

Piano Industriale: adesso c'è !!!

Lo abbiamo tanto atteso, ed ora è arrivato! L'azienda ci ha illustrato il nuovo Piano Industriale 2010-2012. Chi si aspettava tante risposte rischia di restare deluso, in quanto sorgono molti (nuovi?) interrogativi. È ovvio che l'aspetto più delicato è l'impatto sul personale. E quando **esuberi**, **mobilità geografica** e **mobilità funzionale** sono le parole chiave per la soluzione dei problemi aziendali, è difficile considerarlo un piano "sostenibile", obiettivo cui Findomestic dice di voler mirare.

Andiamo con ordine. L'incontro ha avuto inizio con l'illustrazione della situazione economica in cui attualmente versa l'azienda: nel corso del 2009 Findomestic, secondo i dati aziendali, ha perso quote di mercato per oltre 2 punti percentuali (rispetto al 2008), con picchi particolarmente negativi in alcuni segmenti ("auto" e "non finalizzato"), e ha generato un PNB (prodotto netto bancario) inferiore del 30% rispetto al 2008. Il Direttore Generale David e l'Amministratore Delegato Salomone hanno evidenziato l'importanza di "anticipare" la soluzione della crisi, evitando un atteggiamento di passiva attesa della fine della recessione economica che sarebbe dannoso e pericoloso.

Su questi aspetti abbiamo invitato l'azienda, ed in particolare il nuovo Direttore Generale, ad una seria riflessione sul perché la crisi economica globale abbia generato su Findomestic effetti negativi molto più sensibili di quanto sia avvenuto per i diretti concorrenti.

Limitandoci ad osservare i dati forniti dall'azienda e dall'Assofin (fonti di certo non sospette di parzialità a favore delle OO.SS.) e disponibili a tutti, notiamo che nel corso di tutto il 2009 non solo Findomestic ha peggiorato i propri risultati rispetto al 2008, ma che è andata sempre molto peggio della media del settore e della gran parte dei competitors. Difficile, quasi offensivo, pensare che sia solo una casualità! E come sempre più frequentemente accade, le "elevate responsabilità" sono tali solo quando si tratta di cogliere i frutti delle "ottime annate", mentre in periodi di magra la cinghia devono stringerla soprattutto i dipendenti, "meri esecutori" delle direttive strategiche del "Brain Trust" che ci governa (i nostri Dirigenti).

Ma si sa, siamo il Sindacato e, come qualcuno si affretterà a far notare, quanto fin qui osservato è mero populismo... peccato sia anche la triste verità!

Riteniamo utile una sintetica esposizione dei più importanti aspetti del piano, che non pretende di essere esaustiva, anche perché solo gli sviluppi dei prossimi giorni potranno contribuire a definire la situazione.

Tra i principali mezzi per recuperare il terreno perduto, sottoponiamo alla vostra attenzione:

- Vendita di prodotti assicurativi "stand alone" (indipendenti dal finanziamento);
- Apertura di circa 10 nuovi satelliti, con la contestuale riduzione del numero medio di impiegati per Centro Clienti/Satellite (attualmente 58 filiali con in media 5,3 risorse, che dovranno passare ad una media di 4 risorse);
- Convogliare l'attività telefonica commerciale dai Centri Clienti/Satelliti a piattaforme telefoniche e post vendita;
- Estensione degli orari di lavoro per le filiali (Centri Clienti/Satellite) e per le piattaforme telefoniche;
- Previsione di un sistema di incentivazione diffuso;
- Semplificazione dell'organizzazione delle Direzioni di Sede;
- Migrazione dell'hardware del Data Center da Firenze a Roma;
- Migliorare il trattamento di primo impagato anche attraverso l'outsourcing;
- Implementare la ristrutturazione del debito;
- Maggiori sinergie Studio/Recupero;
- Rafforzare il numero dei Team Manager nei CRZ.

Tutto ciò (e molto altro ancora) sarà possibile, negli intendimenti aziendali, mediante una vasta riorganizzazione che vedrà significativi impatti sia sulla Rete che sulla Sede. Andiamo per settori.

RETE escluso canale Diretto (*Si considerano tutte le attività di CRZ, CSZ, CUC/Flexi*).

Le piazze di **Firenze** (210 risorse), **Roma** (119), **Napoli** (103), **Milano** (91), **Catania** (60) non sono considerate a rischio. In particolare **Milano**, **Roma**, **Napoli**, **Catania** sono definite dall'azienda come quelle "su cui investire e potenzialmente far crescere".

Le piazze sotto la "soglia critica" di 60 risorse sono invece a rischio di chiusura: in particolare **3 delle 7 piazze** tra quelle di **Padova** (32 risorse), **Torino** (28), **Bari** (24), **Reggio Calabria** (21), **Bologna** (19), **Sassari** (16), **Cosenza** (7), sono da chiudere, e tutte comunque da ridimensionare progressivamente.

continua...

Discorso a parte per la piazza di **Palermo** (34 risorse), che pur sotto la cosiddetta soglia critica, è considerata **"potenzialmente tra quelle su cui investire"** (anche per l'esistenza in loco di un immobile di proprietà di BNL che potrebbe essere sfruttato per un numero maggiore di risorse rispetto alle attuali), con un'attività che però sarà **da definire**, in quanto il Recupero Credial (che man mano andrà a finire) passerà nelle competenze dei CRZ.

Su **Firenze** si avrà una "riduzione delle attività operative", in buona parte derivante dalla chiusura delle attività di valutazione crediti (Studio Partner e Studio Network) che confluiranno nei CSZ.

Tutto ciò comporterà un impatto sulle risorse della **RETE** (CRZ, CSZ, CUC/Flexi) di:

- **130/150 risorse in Mobilità Funzionale;**
- **95/110 esuberanti;**
- **Nessuna mobilità geografica;**

con tempistiche variabili, in quanto entro fine 2010 si riorganizzeranno le piattaforme Studio e Recupero aumentandone le sinergie (?) e si creeranno le piattaforme Post Vendita/Commerciale Diretto; mentre entro fine 2011 si dovranno identificare le 3 piazze da chiudere.

CANALE DIRETTO – MERCATO VEICOLI – MERCATO DISTRIBUZIONE

I 3 canali di acquisizione di nuovi clienti resteranno gli attuali: **Filiali** (Centri Clienti/Satelliti,) **Web**, **Agenti Network**. Saranno aperte circa **10 nuove Filiali** (2 in Lombardia, 2 in Emilia Romagna, 1 in Toscana, 2 nel Lazio, 1 in Campania, 1 in Puglia, 1 in Sicilia), anche se il perimetro dell'organico dovrebbe restare pressoché invariato in quanto, come accennato, si vuole ottenere una riduzione del numero medio di risorse delle Filiali (da 5,3 a 4). Sarà creata una **Piattaforma Commerciale Telefonica** per la gestione dei contatti commerciali, liberando il personale delle Filiali dal contatto telefonico e dal dopo vendita. *Notiamo con soddisfazione come la creazione della **Piattaforma Commerciale Telefonica** sia una soluzione molto simile a quella da noi proposta nei mesi scorsi nell'ambito della discussione sugli orari di lavoro (si veda nostro volantino del 26 giugno 2009), a riprova del fatto che attraverso il confronto possono emergere idee e soluzioni utili!*

Per gli **Account** è prevista una revisione dei portafogli nelle città con più elevata densità ed un aumento del potenziale di visite: le modalità sono ancora da definire.

È inoltre prevista l'apertura di una **piattaforma** per gli "small dealer" del mercato veicoli, oltre all'irrobustimento della piattaforma "small dealer" Distribuzione.

Le ricadute sul Canale Diretto e sugli Account saranno fundamentalmente di:

- **55/65 risorse in mobilità geografica** (con possibili casi di mobilità funzionale) e nessun esubero.

I tempi: entro fine 2010 saranno create e potenziate le piattaforme "small dealer", ed entro fine 2011 saranno aperte le nuove Filiali e riorganizzati gli Account.

SEDE

Nella **Direzione Informatica** avremo lo spostamento dell'**hardware** del **Data Center** a Roma, e l'esternalizzazione dell'**Help Desk Informatico**. Ciò comporterà:

- **Mobilità funzionale;**
- **10/15 esuberanti entro il 2011.**

Negli altri uffici di **sede** si assisterà ad un processo di semplificazione e razionalizzazione organizzativa e di incremento dell'efficienza. L'impatto sarà di:

- **70/80 risorse in Mobilità Funzionale;**
- **105/120 esuberanti;**
- **Nessuna mobilità geografica;**

con tempistiche variabili, in quanto entro fine 2010 ci dovrà essere una semplificazione dell'organizzazione; ed entro il 2011 si dovranno realizzare i progetti di incremento dell'efficienza dei processi. Ad oggi non è chiaro su quali Direzioni/uffici ricadranno gli esuberanti e la mobilità.

L'impatto complessivo sul personale, riassumendo, sarà di:

- **200/230 risorse in Mobilità Funzionale;**
- **200/230 esuberanti;**
- **55/65 risorse in mobilità geografica.**

continua...

Abbiamo con forza chiarito che, per quanto riguarda le nostre OO.SS., e alla luce di quanto contemporaneamente sta avvenendo nell'ambito del Gruppo BNP Paribas in Italia (si vedano i casi di Fortis Italia e Personal Finance Italia), non c'è altro modo di intendere il termine esuberi se non nel senso di una mobilità infragruppo: il personale considerato eccedente per le esigenze di organico di Findomestic deve essere assorbito dalle altre società bancarie del Gruppo, in primis BNL, sui territori di competenza.

L'azienda, pur non impegnandosi ufficialmente, non ci ha risposto negativamente e a conferma di ciò, tra le "possibili leve per la gestione degli impatti" individuate nelle linee guida troviamo, oltre alla mobilità geografica e funzionale anche quella infragruppo.

Abbiamo inoltre invitato Findomestic a cogliere il momento rappresentato dalla ristrutturazione come opportunità per risolvere, negli interessi anche e soprattutto dell'azienda, le esigenze di rientro a casa dei fuori sede.

Findomestic non ha, poi, escluso la possibilità di far ricorso al Fondo Esuberi di settore; anche su questo tema abbiamo precisato che solo con soluzioni condivise ed indolore per i possibili interessati tale ipotesi potrà essere resa praticabile.

Per chiarezza ed onestà intellettuale nei confronti di Findomestic e dei lavoratori ci teniamo a sottolineare che ci adopereremo per quanto possibile nel cercare soluzioni ottimali e condivisibili. Ad oggi, però, ciò non è possibile in quanto Findomestic si è presentata con dati parziali ed incompleti e quindi non verificabili in alcun modo, dato che il Bilancio Aziendale non è attualmente redatto. Questo, ovviamente, ci pone nella difficile situazione di poter solo apprendere quanto l'azienda ci propone senza adeguata verifica e controprova minando di fatto il confronto e la possibilità di poter analizzare e proporre anche ulteriori strade e progetti.

Finché il piano industriale non sarà supportato da dati certi ed ufficiali non potremo sottoscrivere niente restando quindi nel campo delle "possibilità" nell'attesa di avere i riscontri necessari.

Notiamo, infine, con interesse che la coalizione sindacale del cosiddetto primo tavolo si è aperta anche alla UILCA. Esprimiamo il nostro apprezzamento per questa soluzione e cogliamo ancora una volta l'occasione per sottoporre all'attenzione di tutte le OO.SS. aziendali l'importanza di una alleanza tra Sindacati che sia compatta, numerosa, rappresentativa e soprattutto **unitaria**.

In questo momento che, con tutta probabilità, sarà il più delicato e decisivo nella storia di Findomestic, non è ancora maturo il tempo per mettere da parte i motivi (ma esistono?) che mantengono la pericolosa ed inopportuna divisione sindacale?

Come **FALCRI** e **SILCEA** lo abbiamo fatto da tempo! E ancora una volta esprimiamo la nostra piena disponibilità ad avviare quel confronto da tempo invocato e, finora, invano atteso!

A disposizione per ogni chiarimento,

Le Segreterie Aziendali
FALCRI - SILCEA