



BASTA ASPETTARE: è il momento di intervenire!

Ieri l'Azienda ci ha convocati per un incontro con all'Ordine del Giorno il seguente punto: Sistema incentivante - informativa ai sensi dell'articolo 46 CCNL. Animati dai troppi ritardi nelle risposte e dagli atteggiamenti troppo dilatori, abbiamo chiesto ed ottenuto di integrare l'OdG con l'inserimento degli argomenti più volte affrontati e non ancora esauriti. Ancora una volta l'azienda sposta in avanti i termini degli argomenti da affrontare, dichiarando però che entro fine giugno verranno presentati i documenti relativi alle seguenti tematiche: **Piattaforma Telematica, Telelavoro e Controllo a Distanza**. Noi riteniamo che tutti questi argomenti abbiano come elemento comune i Carichi e Ritmi di Lavoro:

Carichi e Ritmi di Lavoro

Abbiamo chiesto ancora una volta che l'Azienda presenti al tavolo un piano chiaro esaustivo e sostenibile dei carichi di lavoro, organizzazione dei processi produttivi e delle relative politiche dell'occupazione. Ribadiamo la nostra preoccupazione circa l'**estemporaneità** percepita da molti colleghi in rete, a tutti i livelli gerarchici, in merito all'organizzazione del lavoro in supporto alla produzione dei mercati. Oggi ci viene comunicato il sostanziale abbattimento degli stock di pratiche arretrate nelle piattaforme studio. Sappiamo altresì, purtroppo, che tale situazione si è raggiunta anche per la drastica riduzione delle istanze di nuove richieste provenienti dai diversi mercati. Altrettanto ci è stato confermato che nelle diverse strutture CSZ sono state inserite 10 nuove risorse. Nello specifico: 3 risorse a Roma (tutte provenienti dal precedente trasferimento al CRZ), e rispettivamente 3 e 4 persone neo assunte a tempo determinato a Milano e Napoli. Nessuno invece a Catania.

Sappiamo quanto il clima di sfiducia generale nell'economia nazionale ed europea possa rendere difficile la pianificazione stabile delle risorse in strutture come le piattaforme. Chiediamo però maggiore attenzione a non aspettare picchi di produzione per intervenire sulle stesse. Avevamo il progetto EPI ad esempio, che è stato sostanzialmente affossato e che doveva permettere una rapida ed efficace risposta a queste situazioni, intercambiando rapidamente risorse formate sia all'attività recupero che studio. Siamo disponibili e valutiamo positivamente la creazione strutture flessibili di personale che negli anni ha già dimostrato grandi capacità di adattamento.

In questo ambito registriamo la volontà della direzione HR di portare al tavolo entro la prima settimana di luglio, una proposta di accordo sull'organizzazione rinnovata della **piattaforma Telematica**, che dovrà e potrà fornire buona occupazione, chiarezza nei compiti assegnati considerandola strutturale e complementare al canale studio e quindi chiarendo in maniera franca i suoi compiti, passando anche attraverso la necessaria flessibilità.



Registriamo invece la mancanza di risposte a breve circa la cronica carenza di personale nei Centri Clienti e Satelliti che consideriamo assai grave. Abbiamo chiesto ancora una volta di permettere alle strutture ed ai lavoratori lì impegnati, di poter essere messi in condizione di fare ciò che viene loro chiesto, senza vivere per questo in costante apnea. Il rilascio dei nuovi progetti e prodotti creati dai vari comitati Turbo, devono sostenere e migliorare i ricavi dell'impresa, prevedendo un calo dei margini dai prodotti standard. Altrettanto, l'introduzione nel mercato clienti di una maggiore efficienza del sistema esperto e l'introduzione di nuovi tipi di esito studio più immediato, che vede l'intervento del personale dei Centri, se da una parte accelera il processo dall'altro aggrava la struttura di una nuova attività che distoglie dall'attività commerciale. E poi ancora, il seguito da dare alla Cessione del quinto, la vendita delle varie assicurazioni e non ultima, l'esigenza formativa di tutti i colleghi! E per recuperare produttività si fanno le riunioni in pausa pranzo !!! In questo scenario, un qualsiasi imprevisto mette in crisi tutta la struttura, che non riesce più a sostenere i ritmi e le necessarie attenzioni all'attività ed all'offerta alla clientela. Se a questo aggiungiamo i monitoraggi quotidiani... ecco che il quadro è completo ! **Non chiediamo quindi di lavorare meno, ma di poter svolgere con professionalità e qualità l'attività richiesta.**

