

L'ombrello

...per ripararti dalla cattiva informazione



□□□□□□□□66□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

Come va?

Una volta questa domanda poteva essere interpretata tipo "come stai?" oppure "a casa tutto bene?".

Negli ultimi tempi si sono aggiunti, anche in maniera inconsapevole, ulteriori significati meno personali e più lavorativi che non possiamo sottovalutare e, anzi, ci condizionano sempre più.

Per capirci meglio mi riferisco proprio al concetto "come va l'Azienda?", oppure in maniera più specifica "come va il tuo ufficio/settore?" si perché queste domande stanno diventando un pensiero fisso per molti di noi.

Il clima che stiamo vivendo è sempre più cupo, ci sono segnali che come lavoratori non ci permettono di vivere serenamente il presente ed il futuro ci sembra sempre più incerto. L'incertezza di cui parlo non è quella del posto di lavoro inteso come esistenza di esso, almeno per adesso non ci sono indizi tali da pensare che Findomestic possa arrivare a licenziare, ma proprio il "cosa farò e dove?".

Con la ristrutturazione della Rete prima e quella più subdola e strisciante di Sede che sta avvenendo nonostante Findomestic neghi che ne esista una), ogni giorno sentiamo colleghi che di punto in bianco ci salutano dicendoci, più o meno perplessi, "mi hanno spostato adesso vado a ..." per non parlare di uffici e/o servizi accorpati e/o cambiati di direzione.

Un'Azienda che cambia è sempre un sintomo di vitalità e voglia di fare e questo non può che farci piacere, il problema nasce nel come e quando ciò viene fatto e l'invito del Presidente Fioravanti rivolto agli azionisti (pubblicata sul nostro sito e nel volantino del 26/01/09) dove dice "O uno dei soci acquista la parte dell'altro o vengono stabilite nuove regole di governance" è un chiaro sintomo delle difficoltà che stiamo attraversando e che, forse, non tutto va bene ed è sotto controllo.

Il mercato con la sua crisi globale non aiuta ulteriormente e in questa fase acuisce tutti i problemi che ci sono, ma se oggi vengono prese le giuste decisioni si possono creare le basi per un futuro radioso come lo è stato il nostro passato aziendale.

Mi permetto, però, di evidenziare che certi problemi in Findomestic ci sono già da qualche tempo e che oggi la crisi non fa che nascondere certe "carenze" che, come Azienda, avevamo già palesato in tempi non sospetti (è già qualche anno che i nostri indicatori e bilanci non sono più quelli di un tempo nonostante la crisi ancora non ci fosse).

Anche l'ultima iniziativa il "premio innovazione" mi sembra la riproposizione di un'idea di lavoro di alcuni anni fa (ricordate i gruppi di lavoro?) della quale non abbiamo saputo più niente né se ne sono visti gli sviluppi pratici.

Questa nuova pensata nata in un contesto dove si coinvolgono i lavoratori solo quando si ha bisogno e negli altri momenti si snobbano (da sottolineare i mancati accordi sulle spese per il Fondo Pensione, sui Percorsi Professionali, gli Inquadramenti, Sistema Incentivante ...) non aiuta a dissipare certi dubbi e perplessità e qualcuno mi scuserà se a tal proposito mi permetto di pormi una domanda (e credo di non essere l'unico) la cui risposta è il vero nocciolo della questione: chi ci gestisce ha le idee chiare e sa cosa dobbiamo fare e come?

cordiali saluti

Alessandro Poggi

Riforma modello contrattuale, Si cambia?

Lo scorso 22 Gennaio è stato siglato tra Governo, Confindustria, numerose associazioni dei datori di lavoro, CISL, UIL, UGL ma non dalla CGIL, dall'ABI e dall'ANIA (e da altre importanti associazioni di categoria) l'accordo sulla riforma del modello

contrattuale. Il nuovo modello, valido sia per il settore privato che per quello pubblico, si fonda su alcuni principi fondamentali: impianto su due livelli, il nazionale e quello aziendale o territoriale (per il settore bancario è già così); durata triennale sia per la parte normativa che per la parte economica (già introdotta nel settore del credito dall'ultimo rinnovo del CCNL); sostituzione del tasso di inflazione programmata con "un nuovo indice previsionale costruito sulla base dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati", la cui elaborazione sarà affidata ad un soggetto terzo (tale nuovo indice sarà applicato ad un valore

(Continua a pagina 2)



Sogno di una notte di mezza estate?

