



Firenze
22 novembre 2007

Nuova partenza, ma sarà quella buona?

Dopo più di venti giorni senza incontri, finalmente si riparte a trattare, anche se Findomestic ha voluto sottolineare come questo stop non fosse dipeso da lei, ma dettato dallo sciopero del 2 novembre scorso.

DIRCREDITO - FALCRI - SILCEA hanno rispedito al mittente qualsiasi responsabilità in merito in quanto non essendo stati gli organizzatori di tale evento sottolineando, sia verbalmente sia con le lettere allegate ai volantini scorsi, come questi Sindacati fossero invece intenzionati a proseguire un dialogo che, per scelta aziendale, è partito con troppo ritardo rispetto a quello che doveva accadere.

Al di là delle prese di posizione ed aspetti di principio **DIRCREDITO - FALCRI - SILCEA** hanno sottolineato la necessità di non perdere altro tempo e ripartire a trattare esattamente da dove avevamo interrotto il 26 ottobre poiché, quello che è importante, è dare risposte serie, concrete e determinanti ai lavoratori, con particolare attenzione a coloro che, a seguito della ristrutturazione, potrebbero essere trasferiti.

Ripartendo da quei 112 colleghi che ancora oggi sono a rischio trasferimento, l'Azienda ci ha confermato che per l'anno 2008 l'incremento di 10 risorse al "Diretto" è confermato e si traduce come indica la tabella. Questo vuol dire che le risorse andranno a coprire un incremento di personale che, in questa occasione, porta a diminuire l'impatto sulla ristrutturazione arrivando a 102 risorse coinvolte. Ciò si determina perché alcune di queste 10 risorse diminuiscono il numero dei trasferibili trasformandosi in "pendolari". Un esempio può essere quello del Satellite di Castellammare che assorbirà un collega di Salerno o come Brindisi per colleghi di Lecce.

Località	N° risorse implementate
Alessandria	1
Brindisi	2
Cagliari	1
Castellammare	1
Cosenza	1
Foggia	1
Lecce	1
Messina	1
Reggio Calabria	1

Due colleghi si sono dimessi e sono all'interno delle località coinvolte (e poi ci vengono a dire che non si parla di licenziamenti indotti). Scendiamo a quota 100.

Altre 3 risorse sono oggi pendolari e con la ristrutturazione rientrano a casa = 97.

È previsto che ci debba essere un incremento di alcune figure professionali e di "Account" (i futuri Incaricati Commerciali) di circa 10 unità. I Colleghi che ancora rischiano scendono a "solo" 87.

Per cercare di ridurre ancora l'impatto abbiamo proposto di incrementare maggiormente il potere "assorbente" del Diretto cercando di far crescere maggiormente i Satelliti, magari spostando alcune lavorazioni dalle Agenzie con l'intento di trasformare i Satelliti stessi in Agenzie, creando altri posti di lavoro e opportunità di crescita agli attuali Coordinatori dei Satelliti. Su questo punto l'Azienda non è stata disponibile ed ha aggiunto che l'incremento delle persone sul Diretto deve essere verificato e accordato mettendolo in relazione al reale flusso dei clienti in visita che c'è sulla piazza in questione in quanto alcuni territori hanno necessità diverse ad altre e il tutto deve essere verificato caso per caso: aumentare le risorse senza una programmazione e un controllo costante del lavoro per verificare le reali necessità delle singole Agenzie/Satelliti, porterebbe solo a costi senza benefici. Secondo loro non è questa la strada per ridurre la mobilità.

Secondo Findomestic il numero dei possibili trasferiti è oggi 87, poiché, per effetto del periodo di moratoria previsto dal CCNL, l'Azienda non ha potuto chiedere ai dipendenti se ci sarà qualcuno interessato in maniera spontanea ad essere trasferito in specifiche località. Secondo la DRO è possibile che alcune richieste spontanee potrebbero diminuire ancora il numero dei trasferimenti obbligatori, ma questo lo potranno sapere solo nel prossimo futuro. **Come Sindacati ci permettiamo di ricordare che se ci sono "volontari", questi perderebbero il diritto a qualsiasi indennità e borsino alloggio previsto per i trasferimenti: vi consigliamo di esprimere tale esigenza solo se realmente interessati o avete motivi personali per farlo.**

Oltre a ciò abbiamo chiesto che ci sia illustrato il piano formativo che tutti i lavoratori coinvolti a "trasferimenti funzionali" dovranno sostenere. **Secondo noi questo è un argomento importante per i lavoratori, come pure per l'Azienda, ma la formazione erogata deve essere fatta in aula e bene, non limitandosi solo a qualche ora di e-learning.**