Per fare questo è necessario un immediato intervento al rialzo sugli organici nelle agenzie, ed in maniera strutturale, valutando anche di predisporre un team di personale straordinario nei territori, sulla falsariga delle **“squadre volanti”** presenti nelle banche tradizionali, che intervenga quando esigenze di mercato o organizzative lo richiedano.

Abbiamo infine chiesto di far chiarezza, in merito all'organizzazione del lavoro degli **Account**. Si parte dal concetto che l'Azienda intende migliorare a proprio vantaggio il costo del lavoro dell'attività esterna, intervenendo con pesanti monitoraggi attraverso report ai gestori, sul contenimento dell'utilizzo degli straordinari e delle trasferte. L'introduzione poi del nuovo strumento che ha l'intento di migliorare l'efficienza delle visite dei commerciali chiamato *Dealer Monitor* e la riduzione del numero dei commerciali dalla recente riorganizzazione con il conseguente allargamento delle zone di competenza, porta da se un aumento del numero delle visite ed il conseguente utilizzo dei suddetti strumenti di flessibilità.

Controllo a Distanza

Storia infinita: entro i primi 15 giorni di luglio i nostri interlocutori saranno in grado di presentarci una bozza di accordo anche alla luce delle ultimi analisi che la DHR sta svolgendo con le Direzioni: è dal 2009 che auspichiamo di arrivare a firmare e nel corso di questi anni abbiamo prodotto moltissima documentazione che abbiamo espressamente richiesto di inserire nella bozza di accordo. E' un tema



sensibile su cui queste Organizzazioni Sindacali si stanno spendendo da tempo e che ci aspettiamo contemplanse il maggior numero di casistiche inerenti la nostra attività quotidiana.

Sistema Incentivante

L'azienda, come lo scorso anno, ci ha presentato il Sistema Incentivante. Sono state introdotte alcune correzioni riguardo le aree di valutazione e le percentuali di calcolo. Noi riteniamo che l'impostazione data al Sistema Incentivante sia ancora lontana dall'essere equa e la rigettiamo in modo chiaro ed inequivocabile. Secondo noi un maggior peso al lavoro di squadra e alla coesione porta a risultati di gran lunga maggiori rispetto alla politica del "tutti contro tutti" ! E soprattutto un sistema incentivante presentato alla fine giugno, che si basa su obiettivi retroattivi ad oggi sconosciuti **NON HA NESSUN SENSO** sia per la sede (sistema qualitativo) che per la rete (sistema quantitativo).

Di carne al fuoco ce n'è tanta, ci auguriamo poter dire a fine giugno che pur con qualche mese di ritardo, siamo giunti ad importanti accordi a tutto vantaggio dei lavoratori di Findomestic.

Detassazione salario di Produttività: Nuovi limiti di reddito e di importo detassabile

In questo momento di difficoltà per l'economia italiana e mondiale la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con un apposito decreto (DPCM 23 Marzo 2012) prende un provvedimento che incide nuovamente sui lavoratori dipendenti! Un provvedimento del governo che, per l'ennesima volta, mette le mani nelle tasche di chi lavora è inconcepibile e non favorisce il rilancio della nostra economia. Questo provvedimento abbassa a 2.500 Euro il limite dell'importo complessivo, relativo a premi di produzione, che può usufruire di tassazione agevolata (al 10%). Inoltre abbassa a 30.000 euro il limite di reddito da lavoro dipendente riferito all'anno 2011.

Questo significa in pratica che, la detassazione agevolata al 10 % si applica ai dipendenti con reddito nell'anno 2011 non superiore a 30.000 euro e per un importo fino a 2.500 Euro. L'importo eccedente i 2.500 Euro avrà tassazione ordinaria.

Firenze, 8 Giugno 2012

Le Segreterie Aziendali di
Findomestic Banca Spa
FABI, - Fiba/CISL - Fisac/CGIL - Uilca/UIL