

Bilancio, Orari di lavoro e CIA, qualcosa si muove!?!

“Gli ottimi risultati del 2012 sono archiviati e il 2013 non va bene” anche se non con queste parole il Direttore Generale ci ha esposto i dati di bilancio approvati che si riassumono così:

- Margine Intermediazione.....744 mil. (+ 34 mil. circa un 5% in più)
- Costo Operativo.....263 mil. (- 5 mil.)
- Rischio.....316 mil. (+ 26 mil circa un 3% in più)
- **Utile Lordo.....167 mil.**
- **Utile Netto.....109 mil.**
- **Utile Lordo di Gruppo.....177 mil. (con BF5 che ha prodotto utili per 7.5 mill).**

Tutto questo, come già annunciato comporterà a giugno il pagamento di un VAP di 1,95 mensilità e ricordiamo che per i redditi fino a 40.000€ si potrà usufruire della tassazione al 10% fino al raggiungimento di 2.500€ di premio. Per quanto questo sia un ottimo premio, almeno paragonato ai premi che per adesso sono erogati nel panorama bancario, non dimentichiamoci che il meccanismo con il quale è stato determinato è, secondo noi (come abbiamo già detto più volte), poco vantaggioso per i colleghi (è facile osservare come l'accantonamento in più effettuato da Findomestic abbia sicuramente diminuito il risultato finale dell'Utile Lordo con minore corresponsione di VAP). Sarà quindi nostra cura fare in modo che per il futuro si trovi un meccanismo che garantisca maggiore trasparenza e coerenza fra quanto fatto e quanto erogato, cosa della quale, ad oggi, non possiamo essere certi con l'attuale metodo di calcolo.

L'analisi dei dati è stata piuttosto semplice nel suo insieme: stiamo facendo risultati non tanto grazie al numero di operazioni (più o meno stabili), ma alla redditività che esse portano; i minori costi operativi sono dovuti in parte ad una migliore gestione delle spese e dalla stabilizzazione del costo del personale, grazie all'introduzione del nuovo Contratto Nazionale che fa risparmiare le aziende; il maggior peso del rischio dipende da fattori che purtroppo non sempre derivano solo da nostre scelte, ma che per adesso è sotto controllo anche se in aumento.

Nonostante questi ottimi risultati, il D.G. si è affrettato a sottolineare come tali numeri sono ormai “passati” e che ad oggi non stiamo “brillando”, per quanto aprile abbia mostrato che qualcosa potrebbe cambiare dopo i primi tre mesi dell'anno in “rosso”: e di questo dovrà esserne tenuto conto anche in ottica di rinnovo del **Contratto Integrativo** (ripetono in coro da parte dell'azienda).

Da parte nostra non ci stupiamo che l'azienda si affanni a rilevare che i risultati di questo 2013 sono molto inferiori alle **LORO** attese e che, se continuiamo così, già ripetere quanto fatto nel 2012 sarà molto difficile: guarda caso tutte le volte che i lavoratori possono pretendere qualcosa non è mai il momento giusto...

Crediamo poi non sia neppure un caso che, focalizzandosi su certi argomenti “spinosi”, l'azienda stia tentando di indirizzare quella che potrebbe essere la discussione sul CIA. Secondo le prime indicazioni l'azienda gradirebbe un “**VAP Sociale**” (l'uso del termine “sociale” è spesso ambiguo e fuorviante); per quanto riguarda la **Polizza Sanitaria** aprirebbe ad una “cassa mutua”; sarebbe possibilista per studiare **Percorsi di Carriera e Inquadramenti** minimi (ma **senza automatismi**)... Insomma tutta una serie di aperture “sulla carta”. Poi però, “leggendo fra le righe”, deduciamo che Findomestic “gradirebbe” spendere il meno possibile, magari utilizzando soldi che già sta impiegando su alcune voci di costo per girarle su altre, senza “incrementare” le uscite totali... però pretendendo qualcosa in cambio, infatti sono già sul tavolo della discussione una serie di richieste che, ad oggi, coinvolgeranno il solo canale Recupero. Ma sarà così per sempre?

Ci sono state presentate qualche giorno fa, una serie di idee che l'azienda vuol mettere in campo per “aiutare” il Recupero, attualmente “l'anello debole” della catena Findomestic. Per vari motivi (fra i quali “la concorrenza già lo fa” non manca mai come scusa) c'è bisogno di andare a “trovare” e quindi a “sollecitare” una fetta importante di clienti al Recupero che non sono reperibili in orario di ufficio tradizionale. Ecco allora che ci presentano una prima idea di un test che duri solo (?) 4 mesi e non prorogabile che prevede la creazione di un Team composto esclusivamente da 5-6 VOLONTARI (nelle piazze dove non si trovano i





UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze



volontari non verrà fatto), che effettuino in un giorno a settimana (si pensa al giovedì) un orario di lavoro che termini almeno alle 19.30 (ma, se il Sindacato firma l'assenso, vorrebbero stare aperti fino alle 21.00) per trovare e contattare i Clienti "irreperibili". Questo nella speranza di riuscire a limitare il peso del Rischio.

