



I MONTESSORIANI

- in Findomestic i conti non tornano -

In occasione dell'incontro di martedì, 8 marzo 2016, si è tenuto il confronto, richiesto dalle OO.SS. al Direttore Generale, con i Responsabili del **Controllo Etico e Deontologico** di Findomestic.

Abbiamo accolto la nascita di tale specifica funzione con favore, riconoscendone l'importanza oltre che la delicatezza delle attività: a nostro avviso, però, l'istituzione di questo organismo aziendale non è stata accompagnata da una **formazione ed una informazione adeguata di tutti i dipendenti**.

Nel 2014 sono state "erogate" 11 sanzioni disciplinari (7 nel 2013) ma molte di più sono state le lettere di contestazioni mosse ai colleghi. Troppo numerosi e frequenti sono stati i casi di contestazioni disciplinari fuori luogo in quanto non si basavano sul mancato rispetto di norme, disposizioni operative o circolari aziendali ma su prassi consolidate ed affermate in azienda, spesso avallate ad alti livelli. Ed il fatto che, spesso, le contestazioni disciplinari e/o le "indagini" si siano concluse con un nulla di fatto non rappresenta un'attenuante bensì è una palese aggravante: **si dimostra, infatti, che la contestazione non era neanche da muovere!**

Risulta dunque evidente la percezione di un *modus operandi* inquisitorio e colpevolista, tanto che si è reso necessario ed indifferibile questo confronto: è evidente **quanto l'azienda di carta sia ben lontana dall'azienda reale!**

Con nostra somma sorpresa, abbiamo appreso che l'orientamento che ispira l'azione di tale ufficio è di natura "pedagogica"! Pur apprezzando e riconoscendo gli sforzi già compiuti e le iniziative di prossima attuazione in ambito formativo ed informativo, circa l'importanza degli aspetti etici e deontologici, abbiamo evidenziato ai novelli Montessori che, se al pari dell'illustre pedagoga che rivoluzionò i sistemi di insegnamento ed educativi nella scuola italiana di inizio '900, essi intendono svolgere una funzione "educativa" mirata alla conoscenza ed al rispetto delle norme, con il loro operato stanno ottenendo, spesso, un risultato diametralmente opposto: diffusione del panico tra i colleghi e crescita dell'incertezza sulle regole e sulla correttezza di prassi operative e commerciali consolidate (**a nostro fondato avviso non sempre etiche**).

L'azienda reale esige rispetto dall'azienda di carta!

Con questo slogan si può sintetizzare la nostra pretesa: per fare vera cultura delle regole bisogna innanzitutto mettere i colleghi tutti in condizione di conoscere le norme, studiarle ed applicarle. Non è ammissibile, infatti, che i dipendenti oppressi da una miriade di pressioni spesso al limite della sopportabilità, con ritmi di lavoro forsennati e con organici ridotti all'osso, vengano inondati da circolari, metodologie, disposizioni operative e regolamentazioni varie, che spesso confliggono con l'operatività quotidiana, senza che alla loro conoscenza vengano dedicati idonei spazi e momenti formativi e divulgativi. Coloro i quali scrivono le regole e coloro i quali vigilano sul rispetto delle stesse devono necessariamente calarsi nella realtà concreta di chi, ogni giorno, determina i successi di Findomestic. Ed è compito dell'azienda rimuovere gli ostacoli, di qualsiasi natura, alla corretta attuazione delle norme. **L'azienda di carta si cali nel mondo reale! L'azienda reale vuole essere adeguatamente formata ed informata e non solo perseguita o sanzionata!**



Ma la critica non finisce qui: risulta evidente che, in alcuni casi le circolari e le disposizioni aziendali (richiamate correttamente da norme legislative) in effetti sono in contrasto con le prassi e le operatività. In questo caso chi vigila? Chi ha il compito, prima di sanzionare o perseguire, di correggere l'errore fatto anche in buona fede per il raggiungimento del tanto ambito obiettivo?

Nei briefing che quotidianamente si svolgono nei vari uffici e nei team, invece di parlare solo di numeri, di distanza dall'obiettivo e di risultati, si inizi a parlare di regole, di circolari che impattano quotidianamente sul nostro lavoro, invece di chiedere di "far scorrere" un e-learning di 1 ora mentre si è impegnati in altre attività di business!

Abbiamo, inoltre, denunciato la difficoltà di reperimento delle varie normative aziendali e chiesto di rendere più facilmente accessibili ai lavoratori disposizioni operative, manuali, normative interne in generale. Seppure l'azienda ha opposto un netto rifiuto alla richiesta di partecipazione di una rappresentanza dei lavoratori nel comitato etico-deontologico, abbiamo deciso di comune accordo di rendere strutturale il confronto con tale realtà aziendale, che quindi torneremo ad incontrare periodicamente fermo restando la possibilità per qualsiasi dipendente di poter interloquire con l'ufficio etico-deontologico anche per chiedere spiegazioni su operatività e prassi di cui non si è pienamente convinti.

Esigete una formazione adeguata e il tempo necessario per svolgerla! Ai colleghi non possiamo che rinnovare l'invito a prestare la massima attenzione e dedizione all'apprendimento ed all'approfondimento delle normative e ad attenersi, nel lavoro quotidiano, al loro più rigoroso rispetto ed alla loro pedissequa attuazione! È l'unico modo, infatti, per tenersi al riparo da contestazioni e sanzioni su operatività che, seppur notoriamente affermate, non dovessero essere pienamente coerenti con le norme dell'azienda di carta!

Ci aspettiamo invece che l'**Azienda di carta sia davvero ETICA** e che non si limiti alla ricerca del cosiddetto "**capro espiatorio**" sul quale scaricare le colpe e che spesso coincide nel punire "**l'ultima ruota del carro**", mentre processi, prassi e alte responsabilità rimangono inalterate.

Pretendiamo che chi nell'organigramma aziendale ricopre ruoli importanti sia ancora più etico di chi è chiamato a svolgere ruoli operativi!

CONTROLLO A DISTANZA - RECUPERO. È proseguito il confronto sul nuovo strumento di seguito dei trend di trattamento al recupero (TTT): come OO.SS. abbiamo ancora una volta sostenuto e motivato la necessità di ricondurre tale strumento entro il perimetro del vigente accordo aziendale sul controllo a distanza. La messa in funzione del TTT è stata nuovamente sospesa, in attesa dell'individuazione di una soluzione condivisa.

VAP WELFARE. A breve inizierà, ad opera dell'azienda, la campagna informativa sulla formula welfare per l'erogazione del Premio Aziendale, prevista dal Contratto Collettivo Aziendale come opzione alternativa al pagamento cash su adesione volontaria. La Legge di Stabilità 2016 ha previsto nuove fattispecie di servizi fruibili in modalità welfare. Al momento, inoltre, sono in fase di verifica gli aspetti legati ad eventuali limitazioni in termini di franchigie e massimali di reddito.