



## To be continued!

A distanza di circa quaranta giorni dalla formale apertura della procedura di mobilitazione, ci duole riscontrare che il Gruppo non ha modificato il proprio atteggiamento di completo disinteresse verso i lavoratori e le lavoratrici di doSolutions.

Questo, nonostante uno sciopero che, al contrario di quanto sostiene l' Azienda, ha visto massicce percentuali di adesione e che stiamo valutando di rivendicare anche eventualmente con il ricorso alla commissione di vigilanza sugli scioperi.

A breve, indiremo, unitariamente alle rappresentanze sindacali che nelle more si sono ricostituite sia in ITF sia in doSolutions, ulteriori Assemblee per concordare l'apertura di una ulteriore mobilitazione, in quanto quella in corso spirerà il prossimo 24 marzo. Riteniamo, infatti, che permangano, purtroppo, le condizioni per considerare interrotte le relazioni industriali e, quindi, per porre in essere altre azioni di lotta.

Nei giorni scorsi l' Azienda ci ha proposto un incontro per fornire le informazioni relative ai nuovi orari di lavoro che saranno applicati dal prossimo mese e per illustrarci il SIR 2017.

Le scriventi OO.SS., pur confermando il proprio forte interesse ai predetti temi, hanno ritenuto imprescindibile posticipare la trattazione degli stessi alla definizione del tema principale che maggiormente sta a cuore ai lavoratori del Gruppo, ossia il tema delle garanzie occupazionali per i lavoratori e le lavoratrici di doSolutions SpA.

L' Azienda, limitandosi a prendere atto della pregiudiziale da noi posta, ha inoltrato alle scriventi OO.SS. il materiale informativo riguardo al quale non abbiamo mancato di osservare che i nuovi orari di lavoro, in particolare per i colleghi e le colleghe di doBank (sono infatti previsti orari diversi per le altre due società del Gruppo), comporteranno un acutizzarsi delle problematiche familiari di gran parte del personale, con conseguenti ricadute in termini di serenità e, quindi, di effettiva produttività. Con riguardo al SIR 2017 abbiamo osservato che non ci pare siano stati effettuati interventi significativi volti ad eliminare gli elementi di iniquità che avevamo già rilevati e rappresentati in occasione della presentazione del sistema incentivante riferito allo scorso esercizio.

Riteniamo, infatti, che i principi sottostanti l'ideazione di simili sistemi incentivanti, dove un lavoratore impegnato nella gestione di portafogli micro non potrà mai conseguire (non per sua colpa!) , neppure con un impegno esponenzialmente superiore alla norma, i risultati economici che possono raggiungere i colleghi impegnati nella gestione di portafogli di maggiori dimensioni (in termini di GBV), siano principi profondamente iniqui, che certamente non vanno nella direzione di fidelizzare e coinvolgere l'intera platea.

Inoltre, ci siamo sentiti anche in obbligo di eccepire che, nel materiale informativo rimessoci, nulla si dice relativamente alle altre strutture di direzione e di back office lato sensu, riguardo alle quali non appare chiaro se saranno anche queste destinatarie di forme di incentivazione per il prezioso impegno profuso, nel rispetto della normativa vigente in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione. Abbiamo, infatti, rammentato all'azienda che da circa due anni siamo in attesa di discutere del sistema incentivante per le strutture no core.

Vi terremo costantemente aggiornati/e

**le RSA di doBank SpA  
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL Credito – UILCA**