Detto così aveva poco senso e sembrava un test su un progetto non chiaro e non ben definito. E infatti, trovandosi di fronte alla ferma posizione dei vari tavoli sindacali, i quali, senza maggiori informazioni e chiarezza di intenti, hanno comunicato che non avrebbero concesso alcuna deroga a quanto previsto dal CCNL, Findomestic ha dovuto scoprire le carte ed ha esposto quello che è il suo vero obiettivo.

All'interno del CRCR di Firenze vorrebbe creare un Team che dovrà lavorare dal lunedì al venerdì dalle 15 alle 21: fino alle 18:30 svolgendo la normale attività di "inbound", dalle 18:30 alle 19:30 (ma sperano di raggiungere l'accordo fino alle 21), passare invece ad un'azione mirata di ricerca e recupero su clienti irreperibili in orari tradizionali. Per far questo (ed ottenere l'apertura fino alle 21) l'azienda ha già dichiarato di essere pronta ad accettare alcune richieste che da tempo come Sindacati le stiamo facendo. Il Team si dovrebbe creare grazie all'assunzione di nuovo personale in più rispetto all'attuale, del quale alcuni a tempo indeterminato ed altri determinato. Il Personale coinvolto sarà Part-Time, in quanto lavoreranno 30 ore a settimana e saranno assunti per fare questo orario specifico (un po' come accade già in Piattaforma Telematica). Questo Team nascerà a settembre all'interno del CRCR di Firenze, mentre gli altri CRZ, una volta finito il test, torneranno a lavorare come sempre dal lunedì al venerdì 9-17:30. L'azienda ha previsto inoltre di riorganizzare il lavoro al CRCR in modo da attuare un orario continuato dal lunedì al venerdì 9-19:30 (o come sperato fino alle 21). Questo avverrà tramite l'introduzione del lavoro in pausa pranzo, tramite il ricorso ad un orario part time "ad hoc", si parla infatti di massimo una dozzina di persone che potranno richiedere l'orario 9-15 continuato, proprio quell'orario che fino ad oggi l'azienda ha cercato di negare il più possibile (quando l'azienda ha bisogno, guarda caso, si può tutto...). Infine Findomestic ha già fatto intendere di essere disponibile a rivedere determinate indennità.

Al di là del progetto, del quale dobbiamo discutere a breve la fattibilità con Findomestic, attingendo anche a dati ulteriori rispetto a quelli fin qui presentati, dobbiamo sottolineare alcuni aspetti che si fondono con le varie questioni fin qui trattate, ovvero il Bilancio, il CIA e le necessità aziendali.

Negli ultimi anni è apparsa evidente una costante: l'azienda non è mai stata disposta a concedere niente se non dietro esclusiva necessità. Se non serve all'azienda o non vi è tenuta per legge e/o contratto difficilmente Findomestic si è resa disponibile a concedere qualcosa.

Poi ci sono tutte le altre questioni, più o meno evidenti, sulle quali Findomestic ha fatto e fa una pressione continua sui Sindacati ed i lavoratori:

- Se i Sindacati chiedono troppo oppure non sono disponibili a concedere quanto richiesto, i Soci Investitori potrebbero non proseguire a "puntare" su di noi con le conseguenze che ben conosciamo viste da altre parti...
- Se i concorrenti lo fanno, lo dobbiamo fare anche noi e se il Sindacato obietta è responsabilità sua di possibili peggiori risultati e magari di esternalizzazioni/cessioni di ramo d'azienda...
- Quando ci sono difficoltà/perdite la responsabilità ed i disagi sono dei lavoratori, i Manager non pagano mai per i propri errori, al massimo prendono meno incentivi oppure hanno "promozioni" verso nuovi incarichi.

Sinceramente non siamo disponibili a simili giochetti, se l'azienda vuole qualcosa che sia pronta anch'essa a mettersi in gioco e a prendersi la propria fetta di responsabilità/costi. Il fatto che quest'anno ha deciso di non darsi ufficialmente un obiettivo se non il mantenimento di quanto fatto lo scorso anno, per colpa del contesto socio economico, sembra una scusa per non voler creare valore, rendere incerto il quadro generale e quindi meno pretenziosi i lavoratori in quanto più insicuri. Continuare ad agitare spauracchi vari (...siamo gli unici che continuano a fare Recupero all'interno, ci conviene? ... siamo fra i pochi che non lavorano fino a tardi o tutti i giorni, potremo continuare a permettercelo? ... prendiamo tanto di VAP, siamo un'anomalia nel settore... etc.) non aiuta certo a stimolare un clima costruttivo e produttivo, ma solo di tensione e paura che, **forse**, potrà funzionare nel breve periodo, ma non crea certo valore aggiunto nel futuro...

Firenze, 7 maggio 2013

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Findomestic

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650

unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic