



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

## **ORGANICI: LA COPERTA E' ANCORA TROPPO CORTA**

Nell'ultimo incontro avuto con la Direzione HR abbiamo analizzato e discusso **i dati sull'occupazione aziendale** relativamente al 2017 e quelli previsti per il 2018.

Siamo estremamente sensibili all'argomento tant'è che, per sviluppare il confronto, siamo partiti dall'art. 27 del Contratto Collettivo Aziendale, nel quale è stato condiviso che il tema dell'occupazione rimane centrale per il futuro di Findomestic. Infatti **l'obiettivo è la creazione di occupazione stabile**, generata principalmente dalla **valorizzazione dei tanti colleghi** che ogni anno entrano in azienda con **contratti a tempo determinato** e che, grazie anche alle loro capacità e alla professionalità acquisita, contribuiscono in maniera importante ai successi aziendali.

Il 2017 ha visto un aumento complessivo dei dipendenti pari a **120 persone** (da **2.340** dipendenti del 2016 ai **2.460** dipendenti del 2017), di cui solo **89 assunzioni** a tempo indeterminato.

**54 nuovi ingressi a tempo indeterminato relativi a profili specialistici di Sede** di cui 26 alla direzione Informatica per il Progetto Banca Digitale e gli altri rispettivamente in Finance (8), Marketing (6), Rischio (5), Hr (1), Affari Legali (3), Sqs (1).

**35 nuovi colleghi sono stati stabilizzati in Rete:** Cqs (ex Bf5 3), Cpa (ex studio 8), Ecs (ex recupero 11), Digitale Telefonico (6) e Diretto (14).

Nel 2017 hanno lavorato in azienda **353 risorse a tempo determinato**, (di cui 110 contratti trimestrali/estivi).

### **COME SEMPRE TANTI... TROPPI!**

La produzione dell'anno 2016 è stata pari a 7,3 mld di euro. In azienda erano presenti 2.340 dipendenti (2.018 ind e 322 det).

Il 2017 si è chiuso con una produzione di 8,6 mld di euro con 2.460 dipendenti (2.107 ind e 353 det). Dunque, la produzione pro-capite da circa 3.119.000 euro passa a circa 3.496.000 euro.

**Numericamente aumentiamo è vero,  
ma in maniera meno che proporzionale ai carichi di lavoro!**

Prendiamo atto che le stabilizzazioni per il 2017 sono superiori rispetto a quello che l'Azienda ci aveva prospettato, ma non possiamo fare a meno di notare che **42 trasformazioni effettive su una**



SEGRETERIE ORGANI DI COORDINAMENTO DI FINDOMESTIC BANCA

**base di 353 tempi determinati, rappresentano un misero 12%, che riteniamo ancora insufficiente e certamente deludente.**

L'incremento più significativo, tra l'altro non preventivato, è quello relativo ai progetti di Sede, sicuramente importanti e positivi, mentre gli uffici operativi, che da tempo evidenziamo come ambiti di particolare criticità, non vengono sufficientemente implementati.

**Noi contestiamo da tempo il modello organizzativo aziendale, che definisce i carichi di lavoro e, conseguentemente, gli organici delle strutture:** le lavorazioni sono sempre più complesse e numerose e non è più sostenibile **soprattutto per gli uffici del diretto**, continuare ad aumentare la produzione e le attività con un sostanziale numero di addetti stabile, che nel frattempo inesorabilmente invecchiano, senza un reale ricambio generazionale. Lo stesso incremento numerico di 14 persone, non ci è stato chiarito se trattasi di un aumento complessivo dell'organico del mestiere. **Siamo seriamente preoccupati che non si voglia realmente mettere in condizione i collaboratori di lavorare meglio e vorremmo poter condividere questa preoccupazione con la Direzione Aziendale.** Sappiamo per certo che le future attività cambieranno l'organizzazione della Banca ma tutto ciò dovrà passare necessariamente dall'aumento degli organici in pianta stabile.

A questa tematica è perfettamente collegata la trattativa in corso relativa alle Politiche commerciali, è **evidente lo stretto legame tra gli organici e la qualità delle condizioni lavorative.**

Il fatto che l'azienda continui anno dopo anno a produrre risultati estremamente positivi, non può e non deve farci perdere di vista la qualità del lavoro e la sostenibilità delle condizioni lavorative che questi numeri producono...

**Riteniamo che lavorare in emergenza non possa essere la normalità e che continuare a tenere, sotto costante pressione senza un adeguato sostegno, interi settori commerciali aziendali, sia deleterio, rischioso e poco lungimirante!**

Alla luce degli ottimi risultati raggiunti, celebrati con entusiasmo in ogni riunione di inizio anno, il 2018 dovrà essere l'anno della qualità e della sostenibilità delle condizioni lavorative, questo abbiamo chiesto alla Dhr e questo è quello che ci aspettiamo, di registrare un reale cambio di passo e di atteggiamento da parte di tutte le Direzioni aziendali!!!

Firenze, 7 febbraio 2018

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