

## L'Azienda è già in vacanza?

Gli incontri scarseggiano e l'Azienda si permette di perdere tempo. Anche in questo incontro non possiamo registrare niente di nuovo dal punto di vista di risposte, anzi, ci vengono presentate alcune novità che non aiutano certo a tranquillizzare la situazione.

### VAP

Firmato l'accordo per lo slittamento che è avvenuto nei giorni scorsi, attendiamo fiduciosi le novità che serviranno per la determinazione del reddito ed individuare chi avrà il diritto alla detassazione (il limite è 30.000 €, non è chiaro se nel conto devono essere inclusi gli straordinari e tutto, o in parte, il VAP del 2007). Chi avrà diritto, probabilmente, dovrà fare un'autocertificazione di ciò.

**Invitiamo quindi tutti i lavoratori**, sia quelli certi sia quelli potenziali (coloro che hanno un CUD di poco superiore a 30.000€), **a prestare attenzione alle prossime comunicazioni e, se dovessero assentarsi per ferie o altro, a mantenersi in contatto con l'ufficio affinché possano essere tempestivamente avvisati sul da farsi.**

### Spese per la gestione di Fondo Pensione

Findomestic sta cercando di risparmiare su tutto e adesso ci prova anche sul Fondo Pensione. Da circa un anno esiste anche nel nostro Fondo una nuova figura che è il Responsabile del Fondo Pensione richiesta e regolamentata dalla Legge, non uno "sfizio" che il C.d.A. del Fondo vuole togliersi, ma un preciso obbligo per la tutela e la garanzia per tutti coloro che sono iscritti. Findomestic vorrebbe definire un costo per tale figura poiché è una nostra collega che ricopre anche questo ruolo.

**Se tale figura fosse eletta dagli iscritti** (ma questo soggetto, come stabilito dallo Statuto, viene nominato dal C.d.A. su indicazione di Findomestic) **e i C.d.A. passati avessero dimostrato di non avere una gestione attenta e parsimoniosa delle spese, potremmo capire questa istanza, ma stando così le cose assolutamente no!**

La nostra richiesta è stata quella di rinnovare l'accordo scaduto a dicembre che prevede il pagamento di 3 volte le cifre pagate dagli iscritti (oggi 7,20€ versate dagli iscritti a Dicembre con conseguente pagamento di Findomestic di 21,60€) e proseguire con la politica attenta e coscienziosa ad oggi dimostrata. In futuro, quando il panorama previdenziale si sarà stabilizzato, allora potremo modificare l'accordo, ma non è detto che si debba per forza rivedere alla meno. Findomestic ha solo preso atto.

### Inquadramenti e percorsi professionali

Niente di nuovo su questo aspetto. Sembra che l'Azienda voglia prendere solo tempo nonostante l'importanza di dare risposte serie e concrete a chi oggi sta sopportando i disagi della ristrutturazione negandogli ogni certezza in merito agli inquadramenti e percorsi professionali.

Per cercare di far decollare un dialogo costruttivo abbiamo provato a sollecitare Findomestic cercando di entrare nel merito dei concetti che più volte abbiamo già espresso come il presupposto fondamentale di definire chiaramente le posizioni di partenza dei percorsi professionali (ogni ruolo ha un preciso livello di partenza uguale per tutti e non può variare a seconda di chi ci viene messo), la crescita professionale deve osservare dei criteri e questi debbano essere chiari, trasparenti, verificabili e che diano certezza di applicazione una volta soddisfatti tutti i parametri individuati. Formazione, valutazione del personale e obiettivi faranno parte di questi criteri, ma devono essere rivisti e codificati chiaramente. L'Azienda insiste sul fatto che non ci possono essere automatismi.

Possiamo anche essere d'accordo sul metodo, ma occorre rivedere sicuramente il punto di partenza e di arrivo, per non mortificare le professionalità acquisite a tutti i livelli.

Vanno poi chiarite con priorità le "job-description" delle nuove figure create dalla ristrutturazione, per non creare equivoci e meglio organizzare le strutture create.

**Alla luce di ciò a noi è sembrato chiaro che L'Azienda sembra non preoccuparsi dei segnali che i lavoratori tutti, Impiegati e Quadri Direttivi, le stanno mandando. Se le cose resteranno così, nostro malgrado, dovremo valutare seriamente strade alternative al dialogo poiché il dialogo non c'è.**

### Telemarketing

A breve i colleghi inizieranno a vendere seguendo una precisa traccia di colloquio indirizzata dall'Azienda e verranno registrate le telefonate (se il cliente darà il consenso a ciò). Tali strumenti si rendono necessari per una maggiore chiarezza e trasparenza dell'operato oltre che per una tutela aziendale in tema di controversie. Findomestic ha confermato che le registrazioni saranno usate esclusivamente per scopi commerciali e non per il controllo del lavoro e del lavoratore. Abbiamo richiesto che ciò ci venga comunicato per scritto. Vigileremo su quanto accadrà per sventare usi impropri del mezzo.

### Task Force Recupero

Findomestic ci ha comunicato che da fine luglio fino al 19 dicembre intende allestire una task force per "recuperare sul recupero", percorrendo una nuova strada per migliorare il credito compromesso, uno di quei settori strategici per Findomestic che non può permettersi di far peggiorare. L'Azienda ha deciso di assumere 23 persone con contratto a termine part time (lunedì/venerdì ore 17.30-21 sabato 9.00-13.00). Con loro vi sarà solamente un responsabile (nessun coordinatore a coadiuvarlo) che li deve formare, gestire, incentivare e portare risultati, oltre che lavorare in altri momenti per fare il quantitativo di ore settimanali previsto dal suo contratto full time a tempo indeterminato. A questo punto abbiamo chiesto all'Azienda come possa essere umanamente possibile per una sola risorsa coprire tali orari senza possibilità di assentarsi fino a Natale. Senza contare che tali orari disagiati non possono pesare su quanto si fa nel normale orario di lavoro.

Se questo serve a migliorare la situazione ben venga, **ma per far ciò Findomestic deve sottoscrivere un accordo con i Sindacati come recita il Contratto Nazionale articolo 92 "orario giornaliero"** (sul nuovo CCNL l'articolo è uguale, ma potrebbe cambiare numero). **Noi, infatti, abbiamo già chiesto che l'Azienda si impegni per scritto a riassumere a tempo indeterminato una parte di questi colleghi oltre che ad individuare dei coordinatori per lavorare in staff col Responsabile task force.**

L'Azienda ha detto che farà come sempre: selezione approfondita, formazione e verifica in corso d'opera, chi sarà valutato positivamente e merita potrà essere inserito nei soliti percorsi (secondo noi "strizzati" e poi via senza certezze, al massimo richiamati con altri contratti a termine). L'Azienda, anche se oggi ha specificato che è un'esigenza esclusivamente momentanea, non è detto che non possa prendere in considerazione questo nuovo modo di vedere il recupero, soprattutto se i risultati saranno positivi.

Come **DIRCREDITO**, **FALCRI** e **SILCEA** siamo ben coscienti della situazione aziendale particolare e che devono essere esperite tutte le azioni volte a migliorare i conti aziendali per assicurare un futuro migliore a tutti i dipendenti, ma vogliamo farlo con criterio, attenzione e dignità per le persone coinvolte. Non vogliamo costruire i "test del test" che poi diventano "esperimento". Occorre stabilire bene gli obiettivi fissati, per poterli misurare in modo chiaro e trasparente, con certezze per l'Azienda ed i lavoratori coinvolti. Di azioni ad hoc nel corso degli anni ne abbiamo viste già tante e non tutte con risultati positivi. **L'attività delle piattaforme condotte con colleghi sempre nuovi, a tempo determinato e spesso part-time, può essere utile nel brevissimo termine, ma non deve diventare la regola e non certo per imperizia dei colleghi, ma per l'exasperazione della precarietà.** Siamo fermamente convinti che la stabilità del lavoro e la prossimità pagano.

**A seguito di ciò, se non ci sarà un accordo chiaro che dia delle opportunità di permanenza future almeno per una percentuale di quei lavoratori, noi non firmeremo niente e se Findomestic attuerà ugualmente quanto da lei prospettato faremo i nostri passi nelle sedi opportune.**

Se afferriamo ciò non è perché vogliamo ostacolare l'Azienda, ma per ricondurre il dialogo al rispetto fra le parti e la consapevolezza che se si vuol fare di più si può fare, a condizione di seguire le regole.

Queste sono le cose sulle quali i lavoratori, iscritti e non, giudicano i Sindacati, facciamo in modo di essere di esempio e, grazie a ciò, cogliere l'occasione per costruire un dialogo ed una ricomposizione sindacale in modo da poter parlare a nome del 100% degli iscritti: **noi ci siamo e gli altri?** Se non si colgono queste opportunità (e qualcuno prima o poi dovrà spiegarlo ai lavoratori perché non vuole coglierle), continueremo a dare occasioni all'Azienda di dividere i lavoratori e costringerli ad un clima di diffidenza nei confronti di chi li rappresenta piuttosto che fare fronte comune contro i problemi ed i disagi che il mondo del lavoro ci presenta quotidianamente.

Le Segreterie Aziendali  
**DIRCREDITO - FALCRI - SILCEA**