



UNDER PRESSURE

Un'azienda solida, ma con obiettivi irrealistici

Nell'incontro con la direzione HR abbiamo analizzato i dati di chiusura 2025 e l'andamento del primo trimestre 2026 commentando i dati comunicati dal DG nel quarterly. Il quadro che emerge è chiaro: **Findomestic è un'azienda solida, con utili rilevanti e indicatori economici — redditività, costi, rischio — in miglioramento**, nonostante un contesto esterno complesso.

Restano invece forti criticità rispetto agli **obiettivi imposti dal Gruppo** e alle **aspettative degli azionisti**, che continuiamo a ritenere **irrealistiche**.

Automazione, digitalizzazione e blocco delle assunzioni

Al di là dei numeri, il confronto ha riguardato anche le modalità con cui questi risultati sono stati raggiunti e le strategie previste per conseguire gli obiettivi futuri fissati dal Gruppo. È emersa l'immagine di **un'azienda in profonda trasformazione**, in cui negli ultimi anni gli investimenti sono stati indirizzati principalmente verso processi di **automazione e digitalizzazione**.

In questo contesto continua la politica del Gruppo caratterizzata da **un blocco quasi assoluto delle assunzioni**, con una riduzione progressiva del personale della banca che si ripercuote inevitabilmente sull'organizzazione, sulla quantità ma soprattutto sulla **qualità del lavoro**.

Nelle ultime settimane abbiamo verificato alcune delle conseguenze di queste scelte, sia in riferimento alle criticità relative al rinnovo dei **Part time**, sia con i problemi per la chiusura dei **piani ferie**.

Quale progetto per lavoratrici e lavoratori?

Ribadiamo una questione centrale: **qual è il progetto dell'Azienda per le lavoratrici e i lavoratori?**

Viene spesso richiamata una riallocazione del personale verso nuove attività, un processo ormai in atto da diversi mesi, e si sottolinea la centralità della consulenza. Tuttavia, quando il confronto si sposta sul tema della **formazione**, non emergono progetti concreti e strutturati in grado di sostenere realmente questa evoluzione, se non indicazioni generiche.

Consulenza, valore aggiunto, cliententrici: tutte espressioni che rimangono vuote senza un'adeguata formazione e con continui efficientamenti sulle lavorazioni.

Il lavoratore deve governare la tecnologia, non viceversa

L'aumento costante dei ritmi di lavoro rischia di avvicinare sempre più l'attività delle persone a quella delle macchine, rendendo i lavoratori progressivamente più sostituibili. È quindi necessario ribadire un principio fondamentale per la dignità professionale: **deve essere il lavoratore a governare la tecnologia, e non viceversa.**

Oggi, invece, ci troviamo immersi in processi iper-controllati dove i tempi di lavoro sono dettati dalle macchine o da applicativi sempre più pervasivi. Se permettiamo che l'algoritmo stabilisca ogni secondo della nostra attività, rischiamo di trasformarci da **consulenti esperti** in meri **"risponditori automatici"**.

La riduzione dei tempi post-telefonata aumenta la pressione

In questa direzione appare significativa la decisione aziendale di **ridurre del 40% i tempi di gestione post-telefonata all'interno dell'applicativo Genesys.**

Questa è una decisione che abbiamo immediatamente contestato e continueremo a contestare perché sta producendo un impatto significativo sui **carichi** e sui **ritmi di lavoro**. L'effetto di queste scelte organizzative è l'aumento della pressione sui lavoratori, determinando effetti distorsivi che vanno a discapito della **qualità del lavoro** e del **servizio alla clientela.**

Il valore di Findomestic è la professionalità delle persone

La forza, il valore di Findomestic sono sempre state **l'enorme professionalità di chi ci lavora** e le capacità di autonomia che ci hanno permesso di risolvere problemi e situazioni altrimenti irrisolvibili.

In questo quadro, diventa inevitabile chiedersi come sia possibile continuare su questa strada senza un adeguato investimento nella **formazione.**

La formazione non può essere ridotta a e-learning

Nonostante ciò, anche quest'anno l'azienda ha deciso di **non attivare percorsi condivisi per l'accesso ai Fondi per la formazione finanziata**, risorse che appartengono ai lavoratori, evitando di fatto il confronto con le rappresentanze sindacali. Si tratta di una scelta **inaccettabile**, soprattutto in un periodo in cui il controllo dei costi viene presentato come una priorità assoluta.

La formazione non può essere ridotta a corsi e-learning o a finti training on the job!!! Per essere credibili ci vuole coerenza.

Commissione Politiche Commerciali: segnalare le criticità

Il **28 aprile** è convocata la prima **Commissione sulle Politiche Commerciali**: invitiamo tutte e tutti a segnalarci specifiche criticità, per consentirci di intervenire e far rispettare gli accordi sottoscritti e lavorare con HR per il rispetto degli stessi.

Le Segreterie Organo di Coordinamento di Findomestic Banca SpA
FABI - First/CISL - Fisac/CGIL - Uilca



Findomestic "Under pressure". Serve formazione e meno pressione