



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

INCONTRO CON IL DIRETTORE GENERALE: ECCO LE NOSTRE PRIORITA'

La scorsa settimana nel corso dell'incontro con il Direttore Generale, abbiamo approfondito alcuni dei principali progetti del Piano 2020 e, in questa sede, rappresentato quelle che, a nostro avviso, sono le questioni prioritarie da affrontare anche sul tavolo delle relazioni industriali di Findomestic.

Il punto di partenza di qualunque analisi è certamente l'andamento aziendale degli ultimi anni: il 2017 è stato ancora una volta un anno estremamente positivo sia per Findomestic che per tutta l'Area Sud di PF e questo ci permette di guardare con cauto ottimismo agli sviluppi ed alle trasformazioni in atto in azienda nei prossimi anni.

La **Banca Digitale** è chiaramente il punto centrale del Piano industriale aziendale: è un progetto di lungo periodo che avrà impatti su tutti i settori aziendali. Nel corso del 2018, infatti, dovrebbe partire la fase sperimentale che coinvolgerà il personale operativo e per questo abbiamo chiesto la massima attenzione su due aspetti: **la formazione e gli organici**. Il sostegno al progetto deve necessariamente prevedere sia una **formazione tecnica** sia una **formazione "culturale"** che permetta un approccio adeguato al nuovo modo di fare banca.

Inoltre, è stato ribadito al Direttore Generale la necessità di **sostenere adeguatamente, in termini di organici, le strutture commerciali sul territorio**: è già da tempo che denunciavamo un' **insostenibile situazione di sottorganico**, in particolar modo sui Centri Clienti, dove i lavoratori hanno vissuto, negli ultimi anni, un incremento esponenziale dei prodotti da vendere e dei conseguenti obiettivi da raggiungere.

L'ulteriore ingresso di un prodotto complesso e "strategico", come quello in cantiere, rischia di mandare in tilt il già labile equilibrio esistente negli uffici sul territorio, rendendo ulteriormente difficile la vita ai lavoratori coinvolti e mettendo, a nostro avviso, a rischio la buona riuscita del progetto stesso. Ci aspettiamo dall'azienda, vista la nostra richiesta, i dati relativi agli incrementi previsti con la partenza di Banca Digitale, con una particolare attenzione ai vari mestieri coinvolti.

Abbiamo riaffermato con forza al Direttore Generale l'inaccettabilità di un nostro mancato coinvolgimento relativamente al rientro "**silenzioso**" di attività da BPI, soprattutto alla luce degli altri progetti in cantiere che valorizzerebbero, ancora una volta, le sinergie di Gruppo.

Siamo ancora critici rispetto all'operazione di quattro anni fa che ha visto la cessione, al consorzio BPI, di rami di azienda e di lavoratori; ed è per senso di responsabilità che in quella occasione sostenemmo e tutelammo i colleghi coinvolti, firmando un accordo che ha permesso un passaggio al consorzio sicuramente migliorativo (in termini economici e di tutele) rispetto a quanto previsto dal Codice Civile. **Riteniamo quindi indispensabile**



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

un doveroso coinvolgimento qualora rientrino attività in Findomestic e non possiamo accettare operazioni dove lavoratori a tempo indeterminato siano sostituiti con lavoratori a tempo determinato, dunque precari. Anche perché in antitesi col nostro Contratto Collettivo Aziendale (art.27) che mira a “...*favorire i processi occupazionali attraverso criteri di buona occupazione, favorendo il più possibile tipologie di contratto che diano al lavoratore stabilità economica e continuità professionale...*”.

Pretendiamo correttezza e coerenza rispetto agli impegni presi!!!

L'incontro è stata l'occasione per ricordare all'azienda quella che è una legittima aspettativa dei lavoratori della Banca: **risultato aziendale 2017 straordinariamente positivo? riconoscimento straordinariamente positivo! Abbiamo colto nell'atteggiamento e nelle parole del DG una buona disponibilità al confronto; vi terremo aggiornati sui futuri sviluppi.**

ORGANICI NELLA RETE DIRETTO, COSA PROPONIAMO.

Dopo mesi di confronto sull'argomento **Organici nella Rete Diretto**, nell'ambito del percorso di trattativa sulle Politiche commerciali, abbiamo rappresentato all'azienda una proposta di accordo. Secondo il nostro punto di vista uno degli elementi che maggiormente crea criticità ai lavoratori impiegati nei Centri Clienti e nei satelliti è la ristrettezza degli organici, ciò genera pressione e condizioni di lavoro non sostenibili; abbiamo individuato nei **Satelliti a tre risorse** il punto di maggior criticità del sistema ed abbiamo chiesto un intervento di incremento su tutte quelle **strutture a tre e distanti dai principali centri cittadini**, mentre **nei contesti metropolitani** abbiamo proposto **la creazioni di “squadre volanti”** che possano intervenire sulle emergenze presenti sul territorio di appartenenza, dando sostegno e supporto all'intera area. Appena entreremo nel vivo del confronto saremo in grado di fornirvi maggiori aggiornamenti ed approfondimenti in merito.

Ci vediamo invece costretti a denunciare che, nonostante le nostre segnalazioni, va avanti il **FINTO corso di formazione** che quest'anno porterà a Mosca vari colleghi “accompagnati dai soliti noti” come premio per aver venduto più assicurazioni CARDIF! **Tutto questo è imbarazzante perché con l'etica tanto sbandierata e con la formazione tutto questo non ha a che vedere!** Chiediamo ancora una volta al Canale Diretto di fare un passo indietro ed alla **Direzione HR di essere davvero garante dell'etica aziendale!**

Firenze, 09 marzo 2018

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