Ricordate Pavlov ed il suo esperimento (il cagnolino e lo stimolo-risposta) sui riflessi condizionati? Sempre più frequentemente, purtroppo, nei nostri uffici ci si imbatte in tutta una serie di atteggiamenti degni dell'impostazione comportamentale Pavloviana. Con una differenza, perché alla fine Pavlov l'ossicino al cane lo avrà dato...!

Negli uffici della nostra azienda (quasi tutti rigorosamente sovraffollati e con aria viziata, surriscaldati da pc e stampanti laser e complici finestre che non si chiudono o non si aprono), almeno per i fortunati che li hanno (spesso gli account lavorano in auto o dal tavolo di cucina di casa), viviamo quotidianamente dinamiche e rappresentazioni teatrali degne di un consumato palcoscenico d'opera. Dall'entusiasmante goliardia del primo

(Continua a pagina 3)



Riflessioni a "bassa voce"

Il mercato del credito al consumo nel 2008 ha segnato, secondo i dati dell'ASSOFIN, un leggero

incremento rispetto al 2007 pari al + 1,1% grazie al buon andamento dei primi mesi dell'anno che ancora non risentivano della crisi economica mondiale. Quando Findomestic è partita con la ristrutturazione ad aprile 2008 ci spiegavano che questa era necessaria proprio per affrontare nel migliore dei modi la crisi che si prospettava.

(Continua a pagina 3)



(da pag. 1) *Riforma modello contrattuale*

retributivo individuato dalle specifiche intese); verifica degli scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale, effettuata in sede paritetica a livello interconfederale; recupero degli scostamenti entro la vigenza dei singoli contratti nazionali; ridefinire con specifiche intese i tempi e le procedure per l'avvio delle trattative di rinnovo; introduzione di un meccanismo che dalla data di scadenza di un contratto riconosca una copertura economica stabilita nei singoli CCNL; possibilità di prevedere l'interessamento del livello confederale in caso di crisi dei negoziati; garantire "tregua sindacale" durante lo svolgimento dei negoziati; incremento di tutte le misure finalizzate ad incentivare (con riduzioni di tasse e contributi) la contrattazione di 2° livello, che coniuigherà incentivi economici con produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia per il miglioramento della competitività, e con l'andamento economico delle imprese; previsione di strumenti di conciliazione e arbitrato per dirimere le controversie; definizione di apposite procedure, stabilite da intese specifiche che, nelle situazioni di crisi e per favorire lo sviluppo economico e occupazionale, possano modificare singoli istituti economici o normativi dei CCNL di categoria; introduzione di nuove regole per la rappresentanza, ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale; semplificazione e riduzione del numero dei CCNL nei diversi comparti.

Cosa comporterà in concreto? Ci guadagneremo o ci rimetteremo? Secondo Confindustria la riforma nel periodo 2009/2011 porterà un incremento delle retribuzioni reali del 4,6% pari a circa € 1218,00 lordi annui, oltre ad un vantaggio fiscale sugli aumenti di produttività di € 360,00 l'anno. Ciò deriva all'applicazione dell'indice IPCA che lo scorso anno è stato del 3,5%, che si riduce al 2,9% se considerato depurato dei costi dell'energia. Per la CISL, nel periodo 2004/2008 il nuovo modello avrebbe garantito aumenti per un 11,3% a fronte di un tasso di inflazione programmata cumulato del 9%, con un guadagno del 2,3%. Dal 2009, inoltre, si avrà un ulteriore aumento netto delle retribuzioni dai 250 ai 400 euro, derivante dalla minore tassazione sui premi. D'altro canto, da una simulazione effettuata dalla CGIL applicando agli ultimi 4 anni (dal 2004 al 2008) i criteri del nuovo modello contrattuale, i lavoratori avrebbero subito in media una perdita di € 1357,00 mentre le imprese avrebbero ottenuto un guadagno di 15/16 miliardi di euro. A tali cifre la CGIL arriva considerando un valore punto basato sui minimi tabellari che è di 15,74 euro per ogni punto di inflazione, più basso del valore punto adottato attualmente che è di 18,00 euro. Secondo la CGIL l'intesa riduce il valore punto, pur non indicandolo con chiarezza. Per la CGIL, l'IPCA nel periodo considerato è stato di 2,5%, che depurato dei costi energetici diventa di 2,1%.

