



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

UN BREVE PUNTO DELLA SITUAZIONE

Nell'incontro del 13 marzo u.s. abbiamo iniziato ad avere dall'Azienda alcune risposte attese da tempo. Di seguito ve le elenchiamo per argomenti.

Partenza Continuità Operativa ECS

Finalmente a partire da giugno, **dopo anni di lotte per convincere l'azienda a concedere la continuità operativa**, nel canale ECS, **46 colleghi** potranno lavorare nella pausa pranzo risolvendo di fatto tante problematiche inerenti l'organizzazione personale. **Siamo soddisfatti di essere riusciti ad ottenere questo risultato anche per la disponibilità del canale che ha compreso le richieste e le esigenze dei lavoratori, sperando sia da esempio per le direzioni ancora restie a dare aperture alle forme di lavoro agile.**

Welfare Aziendale

Dopo una prima fase di conoscenza, grazie anche all'erogazione straordinaria di 500€, lo strumento inizia ad essere conosciuto e si presenta più agevole nel suo utilizzo.

La prossima campagna di adesione facoltativa al welfare relativa al VAP che sarà erogato a giugno 2018, vedrà il cambio della piattaforma dove sarà disponibile il credito: si chiama Easy Welfare ed offre una più ampia possibilità di spesa: infatti, come da noi richiesto, ci sarà tra le diverse opzioni, la possibilità di acquistare 2 pacchetti aggiuntivi della polizza sanitaria Unisalute, una delle quali relativa alle spese dentistiche.

Inoltre, in seguito alle novità introdotte dalla "Legge di Bilancio" (n° 205 del 27 dicembre 2017) che modifica il TUIR (Testo Unico Imposte sui Redditi), sarà possibile ottenere il rimborso tramite il credito welfare anche delle spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti per il Trasporto Pubblico Locale, fermo restando la possibilità di poter beneficiare di una detrazione di imposta del 19% su 250€ per le spese per il TPL, sostenute nel 2018, nella dichiarazione dei redditi 2019, se non rimborsate tramite welfare.

Attenzione a chi ha usufruito dei **buoni benzina o dei ticket compliments** che si configurano come fringe benefits. L'azienda ci ha avvisato, con colpevole ritardo, che il premio della polizza infortuni extraprofessionali (che, ricordiamo, facoltativa ma imputata di default ai lavoratori) quantificata in circa 40€ l'anno, è considerata fringe benefit quindi potrebbe far superare la cifra massima esentasse. Per chiarezza, se si decidesse di prendere 250€ in buoni benzina, i 40€ suddetti, sarebbero sommati all'importo precedente facendo superare il limite esentasse fissato in 258€. In tal caso sarebbe tassato l'intero importo. Riteniamo che l'azienda debba farsi carico della tassazione in cui sarebbero incorsi i colleghi a seguito della mancata informazione in merito, oppure predisporre una procedura per restituire la somma in eccedenza. Vi terremo informati.

Organici in Rete

Riguardo l'incremento di organici nella Rete del diretto, abbiamo chiarito all'azienda i termini delle nostre richieste. Il criterio che accompagna la richiesta di incremento degli organici sui Satelliti a tre, lontani dai principali centri metropolitani, è quello di creare in questi contesti delle condizioni lavorative più sostenibili proprio grazie alla presenza di un numero maggiore di lavoratori (concessione di ferie e permessi, migliore fruibilità della formazione, reale esigibilità delle pause da videoterminalisti...). Ci aspettiamo che il confronto in merito si sviluppi secondo questi criteri di fondo. Per quanto invece concerne la proposta di squadre volanti nei principali



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

centri cittadini, la nostra proposta **prevede l'incremento sul Polo a parità di obiettivi**, altrimenti non sarebbe a supporto, ma rischierebbe di ingenerare ulteriori storture in un contesto lavorativo che deve, secondo la nostra opinione, vedere la **scomparsa contestuale di strumenti di insana competizione tra poli ed agenzie** di Verde+ o strumenti costruiti in maniera analoga. Questi strumenti sono totalmente fuori contesto rispetto ai principi condivisi da Abi e Sindacati a livello di settore. **Abbiamo inoltre denunciato un uso scorretto del SAG** e chiesto un accordo specifico sull'uso degli strumenti aziendali e dei social.

Sono attese risposte concrete in merito.

Premio Extra Utile 2017

A fronte degli ottimi risultati dell'anno 2017, ancor più eclatanti del 2016, abbiamo richiesto all'Azienda in riconoscimento di un premio extra improntato sulla richiesta dello scorso anno, che tanto hanno soddisfatto tutti noi. Vi aggiorneremo sugli sviluppi.

Rimborsi Trasferte

Dopo che avevamo fermamente contestato l'eccessiva rigidità del modello di Gruppo dovuto al cambio di gestione della Busta Paga e i relativi rimborsi (che devono essere inviati con busta blu entro il 4 gg del mese), l'Azienda ci informa che sta valutando la possibilità di dematerializzare le ricevute per i rimborsi spese e questo eliminerà le necessità di far pervenire i giustificativi in originale, azzerando di fatto i tempi di invio-ricezione dei giustificativi stessi. Ci faranno sapere prossimamente.

Percorsi di carriera

L'azienda conferma che sarà visibile su Geris, entro fine marzo, il proprio percorso di carriera. Per le posizioni ancora in sospeso, vedranno riconosciuti gli arretrati nelle competenze di Marzo.

Siamo ancora in attesa che l'Azienda riconosca un percorso di carriera ad hoc per i livelli 2A1 e 2A2. Tali inquadramenti, rimasti fuori dalla trattativa svolta a suo tempo, riguardano poche unità e trattandosi dei livelli con il costo più basso in azienda, abbiamo chiesto all'Azienda di trovare una soluzione dignitosa e non discriminatoria.

Metodologia "molestie sul luogo di lavoro"

Registriamo con piacere che, a breve, verrà pubblicata la relativa metodologia. Sarà, inoltre, attivata una specifica casella email per eventuali segnalazioni: sos@findomestic.com

Arval

ARVAL presenterà una convenzione, riservata ai dipendenti del Gruppo, per eventuali servizi di assistenza sull'autovettura di proprietà.

Firenze 16/03/2018

Le Segreterie Organo di Coordinamento
di Findomestic Banca S.p.A.
FABI – First/Cisl – Fisac/CGIL – Uilca/UIL - UNISIN