



FINDOMESTIC SQUADRA ECCEZIONALE MA I CONTI NON TORNANO ... ANCOR DI PIÙ

UTILE NETTO 166 MLN € (+35% e +51 MLN su 2014)

PRODUZIONE 5.903 MLD € (+16% e +789 MLN su 2014 e +12% su budget)

COSTO RISCHIO 265 MLN € (-12% e -37 MLN su 2014)

IMPIEGHI 11,8 MLD (+1% su 2014)

Ecco le principali voci che rendono straordinari, anche per il 2015, i risultati di Findomestic. E per il primo trimestre del 2016 si registra un trend in ulteriore crescita di almeno il 20%.

Il D.G., nei video su Echonet, definisce giustamente Findomestic una “*squadra eccezionale*” e ringrazia tutti i collaboratori! L’A.D., in un’intervista su MilanoFinanza, definisce quello del 2015 come “*il migliore risultato da trent’anni a questa parte*”!

Siamo tutti fieri ed orgogliosi di tali successi, per i quali quotidianamente ciascuno di noi da il massimo in termini di dedizione e professionalità, contribuendo fattivamente.

In un tale contesto stride fortemente, però, l’atteggiamento di chiusura aziendale su alcune questioni: la Legge di Stabilità ha fissato in € 2.000, innalzabile ad € 2.500, il limite di premio aziendale che potrà fruire della detassazione (imposta sostitutiva del 10% invece della normale aliquota irpef) ed ha esteso tali limiti anche alle somme dello stesso VAP fruibili in modalità welfare. **Secondo noi sussistono tutte le condizioni per innalzare la suddetta soglia a 2.500 € ma abbiamo riscontrato un’inspiegabile chiusura da parte aziendale.**

Abbiamo preteso che il confronto sul tema prosegua e, come OO.SS., presenteremo una serie di proposte utili all’innalzamento del limite del premio detassabile a 2.500 € su cui l’azienda dovrà dare risposte motivate; a tal fine abbiamo prorogato nuovamente la scadenza per le adesioni alla formula welfare al prossimo 11 maggio.

Deve essere chiaro che, se l’azienda tiene al successo dell’operazione VAP Welfare, l’innalzamento del tetto è fondamentale perché darà maggiori possibilità ai colleghi di optare per l’adesione e consentirà loro di decidere al meglio la quota di VAP da destinarvi.

Simile atteggiamento di chiusura lo stiamo riscontrando anche sul tema degli **RLS** (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza) in quanto l’azienda ne vorrebbe limitare il numero. Anche su questo tema il confronto è aperto e proseguirà nei prossimi incontri.

Intanto, **intaschiamo un successo sull’applicativo di prossima introduzione al recupero, denominato TTT:** dopo un lungo e serrato confronto, l’azienda si è convinta a riportare il livello minimo di aggregazione di dati al team, come previsto dal vigente accordo aziendale sul controllo a distanza, e non più al livello individuale come originariamente previsto.

Proseguiremo le nostre battaglie sugli **organici**, spesso in sofferenza in diverse realtà aziendali, sull’introduzione di forme di **flessibilità oraria** e del **lavoro agile** (già realtà, tra le altre, in BNL) che migliorando la conciliazione vita-lavoro contribuirebbero ad un più sereno clima di lavoro e, conseguentemente, sugli stessi risultati. Al contrario delle assurde **pressioni commerciali** che, siamo certi, prima o poi verranno riconosciute come dannose e deleterie non solo per l’impatto a livello di stress psico-fisico correlato al lavoro ma, anche, per gli obiettivi economici a causa del deterioramento del clima aziendale che generano.



Lo dimostrano le **continue rinunce all’incarico di alcuni nuovi account** lanciati nella mischia senza alcun supporto e che ovviamente non riescono a svolgere un lavoro particolarmente difficile e stressante! E pensare che c’è chi, non troppo tempo fa, li ha definiti “poco più che postini”!

VALUTAZIONI e DIS-INCENTIVI: Un focus su quanto siamo bravi!!!

Abbiamo chiuso l’anno 2015 in **2.166** tra colleghi con contratto a tempo ind e colleghi a tempo det (**TROPPI!!!**) e, su nostra richiesta, l’azienda ci ha fornito i dati relativi alle valutazioni dell’ultimo anno.

Valutazione 6	1% (- del 2015)
Valutazione 5	36% (- del 2015)
Valutazione 4	43% (+ del 2015)
Valutazione 3	18% (+ del 2015)
Valutazione 2	2% (= al 2015)
Valutazione 1	Meno di 5

Siamo entrati nello specifico analizzando anche i dati relativi alle **percentuali di DIS-incentivo** che sono state erogate ai colleghi con il sistema **RVB** nella quota variabile (fino al 40%) riguardante la parte qualitativa a discrezione del responsabile (la tabella non riguarda il sistema bonus del personale di sede).

Su 912 persone (compresi tutti i responsabili di rete)
59,8% ha ricevuto il 100%
29% ha ricevuto il 66%
8,3% ha ricevuto il 33%
2,9% ha ricevuto lo 0%

Dunque nell’anno del “migliore risultato da trent’anni a questa parte” conseguito da Findomestic soltanto poco più della metà del personale di rete è stata ritenuta totalmente meritevole del 100% della quota variabile mentre **il bonus del personale di sede** (per gli addetti **ben 500 euro**) continua a essere addirittura riparametrato se la persona è in part time (anche se il bonus prevede il raggiungimento di un obiettivo che, anche in part time è comunque o raggiunto o non raggiunto ma **MAI parzialmente raggiunto!!!**)

La questione dei **DIS-incentivi** che da sempre denunciavamo continua a fare acqua da tutte le parti: l’azienda spende milioni (sicuramente almeno 3!) e la maggior parte dei colleghi non ne rimane contento!



Ecco alcuni esempi pratici ricostruiti con il vostro aiuto:

incentivi	ADDETTO	SENIOR	Resp Polo, Team Manager	Resp Zona, Resp Piattaforma, Account Manager
DIRETTO	1.000	1.500	7.000	Fino a 14.000
STUDIO	1.000	1.500	5.000	10.000
RECUPERO	1.000	1.500	5.000	10.000
ACCOUNT	2.000			10.000

Noi denunciemo da tempo che è necessario che ci sia equità anche nei premi: non troviamo inopportuni gli incentivi dati ai responsabili, visti i numeri che Findomestic ogni anno raggiunge, ma è fondamentale rivedere al rialzo gli importi anche per chi quei numeri di fatto li porta!!

Questa sproporzione (che diventa ancor più forte se pensiamo che si arriva ad incentivi di **oltre 30.000!!**) porta nei fatti ad acuire ancor di più **la pressione commerciale** che dall'alto si genera verso il basso. E' ovvio che la testa di ogni singola filiera preme fortemente affinché tutti gli obiettivi siano raggiunti: il premio economico in ballo è sostanzioso!

C'è chi corre per 500 euro per farne “vincere” anche 100 volte di più!!

Invitiamo tutti i colleghi a tener sempre ben presenti queste storture quando, per rispondere alle “ambiziose sfide quotidiane” ed agli “stimoli” dei vari Responsabili non si riesce a fare le pause, nemmeno per andare in bagno, o quando si decide di sacrificare la dovuta e necessaria fruizione dei corsi di formazione per rincorrere gli “immaginari” obiettivi giornalieri, quando si lavora in pausa pranzo e oltre l'orario o quando si risponde alle telefonate dei dealer di sabato e di domenica.

Prima che sia troppo tardi, chiediamo davvero un forte impegno dell'azienda a **nuove assunzioni stabili**, principale elemento per diminuire le pressioni commerciali e migliorare la qualità del lavoro!

Una “una squadra eccezionale” dovrebbe essere premiata TUTTA e la redistribuzione dei premi dovrebbe essere più equa!

Firenze, 15 aprile 2016

**Le Segreterie
Organi di Coordinamento
FABI - First/CISL - Fisac/CGIL - Uilca/UIL - UNISIN
di Findomestic Banca**