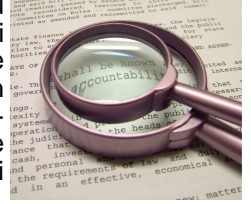
La riforma del modello contrattuale costituisce un passaggio che potrebbe essere epocale, e le cui conseguenze, dirette e indirette, incideranno sulle/i lavoratrici/lavoratori e sulle relazioni sindacali a lungo termine, andando a caratterizzare una nuova era. Alcuni principi di base sono da salvare e valorizzare quali: l'impianto fondato sui due livelli di contrattazione; la durata triennale sia per la parte normativa che economica; la ricerca della neutralizzazione dell'inflazione; la verifica degli scostamenti; il recupero degli stessi entro la vigenza del contratto; l'introduzione di un meccanismo che garantisca copertura economica alla scadenza del contratto; la ricerca di nuove regole di rappresentanza per la certificazione della consistenza e della rappresentatività. Il problema è che, pur trattandosi di linee guida

La riforma del modello contrattuale costituisce un passaggio che potrebbe essere epocale, e le cui conseguenze, dirette e indirette, incideranno sulle/i lavoratrici/lavoratori e sulle relazioni sindacali a lungo termine



che dovranno poi trovare attuazione pratica negli accordi interconfederali, sovente si resta nell'ambito dei principi teorici e delle buone intenzioni. Alcuni significativi esempi: il nuovo indicatore IPCA sarà elaborato da un soggetto terzo, ma anche l'ISTAT che misura l'inflazione reale sarebbe un soggetto terzo; la verifica degli scostamenti: come avviene, con quali parametri, chi garantisce che tali parametri siano reali ed affidabili? Dubbi seri, inoltre, si pongono su altri punti su cui si fonda l'intesa: la previsione di strumenti di arbitrato e conciliazione delle controversie potrebbero tradursi in un indebolimento della tutela e garanzia del lavoratore e della rappresentanza; l'incentivazione della contrattazione di 2° livello dovrebbe procedere di pari passo con una maggiore tutela e garanzia dei diritti di rappresentanza, azzerando o limitando il rischio che nelle relazioni sindacali questo importante principio si tramuti in uno sbilanciamento dei rapporti di forza a favore delle aziende (già oggi, in particolare nel settore bancario, troppo frequentemente si assiste a questa tendenza); la "depurazione" dell'indice IPCA dai costi energetici non è un vantaggio per i lavoratori dipendenti; la possibilità di modificare con specifiche intese istituti economici e normativi previsti dai CCNL può degenerare, a tutto vantaggio delle aziende, in una limitazione economica e dei diritti per le/i lavoratrici/lavoratori; la "tregua sindacale" si può concretizzare in un'attenuazione degli strumenti di "lotta" e di "moral suasion" dei sindacati: il timore è che possa essere l'anticamera di un contenimento del diritto di sciopero.

Tommaso Vigliotti



Risposte dal ... Fondo

Rubrica a cura di Giuliana Suligoj

Il Presidente del Fondo Pensione **Luca Bianchi** risponde alle domande dei colleghi.



Come funziona il trasferimento ad altro Fondo?

La portabilità del montante cumulato trova disciplina nella Legge Maroni che ha notevolmente semplificato il meccanismo per rendere la previdenza complementare accessibile a ogni lavoratore ed un utile strumento previdenziale anche per i lavoratori con contratti a tempo ed atipici.

Non sono previsti né costi né oneri per il lavoratore che cambia lavoro e passa da un Fondo ad un altro. Infatti, il passaggio ad altro Fondo è automatico su richiesta dell'iscritto, l'importante è che la nuova impresa abbia un proprio Fondo.

Se il nuovo datore di lavoro non ha un Fondo proprio ci si può sempre rivolgere a Fondi di Settore oppure i cosiddetti "Fondi aperti" dove chiunque può iscriversi.

Cosa si intende per reversibilità?

Per questa fattispecie facciamo di nuovo riferimento alla Legge Maroni che identifica la scala di successione degli eredi dal codice civile. La reversibilità non è un diritto, ma un'opportunità che ha un costo proporzionale a fattori legati alla persona (età e sesso). Scegliere se attivarla o meno dipende anche dall'esistenza di tale opzione nella convenzione stipulata fra Fondo Pensione e Compagnia Assicurativa. Solo quando l'iscritto andrà in pensione potrà convertire il proprio montante in assegno vitalizio e potrà decidere se "con o senza" reversibilità.

In poche parole l'assegno vitalizio è una "scommessa" tra l'iscritto e la Compagnia Assicurativa dove il pensionato si assumerà il rischio di percepirlo fino a quando rimarrà in vita, valutando l'età, il sesso, la propria condizione di salute e le sue aspettative di vita. La reversibilità allunga la "scommessa" di cui sopra permettendo ad un terzo beneficiario superstite di continuare a percepire questo vitalizio sapendo però che da subito avrà un costo che riduce il valore dell'assegno vitalizio proporzionalmente alle condizioni del soggetto beneficiario della reversibilità (sesso, età ecc...).



