

Ricchi premi e cotillons...?

Nell'incontro dello scorso 22 giugno Findomestic ci ha presentato una prima proposta sul nuovo **Premio Aziendale** ed un test per l'introduzione di un **Sistema Incentivante**.

Per quanto riguarda il primo argomento, premettiamo che non abbiamo potuto non notare che, a pochi giorni dall'erogazione del Premio Aziendale 2010 (relativo all'esercizio 2009) **Findomestic non ha ancora pubblicato il Bilancio**. Ebbene, ci hanno spiegato che, a partire da quest'anno, **l'azienda ha deciso di non pubblicare il Bilancio sulla Intranos!** Decisione che definiscono in linea con la politica del Gruppo. Peccato che invece sul sito di BNL (attenzione: non sulla intranet aziendale ma sul sito internet e quindi disponibile a tutti gli utenti) è disponibile il bilancio (degli ultimi due anni, 2009 compreso) e le relative relazioni! Forse BNL non si adegua alle direttive del Gruppo? Per quanto ci riguarda, la mancata pubblicazione del bilancio non costituisce un problema, se non ce lo metterà a disposizione Findomestic provvederemo a reperirlo nelle sedi ufficiali; ma **questa decisione è un passo indietro dal punto di vista della trasparenza, della comunicazione e nelle relazioni con i lavoratori, soprattutto rispetto a quanto assicurato dai nuovi vertici aziendali.**

PREMIO AZIENDALE

Findomestic, comunque, ci ha presentato una proposta per l'individuazione dei parametri per la determinazione del Premio Aziendale. Si tratta di 4 importanti indicatori: **Risultato Lordo** (Utili lordi); **Cost Income** (rapporto tra costi operativi e margine di intermediazione); **Risk Income** (rapporto tra peso del rischio e margine di intermediazione); **Volume d'affari** (importi finanziati).

Si tratta di un sistema che, per quanto concerne i parametri, è molto simile a quello precedentemente in vigore fino al CIA 2007 e, attraverso il quale, avevamo sempre percepito il massimo del Premio (2,06 mensilità).

Ora sarà necessario approfondire l'utilità, la validità e l'attualità di questi indicatori, soprattutto in merito alle previsioni sul loro andamento e alla combinazione tra gli stessi mediante una loro adeguata ponderazione, oltre che a ricercare un range tra un valore minimo ed uno massimo del Premio che sia soddisfacente per tutti.

In ogni caso si tratterebbe di una soluzione "sfidante" che privilegia la possibilità di un Premio di importo significativo ma non certo (come era fino al 2007) e non di un'ipotesi "garantista" che assicuri un Premio quasi certo ma di importi molto più contenuti.

La ricerca di una soluzione che individui i parametri per il calcolo del VAP era la strada da noi seguita anche nella trattativa dello scorso anno che ha poi invece visto prevalere, su altri tavoli, una soluzione "politica" per il 2008 (erogazione 2009) e la semplicistica individuazione della voce "Utili Lordi" per il 2009 (erogazione il prossimo 27 giugno). Proseguiremo il confronto nella convinzione che sia necessaria una soluzione strutturale.

SISTEMA INCENTIVANTE

La Direzione Aziendale ci ha poi illustrato un Test Pilota per l'introduzione di un Sistema Incentivante. Il test riguarderà gli **Account** ed i **Key Account** dei **Mercati Veicoli** e **Distribuzione**, coinvolgendo in totale **180** colleghi così suddivisi: **per il Mercato Distribuzione 8 Key Account e 81 Account**; **per il Mercato Veicoli 3 Key Account e 88 Account**. Il test avrà inizio a luglio e terminerà il 31 dicembre e gli importi verranno erogati a marzo 2011. Il budget previsto ammonta a **€ 230.500**, ed il valore degli incentivi sarà in funzione del ruolo ricoperto. Gli obiettivi saranno **quantitativi sia di zona che individuali, e qualitativi**, ponderati nelle seguenti misure: area obiettivi quantitativi di zona 30%; area obiettivi quantitativi individuali 50%; area obiettivi qualitativi individuali 20%. Il sistema prevede, inoltre, delle soglie minime ed un tetto massimo per l'accesso all'incentivo.

