



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

COCCOLE O CHIACCHIERE?

Negli ultimi incontri del 22 e 23 febbraio scorsi abbiamo iniziato ad entrare nel vivo del confronto con la DHR sul Premio aziendale per gli anni 2017 e 2018, mentre ricordiamo che il VAP 2017 (riferito all'anno 2016 ed in erogazione il prossimo giugno), è misurato in base alla tabella già concordata nel CCA e, presumibilmente, si attesterà sulle 2 mensilità.

Sia sul Premio in erogazione nel prossimo giugno che sulla trattativa inerente il Premio del prossimo biennio, non possiamo che ribadire con forza quanto già sostenuto nel nostro ultimo comunicato dello scorso 10 febbraio: per la trattativa in corso, è doveroso tener conto del livello a cui tendono ad attestarsi gli utili della nostra azienda, e riconoscere concretamente il contributo determinante di tutti noi.

Come OO.SS. intendiamo, inoltre, individuare i criteri (tabelle) per determinare l'ammontare del Premio per entrambi i prossimi due anni, come previsto dal CCA ed in coerenza con la durata dello stesso.

• PREMIO AZIENDALE EROGAZIONE GIUGNO 2017

“Consideriamo le persone prima risorsa dell’Azienda ... e quello speciale senso di responsabilità che ci contraddistingue ... Ci aiuta il fatto di essere una Azienda in salute e che fa utili ...” Sono alcuni dei concetti espressi in un'intervista sui quotidiani (vedi articolo allegato) che risultano assolutamente in linea con la nostra richiesta di un riconoscimento ulteriore rispetto a quanto già concordato da CCA, alla luce dello straordinario extra-Budget e quindi extra-Utile prodotto nel 2016. Non vogliamo regalie e neanche “coccole”, come cita l'articolo, ma **il riconoscimento di un lavoro eccezionale**, coerente con lo straordinario risultato aziendale dello scorso anno. **Le cosiddette “coccole”, è bene chiarirlo una volta per tutte, sono in realtà diritti e tutele che ci siamo conquistati col nostro lavoro!** All'azienda che sostiene, inoltre, che esista *“solo uno stress positivo, volto al raggiungimento degli obiettivi”*, rispondiamo che i suddetti obiettivi sono centrati e ampiamente superati grazie alla dedizione e professionalità di tutti i collaboratori **nonostante** le pressioni commerciali - su cui richiediamo l'avvio di un confronto a seguito del recente accordo nazionale - che sono elevate, continue e dannose!

Con un aumento degli organici irrisorio, come quello avuto nel 2016 (+ 3,6 rispetto al 2015), qualsiasi strategia vincente, qualsiasi innovazione tecnologica e all'avanguardia risulteranno sempre inefficaci se non trovano la disponibilità, la professionalità e la convinta adesione dei lavoratori e delle lavoratrici che quotidianamente con il proprio operato rendono reale e vincente quanto programmato a livello strategico! Con buona pace di tutti quelli che pensano che il successo aziendale è dettato semplicemente dalle strategie d'Oltralpe.

• COMMISSIONE PERMANENTE PER LA CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DI LAVORO E PER L'INNOVAZIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI

Riteniamo utile riportare nuovamente quanto illustrato nel comunicato del 10 febbraio scorso: *Sempre in tema di Premio Aziendale erogazione 2017, ricordiamo che i benefici della cosiddetta “detassazione” - consistente nell'applicazione di un'aliquota IRPEF agevolata del 10%, sostitutiva di quella ordinaria e delle addizionali regionali e comunali - quest'anno saranno ancora più importanti e saranno accessibili per una platea più ampia di lavoratori. La Legge di Stabilità per il 2017, infatti, ha innalzato il limite di reddito per poter beneficiare del trattamento fiscale agevolato, riferito all'anno precedente, ad € 80.000 lordi annui (lo scorso anno era di € 50.000) ed ha aumentato ad € 3.000 lordi il limite dell'importo massimo detassabile (lo scorso anno era di € 2.000,00), innalzabili ad € 4.000 (lo scorso anno era € 2.500) nei casi in cui le Aziende coinvolgono, pariteticamente, i Lavoratori nell'organizzazione del lavoro.*

Risulta evidente quanto sia importante cogliere tale opportunità che la normativa ci mette a disposizione: non accetteremo che, come lo scorso anno, siano rigettate le nostre proposte. **Avere un'imposizione fiscale**



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

del 10% su € 4000 di VAP anziché su € 3.000 significa beneficiare, al netto, di almeno 300€ ciascuno in più!

Anche a tal fine, non si può più rinviare il confronto sul **progetto** che abbiamo presentato a fine settembre scorso, sulla *“innovazione dei processi produttivi e la gestione degli impatti sociali dei nuovi mezzi di produzione, per la ricerca della miglior conciliazione dei tempi di vita e lavoro”*. Esso, infatti, oltre a consentirci di introdurre forme di **smart working, di telelavoro e continuità operativa**, ci permette di **centrare i requisiti richiesti per l’innalzamento della soglia di premio detassabile attraverso l’istituzione di una commissione paritetica permanente. Il tempo stringe, va avviato un fattivo confronto subito! Altro che coccole!**

- **PREMIO AZIENDALE EROGAZIONI 2018 E 2019**

Per quanto riguarda la definizione delle tabelle per il biennio 2018-2019, come dicevamo in premessa è **nostra intenzione definire le tabelle per i due anni** e, secondo la logica che ha caratterizzato i rinnovi degli ultimi anni, siamo disponibili a calibrare le erogazioni del Premio seguendo quelle che sono le previsioni relative all'andamento economico dell'Azienda per il biennio di riferimento, ma **non siamo in alcun modo disponibili a lasciare all'Azienda l’esclusivo merito degli Extra-Utili senza un equo riconoscimento per i colleghi.**

Da questo punto di vista, il confronto non ha preso il via con il piede giusto...la DHR si è presentata con una sola tabella (**erogazione 2018** sui risultati dell'anno in corso) che innalza il livello degli utili per beneficiare dello stesso premio degli ultimi due anni (1,95 mensilità) ai valori degli utili straordinari del 2016.

Una proposta inaccettabile e non rispettosa del contributo di valore che tutti noi quotidianamente produciamo per la nostra Azienda e dalla quale pretendiamo non "coccole affettuose", ma il giusto riconoscimento dell'eccellenza del nostro lavoro e delle nostre performance!!!

- **FUTURE NOVITA' EARLY COSTUMER SOLUTION**

La direzione HR ci ha informato che nel 2018 cambierà il processo di lavorazione delle pratiche nel canale passando da una lavorazione a fasi ad una a ritardi (da 1 a 5). Incontreremo il canale nel mese di aprile e in quell'occasione sicuramente entreremo nel dettaglio delle novità.

Firenze, 28 febbraio 2017

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