

SI PUÒ OCCUPARE DI PIÙ!

Il primo confronto con l'azienda del 2017, svoltosi l'8 febbraio, ha avuto ad oggetto diverse tematiche. Innanzitutto, l'azienda ci ha fornito i **dati relativi all'occupazione**, ai sensi del nostro Contratto Collettivo Aziendale (art. 27). Come si può osservare dalla tabella seguente, prosegue il trend di moderata e prudente crescita dell'organico.

| | Tempi indeterminati | Tempi determinati | Totale | % |
|-------------------|---------------------|-------------------|--------|-------|
| 31.12.2015 | 1980 | 279 | 2259 | +3,1% |
| 31.12.2016 | 2018 | 322 | 2340 | +3,6% |

Come Organizzazioni Sindacali, pur riconoscendo come positivo il fatto che la nostra azienda cresca anche in termini di numero di collaboratori, non possiamo dirci pienamente soddisfatti per una serie di motivi:

- ✓ il personale cresce troppo poco e troppo lentamente rispetto all'impennata di tutti i principali indicatori economici che verranno confermati ufficialmente non appena sarà approvato il bilancio;
- ✓ in numerosi settori aziendali, in primis il diretto, da tempo denunciavamo gravi carenze di organico;
- ✓ il numero dei rapporti di lavoro precario cresce nonostante le stabilizzazioni e si conferma a livelli inaccettabili;
- ✓ le assunzioni e le stabilizzazioni non sono uniformemente ripartite sul territorio nazionale e penalizzano ulteriormente il Sud Italia.

Per il 2017 è atteso un trend occupazionale simile: noi ribadiamo che si deve e si può fare meglio e di più!

PREMIO AZIENDALE

Abbiamo, inoltre, dato il via al confronto, che entrerà nel vivo nelle prossime settimane, sulle tabelle per il Premio Aziendale (VAP) del prossimo biennio (erogazione 2018 e 2019): abbiamo evidenziato sin da subito che è **doveroso tener conto del livello a cui tendono ad attestarsi gli utili della banca e riconoscere concretamente il contributo determinante di tutti noi!**

Per quanto riguarda il Premio in pagamento a giugno 2017, oltre a ricordare che quest'anno è coperto dalle tabelle previste nel CCA e che, presumibilmente, ci garantiranno 2 mensilità, **chiediamo un riconoscimento, che è fortemente atteso dai colleghi, per i risultati eccezionali del 2016 che sono andati ben oltre le più rosee previsioni di budget.**

Sempre in tema di **Premio Aziendale**, ricordiamo che i benefici della cosiddetta "**detassazione**" - consistente nell'applicazione di un'aliquota IRPEF agevolata del 10%, sostitutiva di quella ordinaria e delle addizionali regionali e comunali - quest'anno saranno ancora più importanti e saranno accessibili per una platea più ampia di lavoratori. La Legge di Stabilità per il 2017, infatti, ha innalzato il limite di reddito per poter beneficiare del trattamento fiscale agevolato, riferito all'anno precedente, ad € 80.000 lordi annui (lo scorso anno era di € 50.000) ed ha aumentato ad € 3.000 lordi il limite dell'importo massimo detassabile (lo scorso anno era di € 2.000,00), innalzabili ad € 4.000 (lo scorso anno era € 2.500) nei casi in cui le Aziende coinvolgono, pariteticamente, i Lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

Se lo scorso anno, nonostante tutti i nostri sforzi e le nostre proposte rigettate dall'azienda, non è stato possibile beneficiare dell'innalzamento della soglia di detassabilità, quest'anno è un'occasione che non possiamo permetterci il lusso di perdere. Avere un'imposizione fiscale del 10% su € 4000 di VAP anziché su € 3.000 significa beneficiare, al netto, di almeno 300€ ciascuno!



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

Come OO.SS. siamo convinti che ci siano tutte le condizioni per soddisfare i requisiti previsti dalla normativa senza che ciò comporti particolari condizionamenti all'autonomia aziendale nell'organizzazione del lavoro.

Abbiamo ribadito all'Azienda la nostra volontà di avviare il confronto in merito al **progetto** presentato da queste OO.SS. a fine settembre scorso, sulla **“innovazione dei processi produttivi e la gestione degli impatti sociali dei nuovi mezzi di produzione, per la ricerca della miglior conciliazione dei tempi di vita e lavoro”**, che prevede, oltre all'introduzione di forme di **smart working, di telelavoro e continuità operativa**, anche l'istituzione di una commissione permanente che ci garantirebbe di centrare i requisiti richiesti per l'innalzamento della soglia di premio detassabile. I tentennamenti aziendali su questo tema sono ancor più inspiegabili, alla luce del fatto che nel piano di sviluppo HR 2020 l'introduzione del lavoro agile è prevista ed il tema centrale del Piano di sviluppo e proprio la *digital transformation*!

VALUTAZIONI E PERCORSI DI CARRIERA

In piena fase di colloqui di valutazione, è opportuno ricordare che è sempre possibile fare ricorso contro il giudizio ricevuto (per ogni evenienza non esitate a contattarci tempestivamente perché il ricorso va fatto entro 15 giorni dall'attribuzione della valutazione).

È opportuno, inoltre, rammentare ancora una volta come l'introduzione dei percorsi professionali in azienda, oltre a colmare una lacuna storica e garantire delle regole certe nel campo della progressione di carriera da sempre governato esclusivamente dalla discrezionalità manageriale, non impedisce né limita in alcun modo la possibilità che eventuali promozioni (così come premi e *ad personam*) possano essere riconosciuti anche prima dei vari step previsti dal CCA. Ci risale che, troppo spesso, durante i colloqui chi valuta motivi ai propri collaboratori l'impossibilità di attribuir loro una promozione perché adesso è necessario attendere lo step previsto dai percorsi professionali: ci corre l'obbligo di chiarire ancora una volta che l'art. 6 del CCA stabilisce che **“che gli inquadramenti stabiliti per le singole posizioni di lavoro sono quelli minimi garantiti, con facoltà quindi dell'Azienda di dar luogo ad inquadramenti superiori”**. Chi non vuole o non può, per motivi di budget (e comunque visti i risultati 2016 citare il budget come problema ha del ridicolo!), riconoscere una promozione meritocratica, lo dica chiaramente e non si nasconda dietro a motivazioni infondate.

Ci aspettiamo che anche la Direzione HR svolga la sua parte in una campagna informativa per chiarire definitivamente questo aspetto e per stigmatizzare certi comportamenti non in linea con lo “stile manageriale” tanto caro ai vertici aziendali.

VARIE

Mentre prosegue il confronto sulla Continuity Partner Care (ex PSC), abbiamo condiviso con l'azienda l'opportunità di introdurre anche in Findomestic una **“Banca della solidarietà”**, cioè una banca del tempo che potrà essere alimentata dalla devoluzione volontaria di ore/giorni di permessi/ferie da parte di ciascuno di noi e dalla contribuzione doppia da parte dell'azienda, e che potrà consentire ai colleghi, in particolari condizioni di necessità, di accedervi e fruire di ore/giorni di permessi extra.

Abbiamo inoltre chiesto la chiusura degli uffici per il 14 agosto, che cadrà di lunedì, e attendiamo una risposta in merito.

Vi terremo aggiornati sul prosieguo del confronto anche su questo tema.

Firenze, 10 febbraio 2017

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