I contratti integrativi aziendali sempre più orientati al benessere dei dipendenti. Il caso Findomestic

In data 8 giugno 2015 la delegazione aziendale Findomestic Banca S.p.A. e l'Unità Sindacale FALCRI SILCEA hanno sottoscritto il contratto collettivo aziendale vigente a decorrere dalla data della stipula sino al 31 dicembre 2018. L'articolato in commento oltre a prevedere disposizioni riferite allo sviluppo del personale ovvero alla flessibilità del lavoro disciplinando e ampliando, per esempio, la possibilità del lavoratore di fare ricorso al part time, interviene su molteplici punti riconducibili all'attenzione posta dall'azienda al benessere dei dipendenti e a strumenti di welfare.

In coerenza con le scelte aziendali orientate allo sviluppo di piani di welfare, con il presente accordo, viene contrattualizzata la possibilità di corrispondere servizi di valenza sociale/assistenziale tramite l'istituto del premio aziendale quale vettore di maggiore produttività e di benessere organizzativo. Nel dettaglio, l'erogazione del premio aziendale viene strutturato in due distinti programmi alternativi tra di loro quali "Piano Standard" e "Piano Welfare Aziendale Findomestic". Rispettivamente il primo prevede l'erogazione di un premio aziendale in denaro calcolato secondo criteri specificatamente stabiliti al punto 3 art.11 dell'accordo in commento; il secondo, prevede una combinazione tra una quota in denaro "quota cash" ed una in beni, servizi ed utilità "quota welfare". Ancora, il piano welfare, presuppone la possibilità da parte del dipendente di scegliere in base alle proprie esigenze di vita personale nonché familiari la ripartizione delle risorse, secondo una distribuzione percentualizzata pari al 70% in denaro e 30% in quota welfare. Tra i beni e servizi a disposizione del dipendente ci sono la previdenza complementare e l'area formazione ed educazione dei propri familiari. Rientrano quindi percorsi di studi primari, secondari, universitari, master, corsi di lingua etc. Tale beneficio spetta per i dipendenti a tempo indeterminato ovvero per quelli a tempo determinato il cui rapporto abbia una durata superiore a mesi uno distribuito in proporzione al servizio prestato. In egual modo sarà gestita l'erogazione del premio relativa ai dipendenti con orario di lavoro part time.

Restando in tema di welfare le parti firmatarie concordano sull'importanza della conciliazione tempi di vita e di lavoro e, in tal senso, intervengono attraverso delle importanti misure a sostegno dei lavoratori. Ad integrazione di quanto disposto dal CCNL di riferimento «qualora vi sia astensione anticipata per complicazioni intervenute durante la gravidanza si stabilisce che l'Azienda provveda ad integrare al 100% della retribuzione goduta in servizio, quanto corrisposto dagli enti previdenziali, oltre il limite massimo dei 5 mesi per il periodo complessivo di astensione anticipata ed obbligatoria (oggi congedo di maternità)».

Interventi previsti anche in materia di congedo parentale. In tal senso qualora la lavoratrice/il lavoratore decida di usufruire di tale congedo in coda a quello obbligatorio senza soluzione di continuità per un periodo continuativo pari ad almeno quattro mesi effettivi, l'azienda provvederà ad integrare quanto corrisposto dagli enti previdenziali nella misura di «un ulteriore 30% della retribuzione goduta in servizio». Integrazioni previste, rispetto a quanto corrisposto dagli enti previdenziali, anche nei casi di congedi parentali più lunghi pari al 40% della retribuzione goduta in servizio per il quinto mese, ovvero 50% per l'eventuale sesto mese. Al fine di garantire una maggiore conciliazione vita-lavoro l'Azienda si rende disponibile ad accettare richieste di rettifica del proprio orario contrattuale al fine di fruire in maniera più agevole dei riposi orari *post-partum*.

Ancora, per le lavoratrici interessate da un significativo periodo di assenza dovuto alla maternità ovvero per il restante personale interessato da lunghi periodi di assenza (malattia, infortunio e aspettativa) l'Azienda prevede il coinvolgimento in processi di *counseling/mentoring* finalizzati ad attuare le opportune fasi di formazione necessarie per un adeguato rientro in servizio.

Le azioni dell'accordo investono anche le spese sostenute per i figli. In tale prospettiva Findomestic eroga in favore di tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato che sostengono delle spese relative alla frequenza ad asilo nido pubblico o privato ovvero servizio di baby-sitter un contributo mensile pari a € 100,00 fino al compimento del terzo anno di età. Ad integrazione dello stesso, le parti concordano di aumentare l'importo erogato a €120,00 in due *tranches* a regime definitivo dallo 01/01/2018. Resta inteso che l'importo sarà erogato a fronte di idonee documentazioni attestanti la frequenza dell'asilo o l'utilizzo del servizio di baby-sitter.

Derogando in *melius* rispetto al CCNL vigente, le parti intervengono sull'importo del buono pasto elevandolo dagli attuali € 5.00 a € 7.00 in due distinte *tranches* rispettivamente la prima all'01/01/2016 e, la restante parte, all'01/07/2017. La predetta disposizione trova applicazione per il personale full time ovvero per il personale part time «anche per le giornate con

orario contrattualizzato pari o inferiore alle 5 ore giornaliere, purché vi sia una prestazione giornaliera effettiva di almeno 3 ore». Anche per i casi di orario ridotto l'importo subirà un incremento da € 3,50 a € 5,50 in due *tranches* a regime definitivo dallo 01/01/2017. Le parti «si danno reciprocamente atto che il buono pasto di cui sopra viene reso esclusivamente in formato elettronico».

Ancora, in materia di Fondo di previdenza integrativa aziendale le parti concordano di elevare la misura dell'apporto contributivo aziendale al Fondo Pensione Complementare per i Dipendenti di Findomestic Banca e Società Controllate. Nel dettaglio l'apporto contributivo aziendale sarà incrementato dello 0,30% anche esso in tre *tranches* pari a 0,10% ciascuna, a regime definitivo dallo 01/01/2018. Tale incremento, lato azienda, sarà garantito per tutto il Personale iscritto e per quello di futura iscrizione.

Novità previste anche in materia di polizza sanitaria. L'azienda rinnova la convenzione in tema di rimborso spese mediche in favore del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato prevedendo dei contributi massimi. Il costo della polizza è interamente a carico dell'azienda e la copertura sanitaria sarà estesa al nucleo familiare compresi i figli fiscalmente a carico con una età massima di 26 anni.

L'articolo 7 del contratto in commento prevede la possibilità per il personale Findomestic di accedere a forme agevolate di mutui e prestiti secondo precise disposizioni contrattate con l'ente esterno in convenzione. Nello specifico l'azienda ha provveduto ad attivare una convenzione tramite la quale i dipendenti potranno attivare contratti di mutuo fondiario riferiti all'acquisto, ampliamento e ristrutturazione della prima casa finanziando un importo massimo pari ad euro 25.000,00 riferito a mutui a tasso fisso o variabile. In tale prospettiva la decorrenza trova applicazione a far data dal 01/09/2015 mentre, per il periodo transitorio dalla stipula del presente accordo, trova applicazione quanto previsto dal CIA sottoscritto il 24/04/2007. Ancora, l'articolo 7 dispone condizioni agevolate anche in materia di finanziamenti a tasso agevolato ai quali potranno fare ricorso i dipendenti interessati fino ad un massimo pari ad euro 60.000,00 presentando adeguata giustificazione.

I contratti integrativi aziendali sempre più orientati al benessere dei dipendenti. Il caso Findomestic

Roberta Monte

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@monte_roberta

Scarica il pdf