



Lavori in corso

Lo scorso 29 marzo abbiamo ripreso il confronto con la DHR su diversi argomenti che, direttamente o indirettamente, incidono sulle nostre condizioni lavorative e sulla nostra organizzazione del lavoro.

PROSSIMO PIANO INDUSTRIALE E ORGANICI

Coerentemente a quanto rappresentato al Direttore Generale a inizio anno, alle varie Strutture aziendali negli ultimi incontri (Formazione e Deontologico) e alla DHR negli Incontri Semestrali degli ultimi mesi, **abbiamo affermato la nostra volontà di un confronto costruttivo sugli organici aziendali**. Non riteniamo, infatti, sostenibile il modello organizzativo aziendale basato, su continui efficientamenti del personale, non più sostenibili, di corto respiro e apparentemente privi di una visione di lungo periodo. È nostra ferma convinzione che qualunque nuovo ambizioso progetto o obiettivo aziendale - dall'apertura di nuovi uffici sul territorio, alle misure che saranno individuate con il nuovo piano industriale 2017-2020 (sul quale abbiamo già la disponibilità del DG a un confronto preventivo) - debba necessariamente essere sostenuto da un imprescindibile e adeguato incremento del personale, strutturale e ragionato.

Le unità aziendali viaggiano già al massimo regime, anzi, in interi settori o mestieri (vedi ad esempio Diretto, ma anche Account...) il limite di rottura è vicino e riteniamo improcrastinabile un intervento che riconduca le condizioni lavorative entro i limiti della sostenibilità. Gli indicatori di questa sofferenza li abbiamo già rappresentati denunciando i **continui e nuovi monitoraggi sempre più puntuali**, le difficoltà di interi settori aziendali ad **accedere ad una formazione e ad un aggiornamento reali**, con tutti i rischi di incappare in errori con conseguenti contestazioni che talora possono tramutarsi in sanzioni...ma anche la definizione dei Piani ferie ha manifestato, ancora una volta, l'inadeguatezza di strutture, come sono, ad esempio, i Satelliti a tre persone che complicano la turnazione per quelle stesse ferie che tassativamente l'azienda pretende debbano essere fruito entro l'anno. Per permettere a tutti il giusto e meritato riposo, è indispensabile che l'azienda preveda le necessarie integrazioni di personale, come da noi richiesto e segnalato da tempo! Abbiamo dichiarato la nostra disponibilità a un confronto



costruttivo e puntuale su tale argomento, in particolare **vogliamo conoscere e strutturare gli organici sia per il presente sia per il prossimo Piano Industriale.**

Come previsto dal Contratto Collettivo Aziendale recentemente sottoscritto, abbiamo **richiesto all'azienda la presentazione di un'informativa sull'andamento occupazionale**, per incrociare i dati numerici con le nostre rilevazioni sui territori e ripartire da lì con il confronto.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Sempre in ottemperanza alle previsioni del nuovo Contratto Collettivo Aziendale, l'azienda ci ha rappresentato **i dati aggregati e il trend delle Valutazioni delle prestazioni del 2015.** È di tutta evidenza che con la recente introduzione dei percorsi professionali le valutazioni acquisiscano ulteriore rilievo e abbiamo preteso di poter verificare che in azienda si mantenesse nel complesso una coerenza con i livelli valutativi degli anni passati, ante percorsi. Secondo i dati presentatici, e sui quali attendiamo ulteriori approfondimenti, nel 2015 non si è registrato uno stravolgimento degli equilibri tra i vari livelli valutativi rispetto al passato.

PIANO WELFARE

Altra tematica affrontata è quella riguardante la **possibilità di percepire, su base volontaria e per effetto del Contratto Collettivo Aziendale, parte del Premio Aziendale (VAP) sotto forma di Welfare (servizi/utilità).** A breve inizierà, ad opera dell'azienda, la relativa campagna informativa. Ricordiamo che la Legge di Stabilità 2016 ha ampliato il ventaglio di servizi fruibili in modalità welfare. Al momento registriamo un ritardo nella pubblicazione del decreto attuativo, che deve andare a disciplinare nel dettaglio gli aspetti riguardanti la detassazione dei premi di produttività, e nei chiarimenti circa l'introduzione di limiti reddituali e di massimali di premio per la fruizione del premio in modalità welfare: tutto ciò, sta determinando una compressione dei tempi utili per l'adesione che probabilmente condizionerà le nostre scelte. Dipendendo da fattori esterni, all'azienda non possiamo che richiedere il massimo della celerità e della chiarezza nella presentazione dell'offerta Welfare di prossima uscita. A tal proposito abbiamo concordato di prorogare al 15 aprile prossimo il termine per l'adesione al Piano Welfare.



COMMISSIONE PARITETICA SUGLI INQUADRAMENTI

Abbiamo, inoltre, ripreso il confronto sugli inquadramenti, con la calendarizzazione del primo incontro della **Commissione Paritetica** costituita ad hoc. Come da previsione del Contratto Collettivo Aziendale, essa sarà impegnata nella definizione ed emersione a livello inquadramentale, di tutte quelle realtà che per le loro specificità, richiedono adeguati approfondimenti che le tempistiche contingentate per la chiusura del Cia in tempo per l'erogazione del premio aziendale, oltre alle resistenze aziendali, non consentirono. È volontà di queste OO.SS. che il confronto trovi una rapida, concreta e soddisfacente definizione.

I ruoli di responsabilità di sede non possono rimanere senza una loro definizione in termini di inquadramento e di percorso professionale, così come i ruoli chiave non possono permanere nel limbo di indeterminatezza che da troppi anni ne caratterizza l'esistenza, così come va apportata necessaria chiarezza sul formale riconoscimento come *professional* di alcuni ruoli.

RLS

Abbiamo, infine, avviato il confronto in relazione al recente accordo nazionale sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e all'accordo aziendale che dovrà disciplinare la materia in Findomestic. Registriamo inspiegabili distanze: noi esigiamo il rispetto dei principi fondamentali ai quali era ispirato il precedente accordo che garantisce l'efficace copertura dell'intera azienda in termini di tutela e salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e degli ambienti di lavoro.

Se l'azienda ha altre priorità, lo dica chiaramente.

Firenze, 31 marzo 2016

**Le Segreterie
Organi di Coordinamento
FABI - First/CISL - Fisac/CGIL - Uilca/UIL - UNISIN
Findomestic Banca**