punto il nostro ragionamento:

1) per poter ridiscutere e rinnovare il vecchio CIA abbiamo dovuto aspettare 2 anni dalla sua scadenza: ciò significa che dobbiamo già recuperare questi due anni nei quali l'Azienda è cresciuta in fatturato, utile e numero di collaboratori, ma, tanto per fare un esempio caro a tutti, il calcolo del nostro premio Aziendale è rimasto fermo ai criteri di quando il vecchio CIA fu firmato.

2) Il prossimo CIA scadrà in ogni caso il 31/12/2007, questo perché il periodo di rinnovo non si calcola dal momento della firma del nuovo, ma dal momento della scadenza del vecchio contratto, quindi il quadriennio 2004/2007, e sono altri due anni da calcolare.

3) Non possiamo poi essere sicuri, visti i precedenti, che le trattative di rinnovo del prossimo CCNL si concluderanno prima del 31/12/2007. In ogni caso si aprono due scenari: primo scenario, di gran lunga ottimistico, il CCNL viene firmato prima della scadenza del nostro CIA. In questo caso si attende la naturale scadenza del CIA prima di procedere alle trattative per il rinnovo. Secondo scenario: di gran lunga più verosimile, e tra l'altro è esattamente quanto appena accaduto, il nostro CIA arriva alla sua naturale scadenza (31/12/2007) ma il nuovo CCNL (appena firmato e già scaduto il 31/12/2005) non è stato ancora rinnovato. Quanto dovremo attendere per poter tornare a trattare il nostro CIA? A questa domanda non c'è risposta certa, di certo c'è solo l'esperienza dei periodi di rinnovo trascorsi, mai rapidi. Quindi, riteniamo verosimile un periodo di almeno altri due anni, prima di arrivare alla formulazione e alla firma di un nuovo CIA. E con questi fanno 6 anni, arrivando al 2009. Come ci vediamo nel 2009?

E' qui che entrano in gioco i nostri valori

Senso della sfida: cosa c'è di più importante nel nostro futuro, in senso aziendale intendiamo, dei nostri inquadramenti, delle nostre possibilità di carriera, del premio Aziendale, delle coperture assicurative, della nostra crescita professionale, del tempo da dedicare al lavoro, della nostra pensione, del sistema incentivante. La sfida sta proprio nel portare l'Azienda a dare risposte concrete su aspetti che sono all'ordine del giorno da anni e che sono fondamentali per il futuro di tutti i dipendenti.

Proattività: significa che nella presentazione delle rivendicazioni in piattaforma dobbiamo tenere conto dei due anni da recuperare e degli altri quattro da coprire, con lungimiranza, su tutti gli aspetti, innanzitutto quello dell'evoluzione del costruito sociale, in senso sociologico, di Findomestic, quindi delle esigenze attuali e future di noi dipendenti.

Guardiamo la tabella sottostante nella quale sono riportati i dati presenti rispettivamente su:
Foto di gruppo 2001 – Fattinostri n°23 e Foto di gruppo 2004 – Fattinostri n°35.

Fasce di età	2001	2004	Differenza
< 25 anni	133	128	- 5
26 / 30	537	563	+ 26
31 / 40	727	1051	+ 324
41/ 50	126	225	+ 99
51/ 60	16	28	+ 12
Oltre 60	3	2	- 1
TOTALE	1536	1997	+461



E la successiva, estrapolata dai dati presenti sulla Foto di gruppo 1997 – Fattinostri luglio 1998 n°2:
Foto di gruppo 2001 – Fattinostri n°23 e Foto di gruppo 2004 – Fattinostri n°35

Percentuali per fasce d'età	1997	2001	2004
fino a 32 anni	64%	44%	35%
da 33 a 50	35%	55%	64%
oltre 51	1%	1%	1%

L'evidenza più grande è che l'Azienda sta "maturando". E' infatti passata dal 35% del personale tra

33 e 50 anni del 1997 al 64% del 2004, ed è un po' meno giovane di 7 anni fa (per il dato statistico, nel 1997 eravamo 898), e lo sarà

ancora di più nel 2009.

Coinvolgimento attivo: il metodo di applicazione di Hermes (di cui tanto si è parlato in questo periodo) è il modo sbagliato di intendere il coinvolgimento attivo. Se non la compartecipazione nelle decisioni, di sicuro la condivisione del metodo è ciò che ci aspettiamo da un'azienda che, da sempre, si vanta di avere un sistema di relazioni umane senza attriti.

Etica professionale: Il mezzo ha la stessa importanza del messaggio. Se l'azienda ci tiene tanto ad istituzionalizzare e formalizzare la diffusione dei valori, altrettanto deve essere attenta ad utilizzarli come riferimento, soprattutto quando i dipendenti sono i diretti interessati. Ancora una volta il progetto Hermes ci ha mostrato quello che l'azienda non deve fare nel rispetto dei suoi stessi valori.

Mobilità: chiarezza, trasparenza, modo e tempo per organizzare i propri spostamenti. La mobilità funzionale non deve essere per forza legata alla mobilità geografica e la mobilità geografica non deve essere un modo per subire un danno economico. La mobilità funzionale, quando è associata alla mobilità geografica, non deve essere fine a se stessa ma parte di un percorso di crescita definito e definibile tra Azienda e dipendente

ARGOMENTI

Una premessa indispensabile deve riguardare i dipendenti delle società italiane controllate da Findomestic Banca Spa che, tutte insieme, costituiscono il Findomestic Gruppo. Ad oggi, il contratto integrativo che si applica ai dipendenti di Credial Italia Spa e Findomestic Leasing Spa ripercorre in maniera integrale il contratto Integrativo Aziendale di Findomestic Banca, tranne per un importante e significativo capitolo: il Valore Aggiunto di Produzione (V.A.P.), che oggi penalizza i dipendenti delle società controllate.

E' indispensabile che, per semplici motivi di giustizia e uguaglianza, il risultato determinato dalla trattativa che andiamo a cominciare venga esteso anche ai dipendenti delle società controllate. Proponiamo, quindi, l'applicazione di un VAP DI GRUPPO che consenta a tutti i dipendenti del "Gruppo Findomestic" di avere la medesima erogazione del VAP in termini economici. Questo soprattutto in considerazione della stretta collaborazione tra le società controllate e Findomestic Banca che ne determina l'operatività.

Polizza sanitaria: estensione della gamma di servizi offerti alle specifiche esigenze di neonati e bambini; abolizione delle franchigie che spesso rendono impossibili le richieste di rimborso, soprattutto per le prestazioni singole; copertura dei cicli di cura, cure dentistiche e odontoiatriche; copertura per interventi di chirurgia refrattaria; parificazione verso l'alto delle condizioni per tutti i dipendenti, come già previsto dalla nota a verbale del precedente CIA 2002 con premio integralmente a carico dell'Azienda e con la possibilità di aggiungere eventuali ulteriori "pacchetti" per nuove diverse prestazioni per il dipendente; garantire uguali condizioni per i coniugi dipendenti entrambi da Società del Gruppo.

Agevolazioni per lo studio: estensione anche alle altre lauree dei giorni di permesso e provvidenze già previste per le lauree che danno diritto all'anzianità convenzionale.

Contribuzione fondo pensione:

innalzamento al 5% della soglia attualmente prevista come contributo dell'azienda; estensione delle voci prese come base di calcolo per il contributo.

Asili Aziendali: nei comuni dove è possibile, per numero di risorse presenti e per locazione geografica degli uffici, istituzione di asili Aziendali; laddove le possibilità di cui sopra non lo consentano o sia disagevole, prevedere un contributo per ogni figlio tale da garantire la parità di trattamento.

Buoni pasto: aumento dell'importo destinato al buono pasto; inserimento di convenzioni con ristoranti o con strutture dedicate alla ristorazione; la stipula di tali convenzioni ci consentirebbe di superare l'attuale normativa fiscale che prevede la tassazione in capo al dipendente per la concessione di ticket restaurant per importi giornalieri superiori a 5,29 Euro; riconoscimento del buono pasto al lavoratore part-time che effettua almeno 5 ore di

lavoro o in alternativa in proporzione alle ore lavorate.

Cral Aziendale: costituzione di una forma di Cral Aziendale, eventualmente anche telematico per consentire a tutti di poter godere delle convenzioni stipulate

Anzianità convenzionali: conferma di quanto previsto nel precedente CIA.

Assegno di anzianità:

per il personale inquadrato nella 2° area 3° livello e nella 3° area 1° livello; portare a 5 anni, al posto degli attuali 8, l'automatismo che prevede l'assegno di anzianità; sostituire l'assegno di anzianità introducendo l'adeguamento verso l'inquadramento superiore o la categoria superiore, tempo per tempo vigente; unificare le condizioni per gli assunti prima e dopo il 19/12/1994.

Premio di rendimento:

incremento degli importi della quota eccedente lo standard di settore per il personale in servizio al 31/12/1999; prevedere l'inserimento di una quota a favore degli assunti dal 1 gennaio 2000.

Premio aziendale:

gli utili dell'Azienda sono stati pari a 50,29 milioni di Euro nel 2001 e 100,06 nel 2004, con un peso del rischio invariato al 1,12% ma il nostro premio aziendale è rimasto fermo dal 2002 a 2,06 mensilità per la 3 area e 2,03 mensilità per i Quadri Direttivi. Richiediamo quindi:

- 1) la verifica del metodo di calcolo
- 2) il superamento del tetto massimo
- 3) l'incremento del livello minimo
- 4) conguaglio 2005 su 2004

Sistema incentivante:

applicazione delle norme previste dal CCNL 11 luglio 1999:

"(omissis)...l'istituzione di premi incentivanti (anche sotto forma di stock option e stock granting), la cui erogazione viene subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi, diversi da

quelli prescelti per il premio aziendale ... (omissis) ...per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi medesimi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee). Nella determinazione dei premi l'Azienda deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.; partendo dal presupposto che esiste in Azienda un sistema incentivante per determinate categorie, riteniamo sia giunto il momento di affrontare gli argomenti espressamente tracciati dall'articolo sopra riportato.

Percorsi di carriera:

l'innalzamento verso l'alto della presenza media in Azienda (7 anni), l'appiattimento dei livelli gerarchici, la sostanziale mancanza di un potenziale piano di sviluppo individuale, la saturazione nel numero delle figure di Responsabile di Centro e del cosiddetto middle management, sono condizioni che delineano un quadro in cui, come già evidenziato nella nostra relazione semestrale, i colleghi compresi nella fascia d'età 31/40 (1051 nel 2004) che non ricoprono già ruoli di cui sopra non avranno mai l'opportunità di ricoprire ruoli di gestori o di middle manager, così come probabilmente accadrà ai colleghi della fascia d'età inferiore.

Chiediamo quindi che ci siano le promozioni a livello di inquadramenti, anche con la creazione di nuove figure professionali; nel solo anno 1997 (fonte Fattinostri luglio 1998 n°2) le promozioni furono 212, mentre nel periodo 2001/2004, a livello impiegatizio e dei quadri direttivi, sono state appena 240, e senza contare eventuali passaggi multipli. Ma non è tutto, la tabella è tratta da Fattinostri numero 35:

	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	0	20	20
QD4	21	114	135
QD3	8	34	42
QD2	16	12	28
QD1	23	48	71
3A4	71	134	205
3A3	167	153	320
3A2	155	124	279
3A1	492	294	786
2A3	34	64	98
2A2	-	1	1
2A1	2	10	12
TOTALE	989	1008	1997

Nessun dirigente donna, pochissime donne nei ruoli chiave. Chiediamo una politica di pari opportunità.

Missioni:

nel caso di personale che effettua meno di 5 giornate di missione, riconoscimento dell'indennità nel caso in cui la missione abbia inizio a partire

dalle 8.30 o abbia fine dopo le 17.00 e non più con inizio prima delle 7:00 o fine dopo le 22:00.

Inserimento nel CIA del chiarimento a verbale previsto nel CCNL 2005: "Le parti stipulanti chiariscono che non si configura la fattispecie del "corto raggio" nell'ipotesi in cui il lavoratore/lavoratrice in trasferta effettua, nella medesima giornata, una pluralità di spostamenti che superano complessivamente i 50 km fra località ciascuna delle quali, singolarmente considerata, non dista oltre i 25 km dalla residenza (abituale dimora) del lavoratore/lavoratrice stesso".

Conferma e ratifica di quanto stabilito nella circolare Aziendale n°5 del 21/04/2005 "accordo di rinnovo CCNL Credito parte economica" al comma 10, per quanto concerne il riconoscimento di regime di diaria anche alle prime 4 trasferte effettuate dal Quadro Direttivo, come già previsto dal CCNL per le Aree Professionali. Per i corsi di formazione il primo e l'ultimo giorno deve essere prevista l'indennità; per il primo e l'ultimo giorno si deve intendere il giorno in cui il dipendente parte, indipendentemente dall'orario di partenza.

Inquadramento del personale:

richiesta di effettuare una nuova mappatura degli organigrammi Aziendali e delle posizioni di lavoro al fine di rivedere le singole famiglie professionali stabilite dall'art. 6 del precedente CIA e i relativi inquadramenti. Aumentare gli importi dei ruoli chiave attualmente fermi a 1.500 e 3.000 € lordi annui.

Incaricati commerciali:

miglioramento degli attuali limiti degli automatismi nell'inquadramento dell'incaricato commerciale; parificazione dell'incaricato commerciale che gestisce grandi gruppi in rete, al key account di sede.

Responsabili e coordinatori:

in seno allo sviluppo del piano dei percorsi di carriera, livellare verso l'alto gli inquadramenti dei responsabili e dei coordinatori back office recupero, distribuzione, diretto, satelliti.

Personale di sede:

attualmente sono previsti inquadramenti minimi e soprattutto automatismi solo per il settore informatico; parametrare gli altri settori aziendali di sede con schemi paritetici.

Borsino immobiliare:

considerare come riferimento oggettivo del mercato immobiliare una serie di pubblicazioni storiche sulle diverse piazze ove vengono riportati i veri prezzi degli affitti: pensiamo a "La pulce" e "la Locandina" di Firenze come "Porta Portese" su Roma, o a pubblicazioni dedicate al settore come "Focus immobiliare" de "il Sole 24 Ore" e altri che suggerirete voi stessi; ovvero di affidare il compito di trovare l'alloggio secondo le tipologie previste dall'attuale CIA ad agenzie immobiliari da

individuare all'interno di società immobiliari di carattere nazionale come Gabetti, Pirelli RE e altre, in modo da garantire gli stessi parametri di trattamento sull'intero territorio nazionale; inoltre, presenteremo richiesta all'Azienda di farsi carico direttamente di tutte le spese di intermediazione, oppure di modificare la norma sulle indennità di trasferimento, che ad oggi comprende anche le spese di intermediazione, chiedendo di non considerarle all'interno dell'indennità stessa la quale deve mantenere lo stesso valore, ma a parte e di prevederne il rimborso integrale.

Contributo alloggio:

erogazione del 100% del contributo nel limite dei sei anni, ovvero valutare la possibilità, su richiesta del dipendente, di erogare a favore di quest'ultimo il totale contributo a titolo di anticipo nell'acquisto dell'eventuale casa nel luogo di trasferimento, o come erogazione mensile da utilizzare come pagamento delle rate del mutuo; nel caso di contributo alloggio già in fase di erogazione, l'importo verrebbe calcolato in base ai mesi residui. Abolizione della norma che rende iniquo il trattamento sul contributo del 25% a carico del dipendente dove da una parte il collega interessato al trasferimento, laddove sia proprietario di casa nella città di provenienza e non la lasci in locazione, si vede riconosciuto il 100% mentre il collega che parte da casa dei genitori o da un'altra città dove era già stato trasferito debba accollarsi il 25% dell'affitto.

Nuovo trasferimento entro l'anno:

considerare l'anno di riferimento come i dodici mesi mobili rispetto alla data dell'ultimo trasferimento e non come anno solare e, conformemente a quanto già previsto dal precedente CIA, in caso di nuovo trasferimento entro l'anno, l'Azienda dovrà farsi carico di tutte le spese iniziali e l'indennità di trasferimento dovrà essere corrisposta in modo pari al primo trasferimento: quattro volte l'importo dell'affitto; questo per evitare che un collega trasferito a luglio e, per esempio, nuovamente trasferito a gennaio dell'anno successivo perda il diritto alla copertura delle spese e per garantire che l'indennità di trasferimento sia erogata per ciò che rappresenta, un'indennità appunto.

Mutui:

superamento dell'attuale soglia massima di 180.000,00 Euro, che non permette al momento l'acquisto a chi non dispone di congruo anticipo, tanto da garantire il 100% del prezzo di acquisto pattuito, mantenendo le attuali condizioni; eliminazione del cumulo tra coniugi dipendenti Allargamento anche all'acquisto di immobili che non sono la "prima casa" per consentire a tutti anche ai già proprietari, di godere del medesimo beneficio economico

Prestiti: innalzamento dei limiti di importo e di durata ai massimi livelli previsti dall'Azienda per

i suoi clienti, a seconda delle varie categorie merceologiche, con effetto immediato; tempestivo adeguamento, solo se migliorativo, al variare dei suddetti limiti.

Parti time:

a parziale deroga di quanto contenuto nell'art. 2 - 3° comma dell'allegato F "Disciplina del lavoro a tempo parziale" CCNL 1999, si richiede la revisione dei periodi di valutazione delle domande, da semestrale a trimestrale, con le seguenti scadenze: 31 marzo, 30 giugno, 30 settembre, 31 dicembre, fermo restando le altre definizioni e obblighi ivi contenuti.

A parziale deroga del 2° comma dell'articolo 8 "Parti Time" del precedente CIA: "La durata del rapporto part-time è fissata in 12 o 24 mesi e vengono confermati i limiti di durata settimanale dell'orario di lavoro fissati tra le 15 e le 32 ore e mezzo", si richiede l'integrazione dei limiti di durata del rapporto, accogliendo quanto ribadito nel punto 2 dell'Art. 26 "lavoro a tempo parziale" del CCNL 1999 modificando l'articolo del CIA in tal senso: I rapporti di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale o misto) possono essere concordati, tra l'Azienda e il lavoratore/lavoratrice, a tempo indeterminato, ovvero a termine. La durata del rapporto part-time a termine è fissata in 12 o 24 mesi e vengono confermati per entrambe le tipologie i limiti di durata settimanale dell'orario di lavoro fissati tra le 15 e le 32 ore e mezzo con distribuzione sia orizzontale che verticale o mista.

Punteggi: tenuto conto che il CCNL 1999 art 26 "Lavoro a tempo parziale", stabiliva che: "il contratto di lavoro a tempo parziale costituisce un valido strumento, del quale si auspica la generalizzata applicazione ed il significativo sviluppo nel settore del credito, per favorire l'occupazione e la flessibilità del lavoro, ma anche sotto il profilo sociale". Riteniamo fondamentale il ricorso ai punteggi solo nei casi in cui, fatto salvo i comprovati motivi personali o familiari di rilevante entità, esistano oggettive difficoltà di carattere organizzativo, legate al normale svolgimento dell'attività lavorativa, ove queste non possano essere risolte destinando altro personale della stessa unità organizzativa con le competenze e inquadramento necessario alle mansioni del personale richiedente, e/o con il ricorso a nuove assunzioni anche part-time.

Al punto C dell'allegato all'art 8 del precedente CIA comprendere la categoria dei genitori separati tout-court oltre a quella dei figli senza un genitore (orfani) in quanto riteniamo la definizione: "in caso di separazione/divorzio il figlio dovrà risultare a carico del dipendente e convivere con lo stesso a prescindere dalla corresponsione degli alimenti" risulti lesiva nei confronti dei genitori maschi i quali, in genere, si vedono negare l'affidamento dei figli nelle sentenze di separazione e divorzio. Fermo restando la clausola: "a prescindere dalla corresponsione degli alimenti".

Alla voce "Pendolari": modificare la dicitura "non limitrofo" con "diverso". In quanto è discriminante rispetto alle difficoltà a raggiungere la sede di lavoro, soprattutto per coloro che vivono negli hinterland delle grandi città.

Parificare le esigenze di part time provenienti dalla rete a quelle di sede. Inserire la possibilità certa di part time per madre con figlio fino a 3 anni.

Permessi retribuiti:

modificare nel senso seguente l'articolo 9 del precedente CIA:

- Punto a: 3 giorni, invece di 3 giorni annui, per il decesso del coniuge o convivente o parente entro il 2° grado

- Eliminazione del punto b, perché compreso nel punto a.

- Conferma del punto c con l'aggiunta dei "generi"

- Conferma del punto d

- Punto e: 3 giorni per la nascita di ogni figlio

- Punto f: elevare le 10 ore annue per cure fisioterapiche. Non considerando il tempo di viaggio nella durata massima di 30 minuti per l'andata e 30 minuti per il ritorno nel conteggio delle ore così come avviene per le visite mediche.

- Conferma della norma riguardante le visite mediche.

Per ciò che concerne i punti b) e c) dell'art.9 del CIA Findomestic Banca 2002, elevare senza limiti fino a 12 anni del bambino e fino agli 8 anni in parte retribuito o in %.Inserire permessi retribuiti per accompagnare i bambini per analisi.

Parco auto:

prevedere la scelta, da parte dei colleghi che per motivi di lavoro utilizzano l'auto Aziendale, fra almeno due veicoli all'interno della fascia considerata; unificazione verso l'alto della tipologia di vettura, all'interno delle varie fasce: Responsabili, Incaricati commerciali, ecc....

Disponere la scelta tra veicoli che abbiano almeno le seguenti caratteristiche di sicurezza attiva e passiva: valutazione NCAP min. 4 stelle; EBD, ABS, 7 airbag e che rispetti le più aggiornate normative sui dispositivi antinquinamento (Euro 4 ad oggi).

Rimborsi chilometrici:

per i colleghi che per motivi di lavoro utilizzano l'auto privata:

1) parificazione del rimborso tra vetture benzina e diesel.

2) utilizzo reale e aggiornamento costante delle tabelle ACI nel calcolo dei rimborsi chilometrici

Formazione:

partendo da quanto previsto dal CCNL 2005, estensione a tutte le risorse di programmi di formazione su lingue straniere, principalmente inglese e francese, ovvero sull'utilizzo dei principali software del pacchetto Office (Word, Power Point, Excel) da svolgersi in Azienda o al di fuori delle unità organizzative o attraverso programmi di autoformazione. Prevedere la partecipazione a corsi parauniversitari e/o master nell'ambito dell'interesse bancario o del credito al consumo; per quelle risorse che si distinguono nel loro lavoro laddove la loro valutazione sia ai massimi livelli previsti dagli accordi tempo per tempo vigenti. I programmi potrebbero essere concordati con aziende già presenti sul territorio nazionale o, qualora si trattasse di autoformazione, anche internazionale. All'inizio di ogni anno l'Azienda si dovrà impegnare a presentare il programma dei corsi e le risorse impegnate per ogni singolo ufficio; nella fase di partenza chiediamo all'Azienda una programmazione che abbia inizio non oltre il 3° mese dalla firma del nuovo CIA.

Nell'applicazione di quanto previsto sopra ci rendiamo disponibili a confrontarci con l'Azienda per la progettazione di iniziative formative anche attraverso l'utilizzo di programmi di formazione proposti e/o concordati con Embicredito e/o l'utilizzo di fonti di finanziamento messe a disposizione da enti nazionali o internazionali.

RLS:

prevedere un numero maggiore di rappresentanti dei lavoratori nell'ambito della sicurezza nei luoghi di lavoro. Stabilire un monte ore per organizzare l'attività e le modalità sull'utilizzo delle stesse.

La F.A.B.I. - Federazione Autonoma Bancari Italiani è una Organizzazione sindacale apartitica e acconfessionale (art. 1 dello Statuto). Essa si propone art. 3:

- la difesa, in qualunque sede e con qualsiasi mezzo, degli interessi economici, morali ed assistenziali, sia collettivi che individuali, di tutti e soggetti individuati all'art. 1;
- la formazione - ad ogni livello e grado - in forma individuale e collettiva dei quadri sindacali e dei soggetti di cui all'art. 1;
- il miglioramento ed elevazione dello stato morale e sociale degli associati, realizzandone le lecite aspirazioni ed affermandone i diritti.



Federazione Autonoma Bancari Italiani
Findomestic Gruppo

**ISCRIVITI ALLA FABI. AVRAI A TUA
DISPOSIZIONE OLTRE ALLA
TUTELA SINDACALE DEI TUOI
DIRITTI, ANCHE PRATICI SERVIZI
PER TE E LA TUA FAMIGLIA.**

Telefonaci al 347 3353985

Per comunicare con noi puoi contattare i tuoi rappresentanti per **Findomestic Banca:**
Leonardo Comucci (l.comucci@findofabi.it)
Massimo Garofolo (m.garofolo@findofabi.it)
Michele Costanzo, Omar Sironi, Angelo Sirsi.
Per Findomestic Leasing: Valentina Dell'Acqua
Per Credial Italia: Ilaria Zanolta.

oppure scrivi a: info@findofabi.it

www.fabi.it www.findofabi.it