Osserveremo con particolare attenzione l'andamento del test, intanto abbiamo mosso alcune osservazioni e presentato richieste di chiarimento che attendono risposte.

In particolare, **riteniamo che anche per gli aspetti qualitativi vadano individuati criteri misurabili**

segue...

che garantiscano assoluta terzietà ed obiettività, escludendo valutazioni discrezionali.

Come OO.SS. auspichiamo che, una volta terminato il test ed introdotto il sistema incentivante, si provveda alla **massima diffusione dello stesso, coinvolgendo tutta la popolazione aziendale, non solo tra i ruoli business ma anche tra quelli funzionali**: d'altronde i lavori di quasi tutti gli uffici sono misurati e, in un modo o nell'altro, sottoposti ad obiettivi, quindi perché non riconoscere un incentivo?

Sarà, inoltre, necessario distinguere nettamente il Sistema Incentivante dalle varie tipologie di "challenge" che esistono da tempo in azienda e che si contraddistinguono per il loro carattere di "animazione" e che non vanno in alcun modo confuse.

TRASFERIMENTI

Abbiamo ancora una volta richiamato l'attenzione dell'azienda sulla problematica dei fuorisede. Dopo aver trovato una soluzione per il rientro su una piazza come quella di Catania che coinvolgeva un significativo numero di colleghi, restano irrisolte alcune altre situazioni: pensiamo al rientro su Napoli, Roma, Palermo e Firenze.

In particolare quella dei numerosi "fiorentini" collocati a Milano che da tempo attendono di rientrate a casa, è una situazione a rischio collasso. Ugualmente seria, anche se coinvolge un numero minore di colleghi, è quella dei fuorisede situati a Roma e che pure attendono di rientrare a Firenze.

Recentemente solo la necessità di ampliare l'organico della Piattaforma Telematica di Firenze e/o di sostituirvi del personale con contratto a termine ha consentito di accogliere alcune di queste domande di trasferimento. Riteniamo che, se l'unica opportunità per rientrare a casa sia arrendersi a scelte dolorose come la riduzione di orario ed i turni (sabato e domenica compresi), si tratti di un prezzo troppo alto da pagare, se non è frutto di una vera preferenza individuale.

Comprendiamo che, in un momento in cui, secondo i piani aziendali, l'organico della piazza di Firenze necessita di essere snellito è difficile far rientrare a casa i fuorisede, ma è pur vero che potrebbe essere l'occasione giusta, visti i numerosi cambiamenti in cantiere, per apportare i necessari aggiustamenti organizzativi atti a soddisfare l'esigenza (di vita oltre che professionale) di diversi colleghi.

Su temi di tale rilevanza e su esigenze il cui soddisfacimento farebbe il reciproco interesse della Direzione e dei lavoratori, siamo a disposizione per poter fornire i nostri suggerimenti e per collaborare all'individuazione delle soluzioni.

PASSAGGI IN BNL

Dal sito della BNL e da conferme verbali di alcuni esponenti aziendali in occasione dei colloqui per il personale che passerà in BNL, abbiamo appreso che verrà aperto il CRC a Sesto Fiorentino (presumibilmente in via Avogadro).

Senza voler eccedere in formalismi e rischiando di passare come "i soliti pignoli", **ci permettiamo di ricordare, a Findomestic e ai firmatari dell'accordo, che bisognava garantire la riallocazione sulla piazza di provenienza (Firenze, Bologna, Torino).**

Abbiamo lamentato e denunciato tutte le manchevolezze e gli aspetti poco chiari dell'accordo sul Piano Industriale 2010-2012, e se si vorrà continuare a giocare sull'equivoco e sulle interpretazioni qualcuno ne dovrà rispondere.

Su questo tema, ancora poche e lacunose sono le informazioni che Findomestic assicura: non si conosce ancora la tempistica e le destinazioni di tutti i passaggi in BNL; vengono variate le date dei colloqui; non si sa nulla delle candidature volontarie e delle selezioni.

Speravamo che gli incontri di verifica previsti dall'accordo, a cui non siamo ammessi in quanto non firmatari (ci strapperemo i capelli dalla disperazione...) potessero garantire tutte queste risposte, invece vediamo che servono a "scoprire l'acqua calda" dei provvedimenti già adottati o in fase di sperimentazione e di cui siamo tutti già a conoscenza!

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA