



NEL SEGNO DEI DIRITTI COMUNICATO SINDACALE
INCONTRO DEL 9.05.2024

Lo scorso 9/5 si è svolto l'incontro richiesto dalla RSA Fisac CGIL di Cerved Credit Management, al fine di porre all'azienda alcune significative questioni per le colleghe e colleghi "ex REV" rappresentati.

All'incontro hanno partecipato il dott. Daniele Pozza e la dott.ssa Beatrice Cerrini per conto delle Relazioni Industriali del gruppo Cerved.

Il primo argomento da noi affrontato è stato il sistema incentivante applicato alle persone impiegate nella gestione e recupero crediti sul portafoglio "ex REV". La criticità è quella della mancata comunicazione dei Target assegnati a ciascun gestore per raggiungere il conseguimento dell'obiettivo di recupero nel trimestre di riferimento. In particolare, per il primo trimestre dell'anno in corso, il Target è stato comunicato a marzo, mentre per il trimestre corrente non risulta ancora comunicato. L'argomento è stato più volte oggetto di segnalazione e discussione, con impegno specifico da parte aziendale del rispetto delle tempistiche di comunicazione. A questo si aggiunge il fatto che la questione dei target incide direttamente sulle performance di gestione e recupero, "area" dove la Società, ad inizio anno, è intervenuta con una riorganizzazione e riassegnazione delle persone sui vari gruppi, in ottica di incremento di performance nel recupero crediti. Il comportamento della Società, che non ha rispettato e non rispetta i termini per la comunicazione del Target, è stato da parte nostra contestato ed abbiamo reclamato la necessaria puntuale indicazione dei Target per i gestori secondo le tempistiche previste (inizio di ogni trimestre).

Sul punto i rappresentanti delle Relazioni Industriali non hanno fornito una risposta specifica, impegnandosi – come in precedenti occasioni – a verificare con la competente Funzione ed a riferire in occasione del prossimo incontro.

A questo punto, la parte aziendale, ha introdotto l'argomento sull'attuale situazione del Gruppo CERVED, fornendo un quadro che sinteticamente è riassumibile come segue:

- Il gruppo Cerved si trova in una fase di cambiamento importante che interessa anche i vertici, con avvicendamenti nelle figure chiave;
- Allo stato attuale, da parte delle Relazioni Industriali non vi può essere la possibilità di affrontare in dettaglio particolari argomenti in ragione del riassetto interno;
- Le nuove figure apicali hanno avviato progetti di "trasformazione", che porteranno riorganizzazioni fortemente caratterizzate dalla digitalizzazione dei processi interni;
- Anche CCM verrà coinvolta da questa importante fase di cambiamento;
- A livello di relazioni con le organizzazioni sindacali del comparto del commercio, che hanno dichiarato lo stato di agitazione, è stato stilato un calendario di incontri, alcuni già svolti altri da svolgere, a fronte di una serie di temi evidentemente critici (tra cui la chiusura di due sedi, Sondrio e Carpi);
- Il 2023 è stato un anno in negativo, ma il gruppo Cerved è sano, guadagna, ha un rapporto ricavi/costi

comunque positivo pur se avvenuta una flessione, di conseguenza si interverrà sia per migliorare i ricavi che per limitare i costi.

Da parte nostra sono stati chiesti chiarimenti rispetto ai gruppi di lavoro già costituiti, o di prossima costituzione, ai quali sono state destinate alcune decine di risorse (circa 40) che hanno ricevuto con riferimento al 2023 una valutazione / giudizio professionale inferiore alle attese. Predette risorse sono state collocate nel cluster dgli stanziati, cioè di coloro che usufruiscono dello smart working solo nel giorno di chiusura settimanale della società (il venerdì).

Ci è stato dichiarato che si tratta di gruppi di lavoro a supporto del business per il recupero della produttività “di dettaglio” in ambiti come revenue boost, amex, data cleaning, aml ...

L’assegnazione a tali gruppi ha comportato non solo la collocazione nel cluster degli stanziati, ma anche un cambio di mansione.

Da evidenziare che tutti i dipendenti assegnati a detti Gruppi avevano ricevuto un giudizio valutativo “need to improve”

Ci è stato anche rappresentato che l’iniziativa è stata gestita riservando alle persone coinvolte attenzione, supporto e formazione specifica. Nella fase di presentazione del progetto alle Organizzazioni Sindacali di riferimento, la Società aveva dichiarato che i lavoratori, con rapporto di lavoro a tempo parziale (part-time) e/o fruitori di permessi da Legge 104, non sarebbero stati coinvolti. Nonostante questo impegno, nelle fasi successive e alla luce di ulteriori considerazioni svolte in autonomia dalla Società, quest’ultima non ha rispettato le predette limitazioni.

Tutto quanto sopra non riguarda lavoratori “ex REV”, ma abbiamo comunque fatto rilevare come le iniziative di CCM tocchino temi molto delicati; i dipendenti, coinvolti loro malgrado, si troveranno, infatti a lavorare in situazioni di potenziale stress correlato anche all’annuale giudizio valutativo che verrà loro comunicato. Tale riorganizzazione ha avuto impatti sul personale e non è stata puntualmente discussa con le organizzazioni sindacali di riferimento, impedendo così che si potesse addivenire ad un’impostazione concordata e ad una gestione tutelante e verificabile della fase.

A questo punto, per tornare al tema del sistema incentivante, abbiamo chiesto un po’ più di chiarezza, ovvero: avremo una comunicazione – seppur tardiva – dei target, o è in discussione l’impianto del sistema? Non abbiamo avuto risposte se non il richiamo – di nuovo – alla profonda trasformazione in termini di informatizzazione, digitalizzazione, snellimento ed efficientamento dei processi che attende l’azienda. Quindi la risposta per il momento non c’è.

Abbiamo infine evidenziato – relativamente al sistema di valutazione – che, come è avvenuto anche per i dipendenti “ex REV”, sono state “consegnate” schede di valutazione dal contenuto sostanzialmente ed inequivocabilmente positivo, ma con un giudizio sintetico “need to improve”.

Siamo convinti, quindi, che il sistema sia esposto ad un utilizzo distorto, e senza che le persone valutate possano confrontarsi efficacemente con i referenti valutatori ed accedere ad una successiva fase di riesame del giudizio prima che lo stesso diventi definitivo.

L’incontro si è concluso con l’accordo tra le parti con l’impegno di aggiornare il calendario ad un nuovo incontro

da fissarsi a breve, in tale occasione sarà posto all'ordine del giorno anche l'informativa sul piano industriale della società.

Da parte nostra sono condivise le preoccupazioni nonché le iniziative adottate dal Coordinamento delle delegate e dei delegati del Gruppo Cerved FILCAMS CGIL – FISASCAT CISL – UILTUCS, a partire dall'assemblea prevista per il 20 maggio p.v. cui non faremo mancare la nostra partecipazione.

RSA FISAC CGIL - Maria Elena Di Curzio

FISAC CGIL COMPENSORIO ROMA CENTRO OVEST LITORANEA - Alessandro Renzi