

Vap: ci sarà l'anno prossimo?

Proseguono gli incontri con Findomestic su Premio Aziendale e Sistema Incentivante. Abbiamo ribadito all'azienda le nostre opinioni nel tentativo di individuare ipotesi e soluzioni condivisibili ricordando che tali argomenti dovrebbero essere affrontati all'interno di una discussione globale di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale.

Di certo, riguardo al Premio Aziendale, la scelta di affrontarlo proprio nell'anno che si prospetta il peggiore in assoluto in termini di risultati di bilancio non agevola la ricerca di soluzioni che possano garantire non tanto i livelli degli anni precedenti, ma l'erogazione stessa del Premio. **Findomestic, infatti, non si è detta disponibile a riconoscere una soglia di garanzia (che potrebbe essere 0,5 mensilità) in caso di risultati negativi. E questo è un primo grosso ostacolo!**

Se vogliamo cogliere la sfida per il rilancio dell'azienda previsto per i prossimi anni, non si può prescindere dal salvaguardare la professionalità, la disponibilità e la dedizione dei colleghi, prevedendo un'erogazione minima garantita per l'anno in corso che, se sarà così nefasto come da previsioni aziendali, non lo sarà certamente per motivi riconducibili al personale, ma principalmente per scelte strategiche improduttive ed errate (ricordate che, fonte ASSOFIN, abbiamo avuto una perdita di circa il 30% a fronte di una contrazione media del settore del 10%... e chi ne è responsabile?).

Noi crediamo che la ricerca di una formula di calcolo composita, basata su indicatori che potrebbero anche essere quelli proposti dall'azienda (Risultato Lordo, Cost Income, Risk Income, Volume d'affari), adeguatamente ponderati, debba servire a riconoscere il giusto peso anche a fattori "qualitativi" del bilancio (es.: contenimento del rischio e dei costi) e non ridurre il confronto al mero risultato finale (utili).

È necessario, quindi, individuare una soglia minima ed un livello massimo del premio che siano, da un lato garanzia per i lavoratori nei periodi difficili, e dall'altro tutela per Findomestic di avere un tetto massimo negli anni di "boom" (siamo degli inguaribili ottimisti) come è stato diverse volte in passato.

In merito al **sistema incentivante** abbiamo ribadito il nostro auspicio di una massima diffusione dello stesso e riteniamo che ci siano le condizioni per avviare dei test in tanti altri settori (recupero, studio, diretto), senza dimenticare i ruoli funzionali.

Findomestic ci ha informato dell'imminente diffusione di **una circolare inerente il comportamento da tenere sui regali fatti e ricevuti dai clienti**, che prevedrà un limite di circa €. 230,00 ed un disciplinare per le varie situazioni.

Invitiamo tutti ad attenersi alle direttive emanate e a contattarci in caso di dubbi.

Ci è stato, inoltre, comunicato che **l'unità organizzativa Flexy Banche e Assicurazioni** varierà la propria denominazione in **Partner Care** e lascerà la Direzione Sviluppo Strategico ed il Mercato Banche Assicurazioni, per passare alla Direzione Studio - Recupero Crediti nell'area Servizi Centrali Studio. Manterrà le sue attuali funzioni (nonché la collocazione geografica) e acquisirà le attività relazionali con gli Agenti Network.

Nei giorni scorsi abbiamo assistito alla pubblicazione su Intranos dei video del Direttore Generale L. David e del Direttore Centrale Risorse Umane C. Stroschia, nell'ambito dell'iniziativa definita **"Parliamo Insieme"**. Da sempre auspichiamo maggiore trasparenza e facilità di comunicazione verso i lavoratori e apprezziamo tutti gli sforzi in tal senso.

Molto spesso, però, alle buone intenzioni e ai proclami non sono seguiti fatti concreti. **"Parliamo Insieme" va bene, ma sarebbe opportuno anche "ascoltarsi reciprocamente"!**

In merito al **Job Posting** - la possibilità di candidarsi per posizioni aperte e partecipare al processo di selezione, sperimentata recentemente per la Piattaforma Telematica - di cui siamo sempre stati sostenitori, non possiamo che esprimere il nostro gradimento insieme all'auspicio che non si sia trattato solo di un'eccezione e che diventi una regola per tutte le posizioni lavorative, per tutti i ruoli e per tutte le aziende del "Gruppo".

Da più parti ci giungono segnalazioni in merito alla **stipula dei mutui da dipendenti con BNL e all'assicurazione** collegata al mutuo stesso. Ricordiamo a tutti i colleghi che la convenzione che regola il mutuo (alle condizioni del nostro CIA) non prevede nella maniera più assoluta l'assicurazione come obbligatoria, e che la stessa resta facoltativa. Eventuali forzature devono intendersi, quindi, esclusivamente come pressione commerciale che, siamo sicuri, resterà entro i limiti della tollerabilità. Findomestic ci ha assicurato di aver provveduto alle dovute segnalazioni alle competenti strutture di BNL.

Invitiamo tutti gli interessati a consultarci in caso di forzature o di dubbi durante la procedura per l'accensione del mutuo.

A disposizione per qualsiasi chiarimento.

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA