



Sereno variabile

Nell'ultimo incontro avuto con la direzione HR, ci sono stati forniti i dati sul personale in organico al 31.12.2015.

2.259 persone in organico al 31.12.2015	+3,1% rispetto all'anno precedente
31 contratti a tempo indeterminato nell'anno	+ 23 in rete e + 8 in sede

Rispetto al mercato del lavoro nazionale non possiamo che essere contenti delle stabilizzazioni e della seppur timida crescita degli organici, ma riteniamo siano comunque insufficienti alla luce della crescita dei volumi gestiti e dei risultati raggiunti.

Per il 2016 l'Azienda prevede un'ulteriore crescita dell'occupazione e delle stabilizzazioni a supporto del business e dell'organizzazione aziendale ma, ritenendo tale aumento troppo timido, auspichiamo che le assunzioni siano superiori a quelle messe in preventivo.

Un esempio su tutti: **nel 2015 l'Azienda ha incrementato di sole 4 risorse il canale diretto. Numero decisamente insufficiente** rispetto al lavoro prodotto dai consulenti del Mercato Clienti, costretti quindi a sopportare elevate pressioni commerciali sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo, realizzando nonostante tutto numeri e performance riconosciute dalla stessa azienda come eccellenti. Tale situazione è stata rilevata anche in altri settori aziendali.

Nel settore Studio l'organico è stato incrementato di + 5 tempi indeterminati, numero palesemente inferiore rispetto a quanto comunicato in sede di plenaria dal referente del Canale. Alla luce delle recenti partnership con Poste e Volvo riteniamo sia assolutamente insufficiente rispetto alle conseguenti lavorazioni.

Crediamo sia giunto il momento di apportare dei correttivi importanti e tangibili che segnino positivamente la strada del prossimo Piano Industriale.

Le OO.SS. aziendali si sono rese disponibili a fornire il proprio supporto e la propria fattiva collaborazione mediante un confronto costruttivo ed un dialogo aperto. E' certamente l'Azienda a dover tracciare le linee guida per proseguire un progetto di crescita, ma senza il nostro contributo, forte della conoscenza delle reali esigenze dei lavoratori, il prossimo sarebbe un Piano Industriale incompleto.



Flessibilità orarie, smart-working e organici sono argomenti per noi centrali per permettere un miglioramento delle condizioni lavorative di tutti i dipendenti ed è questo il momento di affrontare seriamente anche queste tematiche e fare in modo che si sposino con le strategie aziendali.

VAP WELFARE E DETASSAZIONE

Abbiamo concordato con l'azienda di spostare **la scadenza di adesione al piano welfare al 31 maggio**, per permettere ai colleghi eventualmente interessati, dopo un'attenta valutazione sulla propria posizione personale, di sottoscrivere la propria adesione al Piano Welfare.

In tal senso, in relazione all'innalzamento da €2.000 a €2.500 della soglia di premio che, per effetto delle novità introdotte nella Legge di Stabilità 2016, può beneficiare della cosiddetta detassazione (imposta sostitutiva al 10%) **abbiamo sottoscritto un accordo che ottempera alle attese di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro previste dal decreto attuativo emanato dai Ministeri del Lavoro e dell'Economia**. Considerata l'incertezza che ancora caratterizza la materia, al momento si farà riferimento al limite di €2.000 (sia per la detassazione in caso di pagamento cash, sia in caso di adesione all'opzione welfare). Tale accordo sarà trasmesso sotto forma di interpello all'Agenzia delle Entrate. Salvo parere negativo e, dunque, in caso di conferma della conformità ai requisiti fissati dal decreto, si potrà innalzare la soglia ad €2.500 ottenendo una compensazione mediante il conguaglio di fine anno ad opera del sostituto d'imposta (azienda) in busta paga.

Vi terremo prontamente informati sull'evoluzione della vicenda.

Firenze, 13 maggio 2016

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