In ultima analisi abbiamo chiesto spiegazioni su cosa intendono loro quando parlano di "sperimentazioni di orari di lavoro". Su questo punto l'Azienda ha accennato che per adesso si parla di orari "flessibili" per venire in contro alle esigenze di coloro che diverranno pendolari e/o saranno disagiati da questa ristrutturazione. Insistendo maggiormente sull'argomento, abbiamo avuto la conferma da Findomestic che nel loro progetto di ristrutturazione potrebbe esserci in previsione anche la possibilità di introdurre nuove fasce orarie e per questo vorrebbe discuterne in specifici incontri. **Da parte di questi**



Sindacati c'è la disponibilità a parlarne con l'intento di trovare soluzioni condivise, solo così si potrà gestire il cambiamento assieme. Se ci dovessero essere cambiamenti di orario sulla base del progetto che ci presentò a febbraio scorso si potrebbero trovare degli spazi per ridurre ulteriormente gli impatti sui colleghi che potrebbero essere trasferiti. Ma questo lo vedremo quando l'Azienda ci presenterà il progetto che, se condiviso e non imposto, porterà a soluzioni importanti per Findomestic ed i Lavoratori.

Oltre alla mobilità che creerebbe la nuova organizzazione aziendale, siamo entrati nel merito di quale dovrebbe essere il nuovo organigramma dei Centri che si creeranno, per capire la sorte degli attuali RZ, Responsabili, Coordinatori, Incaricati Commerciali e Incaricati di Portafoglio. Ad oggi non ci sono ancora certezze sui numeri e, soprattutto su "chi" farà o sarà, sappiamo che l'Azienda ha iniziato tutta una serie di colloqui e/o verifiche per valutare capacità, potenzialità e opportunità fra gli attuali soggetti interessati.

Tutto questo perché il nuovo progetto prevede la modifica di alcuni ruoli e degli organigrammi degli uffici. Il progetto prevede l'introduzione per la parte **STUDIO/RECUPERO**:

- 11 Responsabili di Centro Studio o Recupero (compreso recupero Credial)
- 4 Responsabili di CUC,
- 1 Responsabile Flexy (oltre al Responsabile Flexy Firenze)
- 18 Team Manager Studio e 12 Team Manager Recupero
- 5 figure di gestione Flussi Studio e Relazioni Esterne (per i centri studio).
- 3 figure di raccordo con la DRO per tre territori (Nord-Centro-Sud)
- N° da definire di Senior

Per la parte **COMMERCIALE**:

- 18 Account Manager
- N° da definire di Account (attuali Incaricati Commerciali che si trasformano in Incaricati a distanza).

Il numero di queste nuove figure ancora non è definitivo, ad oggi gli Account Manager sono 18, ma le zone potrebbero cambiare a seguito di scelte geografiche ancora da definire. Quello che però si può già verificare è che il numero totale dovrebbe superare il numero di chi oggi ha già un ruolo simile verificandosi così la possibilità per qualche collega di crescere professionalmente.

Quello che si può dire ad oggi è che per individuare i Responsabili di Centro (e strutture simili) l'Azienda "pescherà" principalmente fra i Responsabili di Zona.

Per individuare i Team Manager, gli Account Manager, chi segue i "flussi" e le 3 Figure di Raccordo, Findomestic "pescherà" in prima battuta fra gli attuali Responsabili di Agenzia e, successivamente, tra gli attuali Coordinatori e Incaricati Commerciali.

Per individuare i Senior e gli Account si "pescherà" fra gli attuali Coordinatori e Incaricati Commerciali, se non sono sufficienti si cercherà fra i lavoratori che hanno determinate caratteristiche

Una cosa è certa: vogliamo entrare nel merito delle varie posizioni di lavoro e costruirle in maniera chiara e certa fin da subito, dando i giusti ruoli, inquadramenti e percorsi professionali. Inoltre, abbiamo chiesto di verificare se il quantitativo di ruoli che ci hanno presentato saranno sufficienti alla nuova organizzazione aziendale, secondo noi il numero indicato da Findomestic potrebbe non bastare ad una gestione corretta del lavoro.

Circa gli **Incaricati di Portafoglio** anziani e/o esperti, è stato chiesto di inserire un percorso professionale (come Findomestic aveva promesso negli anni) che gli consenta di riconoscergli la competenza e anzianità nel ruolo (come i Team Leader per i call center) per non perdere una professionalità acquisita (ad oggi mai riconosciuta) con la scusa che l'Azienda si ristrutturava e l'organizzazione aziendale cambia.

In ultima analisi abbiamo sottolineato la necessità di avvertire, con notevole anticipo, le persone coinvolte nei trasferimenti per far sì che non arrivino a dover disdire i loro appartamenti e cercarne di nuovi in pochi giorni: il Contratto Nazionale parla di 30 giorni di preavviso, noi abbiamo chiesto, non appena l'Azienda ha certezza di tempi e luoghi, di avvisare immediatamente le persone interessate per agevolarle a gestire il trasferimento.

Prossimi incontri il 27 e 28 novembre, vi terremo aggiornati.

Le Segreterie Aziendali
DIRCREDITO - FALCRI - SILCEA