

# LA DECRESCITA INFELICE

## UN MODELLO CHE NON FUNZIONA

L'incontro con la Direzione HR sul tema dell'occupazione è stato chiaro, ma non certo rassicurante. Da tre anni a questa parte il personale è in costante diminuzione e per il 2026 non è previsto alcun cambiamento significativo. Una scelta che non condividiamo, fatta senza alcuna considerazione per le conseguenze umane e professionali. I numeri parlano da soli:

	INDETERMINATI	DETERMINATI	TOTALE
2023	2538	184	2722
2024	2505	158	2663
2025	2474	97	2571

È ormai evidente che l'Azienda ha scelto di trasformare l'organizzazione puntando su processi di automatizzazione e robotizzazione. Questa scelta non prevede né aumenti di personale né un adeguato ricambio generazionale, nonostante le numerose uscite volontarie e le dimissioni. Nel solo 2025 si registrano infatti **-31** unità a tempo indeterminato e **-61** a tempo determinato. Mentre il modello organizzativo sembra ridurre sempre più la centralità del lavoro umano, la realtà quotidiana dimostra il contrario: **senza la straordinaria disponibilità delle lavoratrici e dei lavoratori, l'Azienda non riuscirebbe a funzionare**. È un dato di fatto che sembra essere stato dimenticato. La trasformazione in atto sta progressivamente facendo scomparire lavorazioni che non possono essere considerate a basso valore aggiunto, contrariamente a quanto sostenuto negli ultimi anni.

Un esempio significativo è la valutazione del merito creditizio, che rappresenta il cuore del credito al consumo e il primo presidio di controllo del rischio. Questa attività viene sempre più affidata ai sistemi di scoring automatico, rinunciando a un patrimonio di competenze ed esperienza maturato in decenni di lavoro e che dovrebbe invece essere tutelato e valorizzato.

Nella logica dell'esito immediato e della riduzione degli organici, una parte della responsabilità valutativa viene inoltre trasferita alle reti commerciali, attraverso l'aumento degli OK ST.

Reti che, come abbiamo più volte denunciato, operano già in condizioni di forte pressione sugli obiettivi, con carichi di lavoro cresciuti notevolmente nel tempo, e che non dovrebbero essere ulteriormente gravate da questi compiti.

**Allargando lo sguardo all'intera Azienda, registriamo anche uno svuotamento delle funzioni di sede, considerate sovradimensionate.** Tuttavia, quando i processi non funzionano perché sono stati smantellati gli uffici che li progettano e li sviluppano, l'operatività si blocca e si moltiplicano i disservizi. È quanto accaduto negli ultimi anni e che purtroppo continua ad accadere con preoccupante frequenza: problemi che sono stati gestiti solo grazie alla disponibilità straordinaria del personale della Banca.

**Per noi, quindi, parlare di occupazione con i vertici HR non significa solo fare il conto di un'Azienda che non offre più opportunità ai giovani, creando un grave vuoto generazionale. Significa anche chiedere quale sia il progetto per il personale, quale prospettiva stabile venga offerta alle lavoratrici e ai lavoratori nel prossimo futuro.**

Nell'ultimo anno abbiamo osservato uno spostamento interno sempre più orientato al presidio del rischio, elemento certamente strategico. Tuttavia, si è scelto di rafforzare soprattutto le fasi finali del processo. Se però i processi a monte non funzionano, il rischio è quello di restare costantemente in affanno, continuando a rincorrere i problemi invece di governarli.

Inoltre, anche settori che negli anni sono cresciuti molto in termini di organico, come la Collection, stanno entrando in una fase di progressiva automatizzazione.

**A questo punto la domanda è inevitabile: quale progetto ha l'Azienda per il futuro occupazionale? Su quali attività intende investire? Quali professionalità ritiene strategiche e non facilmente sostituibili dall'automazione?**

A queste domande l'Azienda, al momento, non ha risposte concrete. Ci viene detto che non sono previste riorganizzazioni e che il 2026 sarà in linea con il 2025, una rassicurazione che non ci tranquillizza affatto. Viene rimandato tutto al Piano Industriale 2027–2030, quando si definiranno le scelte strategiche dell'intero Gruppo e, di conseguenza, i progetti sul personale. Nel frattempo, l'indicazione è semplicemente di andare avanti. Usciamo da questo incontro delusi, per l'assenza di una reale progettazione sul personale e per una visione che continua a mettere al centro il contenimento dei costi, la profittabilità e l'automazione.

Alla luce dei risultati economici in crescita e delle performance positive registrate dall'Azienda, ci saremmo aspettati quantomeno una timida ripresa delle politiche occupazionali come segnale concreto di attenzione verso il lavoro e di volontà di investire sulle persone che contribuiscono quotidianamente al successo di Findomestic. **Questo progetto aziendale non ci soddisfa.** Continueremo a presentare proposte alternative che rimettano al centro il lavoro, con l'obiettivo di non farci trovare impreparati di fronte ai futuri scenari che, nonostante le rassicurazioni ricevute, restano motivo di forte preoccupazione.

Esistono politiche di ricambio generazionale che vorremmo poter sfruttare: nei prossimi 2 anni potremmo trovarci ad avere una platea non indifferente di personale vicino all'età pensionabile (circa 211). Con i giusti strumenti si potrebbe iniziare a pensare ad un vero ricambio, lasciando il posto a nuove assunzioni e creando i giusti spazi per chi ha il desiderio di approcciarsi alla pensione.

Nel prossimo incontro affronteremo il tema della Formazione: lavoreremo per capire come invertire questo approccio esclusivamente economicistico che sta portando l'Azienda verso una spirale di “decrescita infelice”, attenta solo ai rendimenti degli azionisti e non a chi, con professionalità, dedizione e passione, ha contribuito ogni giorno al successo di Findomestic.