

## Un percorso difficile e a piccoli passi.

### Inquadramenti e Percorsi Professionali.

Si è trattato di un incontro interlocutorio, in cui abbiamo ribadito all'Azienda una sostanziale condivisione dell'impianto generale su **Inquadramenti e Percorsi Professionali**: il piano in discussione, presentato finora a livello puramente teorico (di cui vi presentammo le linee guida alcuni mesi fa), sarebbe basato su **principi meritocratici** e non su automatismi legati alla mera anzianità.

Come Sindacati che si contraddistinguono per una visione moderna di rappresentanza dei lavoratori, non siamo per forza legati a criteri basati esclusivamente sull'automatismo, quindi possiamo trovare strade che seguono anche la logica della meritocrazia. **Tutto ciò, però, si può ipotizzare solo a condizione che ci sia trasparenza, certezza delle regole e condivisione dei criteri, altrimenti questo si traduce in opportunità unilaterali dell'Azienda da esercitare a suo proprio insindacabile giudizio.** Abbiamo dunque chiesto che il progetto degli Inquadramenti e Percorsi Professionali proceda in parallelo con l'aggiornamento dei criteri di valutazione e la redazione del mansionario.

Per quanto riguarda i **Quadri Direttivi** abbiamo ribadito l'esigenza di definire l'inquadramento di Responsabili di Piattaforma, Account Manager e Team Manager, per i quali deve essere previsto un percorso che permetta di arrivare ad inquadramenti consoni per le professionalità espresse da tali figure. Da rivedere poi le posizioni e gli importi dei Ruoli chiave, ormai obsoleti ed irrisori.

Come per i QD abbiamo sottolineato con forza che dobbiamo pesare tutti i ruoli aziendali (**Account, Coordinatori, Addetti**) in modo coerente consentendo una crescita professionale che possa permettere a tutti (almeno come principio) di poter accedere all'area dei Quadri: **basta appiattare gli inquadramenti verso il basso, perché nella storia di Findomestic l'inquadramento minimo ha quasi sempre coinciso con quello massimo!**

Su queste basi teoriche e principi ispiratori del piano possiamo dirci possibilisti di trovare una condivisione, abbiamo quindi invitato l'Azienda a procedere speditamente per presentarci una proposta concreta, su cui faremo le nostre osservazioni, portando suggerimenti e miglioramenti in quanto abbiamo idee chiare in merito. **È facile prevedere che l'ostacolo più arduo sarà costituito dai criteri di determinazione del merito.**

### Ex Coordinatori.

Abbiamo chiesto chiarimenti in merito alle figure degli ex Coordinatori i quali, a seguito della Ristrutturazione della Rete, di fatto non hanno più il ruolo. L'Azienda ha precisato che tali figure mantengono le loro prerogative (quali?) attraverso il riconoscimento della propria "expertise" (sono cioè stati inquadrati come "addetti livello esperto"). Abbiamo obiettato che questo deriva dal loro inquadramento in quanto sono colleghi inquadrati 3A3 (se non 3A4): **l'addetto livello esperto è tale solo a seguito del suo livello di inquadramento e non perché in precedenza era un Coordinatore** (questo è quanto ci ha detto fino ad oggi Findomestic per spiegare la possibilità di un maggior numero di Addetti Esperti per il futuro, ed è quanto è stato fatto con la ristrutturazione!).

**La risposta dell'Azienda è consistita nell'affermare che il problema era a monte**, poiché, a loro dire, in passato c'era stata una degenerazione del concetto di Coordinatore andando oltre a quanto Findomestic aveva previsto per tale ruolo. Oggi, prosegue l'Azienda, tale figura è stata riportata ad un "normale" compito di Addetto quale essa doveva essere da sempre.

Purtroppo non è quanto accaduto fino ad oggi. Più volte è stato richiesto a coloro che erano investiti di tale compito di **"non essere operativi"** confermando una differenza fra i Coordinatori e gli Impiegati, questo ha legittimato i lavoratori a credere che ciò facesse parte di un percorso professionale riconoscibile e specifico. Oggi tale pensiero ha creato la sensazione che non si tratti di un mero cambio di denominazione, ma di un (neanche troppo) velato demansionamento, vista anche per molti di questi "nuovi" Addetti l'improvvisa impossibilità di usare internet, prerogativa che in passato era riservata ai Coordinatori.

Quanto sopra ci deve servire come monito anche nei confronti dei **Coordinatori del Diretto**, i cui inquadramenti vanno rivisti alla luce delle maggiori competenze a loro richieste e del numero di persone coordinate, quasi sempre a distanza dal responsabile.

### Videoterminalisti.

Un ulteriore chiarimento lo abbiamo richiesto in merito alla disciplina dell'attività di Videoterminalista, a seguito dell'aggiornamento della disciplina in materia di Sicurezza sul lavoro prevista dal DLgs. 81/2008. L'Azienda ci ha assicurato di essere attenta a questa tematica: a Settembre c'è stata una consultazione con i medici competenti ed è stato stabilito un calendario per la valutazione delle attività al fine di stabilire cosa rientra nella categoria dei Videoterminalisti, al fine di sottoporre i colleghi alle previste visite mediche, e ad organizzare gli uffici secondo i criteri previsti dalla disposizione normativa. Entro Marzo 2009 verrà stilato l'elenco.

### RLS.

Abbiamo chiesto all'Azienda la sua interpretazione del dettato normativo in merito all'elezione dei Rappresentanti dei Lavorativi per la Sicurezza. Ci hanno risposto che si attengono ad una interpretazione letterale delle disposizioni, e quindi ritengono non sussistere alcuna responsabilità e/o competenza dell'Azienda in merito all'indizione delle elezioni degli RLS. Come OO.SS. ci organizzeremo di conseguenza al fine di garantire i lavoratori sulle delicate questioni inerenti la salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Vi terremo aggiornati e restiamo a disposizione per qualunque chiarimento.

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