



By: [Ghismunda](#) - All Rights Reserved

Alla presenza del Direttore Generale, vice Direttore Generale, direttori Marketing, Operations e HR è stato illustrato alle OO.SS. il piano di sviluppo di Findomestic Banca 2014- 2016. Sviluppo, ossia attesa di crescita ed ulteriore miglioramento delle performance in tutti i settori. Il progetto che i dirigenti della Banca si accingono a mettere in pista per il prossimo triennio, ha ricevuto il placet del Socio Unico, pronto, ancora una volta, a scommettere in un investimento importante in termini di impieghi e risorse. Attraverso migliori e più efficienti strumenti e prodotti e mettendo a fattor comune ancora di più le potenzialità relazionali a livello globale e le risorse che solo un importante e solido gruppo bancario oggi può garantire.

Non abbiamo e non vogliamo avere dubbi sulla bontà e la capacità del management di portare a termine concretamente quanto preventivato, così come siamo convinti che la ricetta e le azioni che ne conseguiranno saranno quelle giuste.

AnoiOO.SS.interessail"come"l'aziendavorràapplicaretaliintendimenti. Unottimo Piano di Sviluppo non sarà mai tale senza il coinvolgimento dei Lavoratori. Il prossimo Piano di Sviluppo, ci è stato dichiarato, sarà in continuità con quello precedente ed appena concluso, che ha visto Findomestic riposizionarsi tra le aziende leader del Credito al Consumo, certamente la più redditizia nei profitti, negli accantonamenti e nel modello di business. Questi risultati sono arrivati attraverso il contributo duale del progetto, delle risorse economiche del management e del gruppo da una parte e dall'altra dalla dedizione, dal sacrificio e dall'impegno dei lavoratori tutti della Banca, di ogni ordine e grado. Molte funzioni e mestieri hanno visto, in questi anni, aumentare esponenzialmente le azioni svolte tra i loro compiti. Pensiamo ad esempio ai Consulenti commerciali dei Centri Clienti che negli ultimi tre anni hanno incrementato a dismisura le loro funzioni, attraverso maggiori opportunità di vendita di prodotti, dalla cessione alle assicurazioni ai conti deposito, ai mutui e conti correnti e così via. E ancora gli Account che hanno via via negli anni modificato il loro modello di servizio e vendita e soprattutto consulenza ai dealer ed ai clienti "interni" aziendali e di gruppo. Possiamo continuare ancora per tutte le altre funzioni ed attività sia di sede che di rete, trovando analoghi mutamenti strutturali nel numero delle azioni svolte.

Queste OO.SS. hanno dimostrato ai dirigenti aziendali, relatori del Piano di Sviluppo, un sostanziale apprezzamento e fiducia rispetto allo scenario di crescita, in controtendenza rispetto al settore ed al mercato, ma hanno anche trasferito agli stessi la preoccupazione dei lavoratori a mantenere un elevato livello di qualità di servizio, aumentando ulteriormente il numero delle proprie azioni.

Sia chiaro: non chiediamo di lavorare meno, ma di lavorare meglio. E non può bastare la sola tecnologia a sostenere i volumi di attività, di prodotti, interazioni ed azioni da svolgere quotidianamente, ma servono "le braccia", ossia nuovi lavoratori negli organigrammi delle agenzie, delle piattaforme e nelle strutture centralizzate di rete e di sede. Apprezziamo e sottolineiamo positivamente la previsione, ad esempio, di un aumento del numero delle agenzie diretto, ma aumentare le agenzie senza incrementare le risorse dedicate a tale attività, significa richiedere uno sforzo sovrumano a chi ogni giorno da già il massimo, da anni e soprattutto rischia di compromettere quella qualità del servizio e quella centralità del cliente che non possono essere sbandierate solo a parole, ma che debbono essere concretizzate da azioni tangibili. Inoltre si parla di una maggiore interscambiabilità (tutta da verificare nelle modalità) di lavoratori delle diverse aziende del gruppo. E' altresì importante sottolineare l'investimento nella tecnologia e lo sviluppo di nuovi canali e mercati di vendita che potranno e dovranno sostenere la crescita degli impieghi della nostra azienda in un settore che arriva da un forte decremento di mercato da diversi anni e che si preveda possa riprendersi ancora troppo lentamente.

Abbiamo riportato quindi la nostra riflessione sui lavoratori e su come sia necessario e quanto mai opportuno, ripensare e riallineare le attività alle azioni attese, attraverso un aumento dell'occupazione e relativa redistribuzione delle funzioni, unica via concreta, secondo noi, per portare al successo il prossimo Piano di Sviluppo.

Chiediamo a tutte le lavoratrici ed i lavoratori, ognuno nel proprio ruolo e funzione di farsi portavoce nel ribadire nelle apposite riunioni di presentazione (demoltipliche) di questa forte esigenza, oltre che di un riconoscimento tangibile e concreto delle professionalità e competenze anche attraverso, uno tra i tanti strumenti: Percorsi Professionali e di Carriera congrui e realistici, da concordare attraverso il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale.

Il Direttore Generale ha fatto un rapido passaggio sul piano Italia non aggiungendo niente di più di ciò che ad oggi sappiamo. Abbiamo espresso con forza la nostra posizione e tutti i nostri dubbi sulla costituzione di una società consortile e sulla necessità di attingere dal bacino di lavoratori di Findomestic.

Ci è stato risposto che ancora non è stata stabilita la definitiva forma societaria nonostante la procedura in BNL sia stata aperta con la finalità espressa di costituzione di una società consortile e che il coinvolgimento dei lavoratori di tutte le società del gruppo (ognuna per la propria parte) è un requisito fondamentale per BNPP che in questo modo vuole, sempre di più, connotare la propria identità in Italia.

Nel momento in cui anche Findomestic aprirà la procedura relativa al Piano Italia, ci confronteremo in modo costruttivo, ma fermo, con tutti gli strumenti che le normative ci mettono a disposizione, per dare, come abbiamo più volte scritto e detto, tutte le tutele ai lavoratori coinvolti.