



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

UNDER PRESSURE

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.

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.

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.

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.**



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

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”.

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.

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.

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.

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.

Firenze, 24/04/2026

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