

## Ristrutturazione e Inquadramenti: ci muoviamo?

**Ristrutturazione.** I problemi iniziali sembrano individuati e in via di risoluzione. L'Azienda ammette di aver sottovalutato alcuni aspetti che nella realtà hanno impattato in maniera forte sull'attività lavorativa e, conseguentemente, sui lavoratori coinvolti. Questo però non dissuade Findomestic dall'andare avanti nel progetto mantenendo ad oggi ferme tutte le date previste per i prossimi step. In particolare, sulla piazza di Roma pare che entro poco potrebbero esser definiti i nuovi locali e, se non ci saranno novità impreviste, la partenza sarà confermata per il 1° agosto.

Per le prossime tappe, Findomestic ha riconosciuto la necessità di una formazione preventiva rispetto all'avvio delle nuove piattaforme tenendo conto dell'esperienza fatta per non ripetere determinati errori.

L'Azienda ribadisce che la situazione già ora si sta avvicinando alla normalità e quindi, entro breve, si prevede l'annullamento dell'arretrato e la ripartenza con ritmi e carichi di lavoro "normali".

Rispetto alla versione ottimistica di Findomestic, questi Sindacati devono registrare che i problemi della ristrutturazione non risulterebbero risolti, ma ancora ben presenti con tutto il loro carico di problematiche annesse.

### DOVE' LA VERITA'?

L'Azienda ha deciso di ristrutturarsi. Se ciò deve essere fatto, le chiediamo di concretizzarlo nel modo migliore e con l'intento di proseguire nella crescita che abbiamo sempre avuto in questi anni. La nostra preoccupazione è che Findomestic sembra voler proseguire in un'azione di rinnovamento solo per partito preso. Se oggi incontriamo difficoltà impreviste o imprevedibili queste non possono essere sottovalutate in nome di un principio.

Oltre ad esigere risposte chiare sulla effettiva situazione, chiediamo se non sia il caso di valutare l'opportunità di una pausa di riflessione e ricalibrare le strategie aziendali; ciò, se fatto con umiltà e senso di responsabilità, sarà apprezzato nel comune interesse di non compromettere una bella realtà ad oggi da molti invidiata, ma con un futuro che potrebbe essere minato da scelte azzardate o sbagliate nei modi o nei tempi.

Relativamente alla richiesta di maggior disponibilità per straordinari e sabati lavorativi, sembrerebbe che ciò sia stato chiesto anche a lavoratori part-time e che questi abbiano aderito. Su questo punto abbiamo chiesto come l'Azienda provvederà per la retribuzione di quelle ore straordinarie a tali lavoratori che, per Contratto Nazionale, non possono fare lo straordinario. Ci faranno sapere a breve.

Pur sapendo che la Direzione Aziendale concorda con noi nel pensare che un lavoratore part-time sia soltanto una persona che lavora con un orario ridotto, ma non per questo meno produttiva, abbiamo chiesto a Findomestic di sensibilizzare i propri collaboratori a tutti i livelli affinché eventuali "incomprensioni" non generino messaggi di "discriminazione".

**Inquadramenti del personale.** Le uniche cose che possiamo affermare con una certa sicurezza sono:

- Il livello di ingresso come "addetto" è 3A1 (salvo inquadramenti iniziali più bassi previsti da contratti a termine)
- Tutti potranno entrare in un percorso di crescita; per passare di livello servono determinati requisiti (ancora da individuare)
- gli **ex coordinatori** che hanno un ruolo ufficiale lo manterranno anche nella nuova struttura conservando il loro attuale inquadramento (3A3 o 3A4)
- gli **ex coordinatori** e gli **Account** potranno, una volta ottenuto il 3A4, raggiungere il QD1 tramite apposito percorso professionale (da individuare)

Tutto ruota attorno al concetto di "percorso professionale" in quanto Findomestic vuol superare gli automatismi. Secondo l'Azienda, chiunque può ottenere dei riconoscimenti e quindi passaggi di livello, sempre che raggiunga "determinati risultati". **Il problema è individuare quali saranno i parametri di riferimento poiché, in mancanza di criteri oggettivi, resta il dubbio dell'estrema discrezionalità nel riconoscimento di inquadramenti superiori.**

**DIRCREDITO, FALCRI e SILCEA non vogliono trovarsi, come già avvenuto per la ristrutturazione, a firmare un accordo che prevede un percorso professionale stabilito, ma soggetto ad una fantomatica verifica che, in quanto non codificata, potrebbe vanificare qualsiasi possibilità di crescita successiva.**

Oltre a quanto detto sopra dobbiamo affermare il principio per il quale se ad un lavoratore viene assegnato un nuovo incarico questo accade per le sue capacità, attitudini e potenzialità, e non per puro caso. È fondamentale che chi va a ricoprire un ruolo, qualunque esso sia, abbia davanti la prospettiva di un inquadramento minimo, congruo con il compito da ricoprire e che questo non si traduca anche nell'inquadramento massimo, come troppe volte accade in Findomestic. È fondamentale tutelare le professionalità acquisite, non demansionare chi ricopre certi ruoli e ponderare adeguatamente il numero di persone gestite.

Nel concreto si è iniziato a parlare di Team Manager e Responsabili delle Piattaforme. L'Azienda continua ad affermare che tali figure debbano avere un inquadramento rispettivamente di QD1 e QD3.

Le scriventi Sigle, a tale "provocazione", hanno ribadito che i Team Manager devono essere inquadrati al massimo livello di QD ed i Responsabili di Piattaforma come Dirigenti. Riguardo a questi ultimi, considerando le persone gestite, il fatturato che muovono, la professionalità ed il fatto che tali soggetti sono i massimi ruoli in periferia, ci permettiamo di domandare a Findomestic: **chi più di queste figure ha diritto all'inquadramento da Dirigenti?**

In tal modo anche in Rete, finalmente, si potrebbero avere ruoli dirigenziali come accade normalmente nel settore bancario cui, fino a prova contraria, anche Findomestic appartiene. Detto ciò, se quanto auspicato non dovesse concretizzarsi, cosa dobbiamo aspettarci per tutti gli altri ruoli di Rete e di Sede?

Come è facile capire sarà una lunga trattativa e quando noi dicevamo di non aver fretta per evitare di commettere errori, non intendevamo certo dire "facciamo un incontro al mese". La prossima data sarà intorno alla metà di maggio e, viste le ultime riunioni che non hanno aggiunto molto alla discussione, ci chiediamo: **arriveremo ad un risultato entro l'anno? Fretta no, ma neanche letargia. Non siamo propensi ad assecondare manovre tese ad allungare i tempi a date indefinibili.** I lavoratori stessi, a tutti i livelli, ci chiedono risposte chiare ed immediate. In difetto di ciò, potrebbe venir meno quella disponibilità che li ha da sempre contraddistinti permettendo a Findomestic di risolvere momenti difficili come quello attuale, ancora lontano dall'essere superato anche in previsione delle prossime tappe della ristrutturazione.

**Adeguamento rimborsi chilometrici per uso auto proprie.** Alla nostra richiesta l'Azienda ha risposto che predilige l'uso di auto a noleggio, il cui utilizzo sarà possibile in aggiunta all'auto propria. Specifica circolare disciplinerà la materia. Tale posizione Findomestic la motiva principalmente dall'esigenza di avere auto coperte da apposite assicurazioni, standard di sicurezza e mezzi efficienti proprio in un'ottica di salvaguardia e tutela del lavoratore. La nostra richiesta è che tale opportunità sia realmente applicabile tenendo conto delle esigenze di spostamento ed uso del lavoratore (possibilità di ritiro e consegna del mezzo il giorno prima o dopo la missione a seconda della residenza del lavoratore od esigenze personali/lavorative) e che gli standard qualitativi e/o di sicurezza siano effettivamente adeguati anche in funzione dei giorni di uso e distanze da percorrere.

**Rinnovo del parco auto aziendale.** Abbiamo appreso che l'Azienda ha ridotto le categorie da 6 a 3 (1 per i Dirigenti e 2 per tutti gli altri), continuando in tal modo a mettere in opera quell'appiattimento che prosegue da tempo e vorrebbe riproporre anche negli inquadramenti. A questo punto chiediamo se non sia giusto unificare il tutto, a partire dai Dirigenti.

Secondo noi potrebbe essere opportuno mantenere più categorie differenziando così le assegnazioni in base ai ruoli, ma l'aspetto che crediamo sia più importante è quello relativo alle dotazioni di sicurezza che, riteniamo, devono essere uguali per tutti, in quanto, siamo certi, non esistano soggetti con maggiori diritti di protezione rispetto ad altri. Ovviamente auspichiamo che lo standard che sarà individuato tenderà ad essere ai massimi livelli di sicurezza.

Le Segreterie Aziendali

**DIRCREDITO - FALCRI - SILCEA**