

Nell'ultimo incontro con la Direzione HR di Venerdì, come vi abbiamo già comunicato, abbiamo avuto modo di parlare dei risultati del 2012, ma chiaramente abbiamo avuto modo anche di confrontarci sull'andamento aziendale dei primi mesi del 2013. La situazione non è delle migliori, sia per i volumi del finanziato che sono in contrazione, sia per quanto riguarda il rischio aziendale che sta crescendo in maniera preoccupante.

Premesso che da parte nostra c'è la consapevolezza di attraversare un periodo di grande crisi, abbiamo ribadito che è **inammissibile che queste problematiche si traducano in una escalation di pressioni sui lavoratori che non hanno mai smesso di prestare la loro opera di professionalità e competenza al servizio dell'Azienda**. Abbiamo chiesto alla Direzione Hr di intervenire in maniera netta su tutte quelle storture gestionali che si traducono in ossessivi richiami ed inaccettabili pressioni sui singoli lavoratori.

Questa nostra denuncia riguarda tutti i settori business aziendali, ma non solo.... Noi riteniamo che **alcuni interventi a cui abbiamo assistito** in questi mesi, in alcune realtà operative dell'azienda, che sono sofferenti perché non arrivano i risultati, siano inaccettabili, sia per i toni usati sia per le improprie pressioni lesive della dignità dei lavoratori. Per questo **non devono più verificarsi!** Noi continueremo ad essere presenti in tutti gli uffici dell'azienda e continueremo a denunciare sempre tutto ciò che può deteriorare anche il Clima aziendale e quindi demotivare la principale risorsa della Banca che sono i lavoratori.

A creare un clima lavorativo ulteriormente deteriorato, negli ultimi tempi, contribuiscono inoltre i numerosi **procedimenti sanzionatori che l'Azienda sta recapitando a colleghe e colleghi degli uffici operativi, principalmente gli uffici che hanno contatti quotidiani con la clientela**.

Denunciamo l'operato di un'Azienda che eroga sanzioni ai lavoratori per operatività non conformi alle normative, trascurando il fatto che è l'Azienda stessa a suggerire quotidianamente tali comportamenti, tramite i propri Gestori/Responsabili ossessionati dalla rincorsa agli obiettivi.

Se l'Azienda a certi livelli veramente non sa come si ottengono gli obiettivi, in quelle realtà cruciali come ad esempio il Recupero, allora glielo spiegheremo noi: è da quando è nata Findomestic che il lavoratore al Recupero, svolge la sua attività su un crinale particolarmente scivoloso: da un lato i corsi e-learning aziendali ai quali si dedica poco tempo e poca attenzione (che rilasciano però un attestato di partecipazione che tutela l'Azienda...) e dall'altro tutte quelle operatività border line che da sempre vengono insegnate al neo incaricato, dal primo giorno sul Bac e che servono a fare i risultati! Gli ambiti sono molteplici, ma si tratta principalmente dei contatti telefonici con i terzi (coniuge, parenti, datore lavoro...). Tanta strada si è fatta negli anni e dalle telefonate "a pioggia" sui vicini di casa di anni fa, ora le cose sono cambiate, **ma visto che l'Azienda è diventata intransigente con i singoli lavoratori, nel rispetto delle regole e delle normative, noi ne siamo felici e supportiamo questa presa di coscienza aziendale chiedendo a tutti i colleghi di rispettare sempre e comunque quanto stabilito nelle norme di legge e quanto scritto dall'Azienda nelle regole della "Compliance" e della deontologia professionale. Al contempo pretendiamo dall'Azienda coerenza in relazione al rispetto delle Norme, nelle comunicazioni fatte quotidianamente negli uffici da gestori/team manager/responsabili di ufficio o piattaforma... cioè da chi questa azienda rappresenta.**

Altra cosa che chiediamo e pretendiamo, a questo punto, è che **l'Azienda riveda tutti gli obiettivi delle diverse Direzioni e faccia previsioni più realistiche sui futuri dati di bilancio, in coerenza con una operatività**



**realmente rispettosa delle normative interne ed esterne.** Perché riconosciamo giusto, che il cliente in gestione recupero sia trattato correttamente, senza indagini e/o contatti con terzi, che le assicurazioni vanno spiegate e vendute correttamente e non “impacchettate” ed impropriamente “appioppate” come erroneamente viene fatto capire ai colleghi, per raggiungere gli ambiziosi (irrealistici !?) obiettivi di Team/ufficio/Canale. **Per questi motivi chiediamo anche che le previsioni sui risultati attesi vengano riviste, riportandole ad una realtà forse meno ambiziosa, ma certamente più etica.**

Firenze, 28 Marzo 2013

Le Rappresentanze sindacali aziendali di Findomestic Banca

Dircredito - FABI - Fiba/CISL - Fisac/CGIL - Uilca/UIIL

[Scarica comunicato](#)