

Findomestic va benissimo quindi... tagliamo VAP e CIA!!!

Non bastavano i licenziamenti illegittimi, le sanzioni disciplinari, il Sistema (DIS)incentivante, le pressioni commerciali, un sistema di leggi e norme generali che comunque aiuta le Aziende (fra le quali anche Findomestic)... **no tutto questo non basta!!!**



Adesso, che finalmente non ci sono più alibi per rimandare ancora, l'azienda si ricorda che tutto sommato si può guadagnare di più tagliuzzato qua e là il CIA... e qual è l'istituto che vorrebbe gestire e ridurre pesantemente? Ma è ovvio... il VAP!!!

In puro stile ABI, Findomestic si presenta al tavolo proponendo una sua "piattaforma rivendicativa" dove compaiono alcune proposte che, se in via di principio potrebbero essere valutabili, nel complesso, per come sono presentate, sono **IRRICEVIBILI**.

Ci limitiamo a citare alcuni aspetti, per rendere l'idea dell'impostazione aziendale: seppure finalmente si parla di **Percorsi di Carriera** ed **Inquadramenti Minimi**, si parte da un abbassamento generalizzato dei vari livelli di responsabilità e da step troppo lunghi rispetto a quanto avviene nel settore.

La proposta sui **Ticket Restaurant** è di un aumento di 0,50€ dal 2016 ed altri 0,50€ dal 2018.

Mutui e Prestiti. Per i **Mutui** l'azienda incolpa completamente BNL, affermando che sono loro che erogano, ergo fanno come vogliono, (**peccato che l'azienda sia vincolata dal CIA!**): la proposta iniziale è di un variabile con Tasso BCE più un 2%, però potremmo accedere anche al Tasso Fisso in base a quanto stabilito dalla circolare di emanazione BNL. Per i **Prestiti** invece sono più magnanimi: Tasso BCE più un 1,5% con verifica, ed eventuale adeguamento, ad inizio di ogni anno... un no comment crediamo sia meglio!

Ma il meglio lo raggiunge con il VAP. Si parte con lo svuotare il concetto di "mensilità", limitandone le voci e prendendo a riferimento una "mensilità specifica", lasciandola inalterata per la valenza dell'accordo (tanto per capirci, la proposta è basata sulla 13° mensilità dell'anno 2013... ma vi rendete conto?!). Ovviamente il VAP non dovrebbe valere ai fini dei versamenti per il TFR, per adesso però sono disponibili sui versamenti ai fini del Fondo Pensione (come sono magnanimi e socialmente orientati...).

Per riproporre la formula del “VAP sociale” è necessario trovare un’intesa entro fine mese, prima dell’approvazione del bilancio. **Non intendiamo farci mettere fretta e questa scadenza non può andare a detrimento di un importo del Premio adeguato ai risultati aziendali.** Se necessario, meglio prenderci qualche giorno in più, pur di raggiungere il VAP meritato, anche se questo vorrà dire rinunciare per un anno alla formula “welfare” (visti gli scarsi risultati di adesione, crediamo non sarà un dramma). L’azienda, in ogni caso, sarebbe disponibile a rivedere le percentuali di VAP Sociale, nel senso che potrebbe non essere diviso come oggi 50% cash e 50% sociale, ma potrebbe avere diversa ripartizione, ovviamente la maggiorazione sarebbe sempre e solo del 10% sulla parte sociale...

Insomma, ci sembra che, come già ebbe modo di dire il Direttore HR in passato, la strada da seguire per Findomestic sia quella di “tagliare oggi per garantirci il futuro”... ma vi sembra sostenibile? **A noi NO!!!** Quando andiamo male dobbiamo fare sacrifici, quando andiamo bene dobbiamo essere parsimoniosi per il futuro... e quindi, quando ci meritiamo qualcosa? MAI???

Intanto assistiamo già allo sfacelo del **Sistema (dis)Incentivante** tanto adorato dai nostri Manager: **si va a ridurre (nel corso dell’anno e senza dirlo) il premio per i “comuni mortali”**. Pare, infatti, che il Budget per l’anno 2014 sia stato erogato interamente (si vocifera di circa 3 milioni di euro) però la maggior parte degli Impiegati/Addetti e anche “normali” QD abbiano preso meno di quanto sarebbe stato previsto nonostante abbiano raggiunto i budget se non addirittura superati... che fine hanno fatto questi soldi che sono stati comunque dati? **A chi sono stati dati?**

Sarà interessante farcelo spiegare dal Direttore Generale che tanto s’indigna perché noi scriviamo che l’azienda che **LUI** dirige licenzia illegittimamente. In riferimento alla nota aziendale apparsa su Intranos, evidenziamo che noi abbiamo riportato **un fatto**, allegando una sentenza proprio per non essere tacciati di strumentalizzare le situazioni, ma a quanto pare si vuol negare anche l’evidenza nuda e cruda: un GIUDICE (non un Sindacato) ha condannato l’Azienda perché **“un fatto sussiste”, ma non è illecito, mentre il licenziamento di Findomestic è palesemente ILLEGITTIMO**. Solo a causa della legge Fornero l’azienda ha potuto permettersi di licenziare comunque senza averne avuto il diritto ed il collega non ha avuto la possibilità di essere giustamente reintegrato. La cosa brutta è che si vuol far credere che se è stato “allontanato” qualcosa di male avrà sicuramente fatto... eppure un giudice non la pensa così, allora perché dobbiamo pensarlo noi?

Caro Direttore Generale, comprendiamo che lei debba portare dei risultati ed abbassare i costi, questo le darà sicuramente le opportunità migliori per il suo futuro che, prima o poi, sarà altrove, ma ci lasci le nostre opportunità che dovranno essere vissute e gestite qui, in questa azienda che abbiamo costruito, fatto crescere e prosperare. Se siamo un’eccellenza è grazie alle Donne e gli Uomini che la compongono!!!

Firenze, 21 aprile 2015

La Segreteria
Organo di Coordinamento
Unità Sindacale Findomestic

Più responsabili insieme? Ma se il CIA è scaduto il 31.12.2007, 2668 giorni fa e ci licenziano pur facendo correttamente il nostro lavoro e dovere...

Unità Sindacale Findomestic Banca

Alessandro Poggi 335.1440698 - Tommaso Vigliotti 338.3825893 - Massimo Santopietro 333.2368650
unisinfidomestic@gmail.com - www.unisinfidomestic.it - www.facebook.com/unisinfidomestic