(da pag. 1) sogno di una notte di mezza estate?

mattino (Buongiornoooooo Findomestic, baci, abbracci,

calorose strette di mano come se l'essersi visti fino alla sera prima per lo straordinario o l'immancabile cena aperitivo che fa team e sinergia di gruppo fosse un lasso di tempo incommensurabile ed infinito) alla lieve, palpabile tensione che si produce verso la prima parte della mattinata quando ci informano dalla sede che i risultati non sono allineati alle previsioni astrologiche fissate in precedenza e che quindi rischiamo che un asteroide collida con la traiettoria della Terra riproducendo le condizioni del Big Bang.

Quindi via, sotto con la produzione! Ed ecco che il referente (senior? addetto esperto? come definirli visto che i coordinatori, pare, non esistono più?) di turno che inizia a distribuire complimenti e gratificazioni verbali o paterne pacche sulle spalle. Ed il nostro riflesso condizionato ci induce a sperare che un giorno, se lo avremo meritato, il responsabile sicuramente ricorderà il nostro numero di matricola: ed ecco premi, promozioni, carriera! Se continueremo ad avere fiducia e a credere alle promesse come fossero oracoli, qualcosa prima o poi otterremo. Se manterremo viva la fiamma dell'ambizione e della produttività, se continueremo a

scrutare la linea del nostro orizzonte professionale con occhi intensi e felici e, soprattutto, se lasceremo che le priorità dell'azienda si sostituiscano integralmente alle nostre un giorno saremo adeguatamente ricompensati.

E finalmente potremo uscire dall'anonimato e lanciarci nel firmamento delle stelle.

E che dire delle relazioni tra colleghi: certo nella nostra azienda la cultura è importante e va promossa. Mica esistono solo Intranos o Fatti nostri: si può discorrere di calcio, di shopping, di smalti, di chi vince il reality di turno. Questo il trend per tutto il mese fino a quando non bisogna commentare i risultati. Ecco che spuntano allora i briefing.

occasione per mantenere vive le capacità di dissimulare il sonno e mascherare gli sbadigli dietro esercizi mandibolari da attori da Oscar. Seguono proiezioni di slides e comparazioni di risultati

con il mese precedente. Chi avrà raggiunto il risultato sarà elogiato (neppure più di tanto perché, in fondo, ha fatto semplicemente il proprio dovere) e chi non lo avrà raggiunto, sarà avvolto da un tetro e imbarazzante silenzio, da sguardi laconici di circostanza, sufficienza e rimprovero. Ma ben presto il materno abbraccio aziendale sarà pronto a raccogliarlo come nella parabola del figliol prodigo. Tutti possono "sbagliare" e anche questa "colpa" potrà vedere la redenzione.

Avremo un altro mese per garantire il risultato.

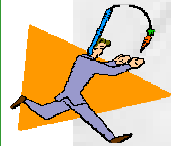
E se nell'inevitabile momento del dubbio ci domanderemo: ma questi obiettivi da dove vengono?

Dal contratto nazionale?

Da quello integrativo? O forse sono una consuetudine aziendale? Ci renderemo subito conto che l'unica domanda giusta da porsi sarebbe: perché farsi tante domande?

Si sta così bene qui!

G.S.



(da pag. 1) Riflessioni a "bassa voce"

Il muoversi per tempo e in anticipo, ci avrebbe permesso di trovarci in vantaggio rispetto alla concorrenza.

Come mai allora Findomestic ha chiuso l'anno in decremento rispetto al

mercato che ha ottenuto un seppur striminzito + 1,1%?

Come mai nonostante l'incremento degli Agenti NETWORK e la partenza di VISION 2010?

Nel marzo 2008 ci si spiegava che nel secondo semestre 2008 sarebbero partiti ACE (Azione Continua di Efficacia = analisi dei processi in termini di qualità e di redditività) e BBZ (Budget Base Zero = metodo per ridurre i costi). Un obiettivo era la riduzione dei costi del 15% su base 2006.


A distanza di quasi un anno dall'avvio della ristrutturazione, che riduzione abbiamo avuto sui costi? Che risultato ha portato la partenza nel secondo semestre di ACE e BBZ?

Le soluzioni che Findomestic espone per il 2009 sono sempre ACE e BBZ e cioè: come favorire il cross-selling, mantenimento o miglioramento della soddisfazione del cliente, economie qualificate (costi...), riduzione del rischio operativo, aumentare la fidelizzazione del cliente... tutte cose nuove insomma !!!

Come si affronta invece il problema dei venditori arrabbiatissimi perché non gli si liquidano le pratiche per svariate centinaia di migliaia di euro perché i contratti con il dematerializzatore vanno smarriti e il loro ritrovamento è pressoché impossibile???

A questo punto ci si domanda: ma il nostro posto di lavoro e' al sicuro???





Ultim'Ora
Introduzione della
Cassa Integrazione nel
Settore Bancario:
La FALCRI dice NO!



Nelle ultime settimane si è fatta avanti l'ipotesi di introdurre anche nel settore del Credito l'istituto della Cassa Integrazione. In un comunicato stampa il Segretario Generale della FALCRI Aleardo Pelacchi oltre a ricordare che "l'utilizzo degli ammortizzatori sociali di settore ha favorito in questi anni importanti processi di ristrutturazione ed ha contribuito alla realizzazione di bilanci molto positivi per le Banche. L'applicazione del Fondo di Settore su base volontaria, in particolare, non è stata certamente voluta dal Sindacato per porre delle limitazioni, ma altresì voluta dalle Banche per consentire l'uscita di personale anche in situazioni non di crisi", sottolinea che "il costo di queste operazioni è sempre stato a totale carico del Settore e non ha gravato sui conti pubblici, come avverrebbe nel caso della introduzione della cassa integrazione". Segue l'ammonimento: "Affrontare i momenti difficili intervenendo, innanzitutto, sulla occupazione, appare una soluzione sin troppo semplice se non negativa, considerando che, in generale, la rete degli sportelli è sofferente per la carenza di organici. Ulteriori riduzioni di personale non farebbero che aggravare la situazione e peggiorare il livello del servizio offerto alla clientela". Conclude con un invito all'ABI "a pronunciarsi sulle indiscrezioni che sono emerse" e "ad aprire un confronto con le Organizzazioni Sindacali".

Approfondimenti sono disponibili su
www.falcrifindomestic.jimdo.com



La nostra organizzazione

..... MM-18 a 6

.....

.....

.....

.....

..... MM-17 -

..... MM-16 88

.....

.....

.....

.....

..... 6 - - 17 68

..... 6 - - 1 MM-17 5 MM-8 M



www.falcrifindomestic.jimdo.com

www.falcri.it

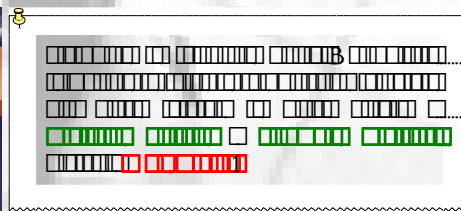
www.falcrifirenze.it



findomestic@falcrifirenze.it



**Non siate pigri!
mettetevi al riparo,
iscrivetevi alla FALCRI**



FALCRI Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e Risparmio Italiani

DELEGA

Spett.le Direzione Generale di

Il sottoscritto

matricola n. prega codesta spett.le Direzione

di voler provvedere a far tempo dal ad operare sulla retribuzione di mia spettanza, con le modalità ed i criteri stabiliti dal vigente CCNL, la trattenuta che verrà indicata dalle OO.SS. Nazionali firmatarie del contratto medesimo e segnalata a codesta spett.le Direzione medesima dall'ABI.

Prega altresì codesta spett.le Direzione di voler devolvere l'importo della trattenuta di cui sopra al Sindacato FALCRI prima menzionato.

Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.

Data Firma leggibile

FALCRI Federazione Autonoma Lavoratori del Credito e Risparmio Italiani

ADESIONE

Il sottoscritto (cognome/home)

matricola n. ufficio

indirizzo

Città Tel.

Cell. e-mail

chiede di essere iscritto a codesto sindacato

Dichiaro inoltre che, fatta salva la facoltà di esercitare revoca dell'iscrizione, continuerò a rimanere associato alla FALCRI quale iscritto in quiescenza, anche successivamente al termine del rapporto di lavoro.

La presente annulla eventuali analoghe autorizzazioni a favore di altre OO.SS.

Data Firma leggibile

Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali, ai sensi dell'art.10 della legge n.675/96, consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari, a tal fine, compresa la comunicazione dei dati a soggetti terzi come associazioni aventi personalità giuridica e non. Consento anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge e dai contratti.

Data Firma leggibile