



UNISIN

Falcri Silcea Sinfub

Findomestic Banca - Gruppo BNP
Paribas Via I. Piccaoli n° 7. 50127 –



Vedremo...?? Vediamo già (purtroppo)



A meno di due settimane dall'incontro col nuovo DG si presentano già atteggiamenti e situazioni alquanto discutibili. La sbandierata "condivisione e coinvolgimento" esposta a chiacchiere, nei fatti viene superata da un decisionismo sfrenato: **Direttore, si calmi, prenda fiato e valuti meglio le sue scelte: è in FINDOMESTIC! Non in BNL... o lo fa per farci abituare a cosa ci aspetterà?**

Se dobbiamo, parole sue, ridare linfa a questa Azienda, trasferire i valori (non solo quelli economici che già l'azionista si prende bellamente), essere sinergici, appartenere (che non vuol dire però essere di proprietà come gli oggetti), dobbiamo rivedere con urgenza l'impostazione di questi primi giorni.

Condividere non vuol dire che sicuramente saremo d'accordo su tutto e che i lavoratori (tramite il Sindacato) possano prendere decisioni di competenza della dirigenza, ma non possiamo accettare che non ci sia un coinvolgimento preventivo su questioni che vanno ad impattare sia lavorativamente, sia economicamente sulle persone!

Caso ONE DOS. L'Azienda ha deciso che si deve creare un nuovo NOA. Ok, niente in contrario. Ci troviamo al tavolo di trattativa, si presenta la proposta che l'Azienda vorrebbe mettere in atto, si sentono le parti sociali e si prova a trovare una mediazione se ci sono punti discordanti!

Questo è il modo di lavorare dove si condivide un obiettivo e si cerca di creare valore, che non vuol dire che si troverà sempre una soluzione, ma neanche che uno decide sempre e comunque a prescindere e gli altri si arrangiano: **è già stato fatto abbondantemente negli ultimi 4 anni e i risultati si vedono...**

E parliamoci chiaro: ONE DOS può anche diventare un'opportunità per gestire situazioni complicate, di crescita, acquisendo competenze, la possibilità in alcune piazze per cambiare mestiere dove non ci sono molte opportunità per farlo (nonostante da anni chiediamo che certe lavorazioni, e oggi si può, siano anche decentralizzate per dare nuovi orizzonti), ma non affrontando la questione così.

Il bello è che poi l'Azienda si sconfessa anche da sola: oggi senza i JOB POSTING (almeno ufficialmente) non si muove nulla, di punto in bianco ecco comparire 40 posizioni di lavoro che non ne hanno bisogno!!

Purtroppo, senza un lavoro di valutazione e condivisione a tutto tondo dobbiamo constatare che questa operazione sembra fatta più per contenere costi che per risolvere le situazioni: il sotto organico cronico, che impera trasversalmente in tutta l'Azienda, non si supera facendo cambiare lavoro ad alcuni (che, guarda caso, dovranno saperne fare più di uno), ma assumendo e sostituendo i colleghi che vanno in pensione, maternità o malattie di lungo corso e non solo esternalizzando lavorazioni in altre aziende (che sia fatto per preparare la strada?) o mettendo sempre più "robot".

E questa cosa diventa ancora più "assordante" perché parallelamente l'Azienda ci comunica (e qualche collega lo ha già toccato con mano) che i prossimi "ad personam" saranno riassorbiti dagli incrementi economici del contratto nazionale: **il capolavoro di sinergia**, condivisione, flessibilità e passaggio di valori (soprattutto economici in questo caso)!



UNISIN

Falcri Silcea Sinfub

Findomestic Banca - Gruppo BNP
Paribas Via I. Piccaoli n° 7. 50127 –



Peccato lo si sia fatto attuando le peggiori pratiche diffuse in BNL!

Neanche 3 mesi fa, in occasione del rinnovo del CCNL, la Direzione HR ci confermava che in FINDOMESTIC ciò non si sarebbe attuato (per forza, non potevano), ma cosa è cambiato in questi mesi? Ah già, il Direttore Generale che viene proprio da BNL... che coincidenza!

Quindi, oggi, da un lato si riconosce un premio che fra soli pochi mesi sarà riassorbito con la nuova tranches di aumento contrattuale del CCNL: complimenti, sono i nuovi meriti a rate, d'altronde siamo una finanziaria, mica una ONLUS!

Comunque, a parte l'imbarazzo che qualcuno ha dovuto affrontare nel raccontarci ciò, sul pregresso non può succedere niente in quanto la dizione che stanno introducendo oggi *"...riassorbibile a fronte di futuri avanzamenti economici (quali incrementi derivanti a qualsiasi titolo, dalla contrattazione nazionale, aziendale e/o individuale) e di carriera..."* non è presente, ma d'ora in avanti vedrete che tutti l'avranno su certi riconoscimenti, rischiando di diventare, in alcuni casi, talmente ridicoli che potrebbe quasi venire da dire "ringrazio il dottore, ma rifiuto e vado avanti"...

Ci piacerebbe capire la genesi di questa strabiliante pensata e del perché se ne è sentita l'esigenza, oltre a quella di raschiare il barile...

Inoltre, certi atteggiamenti, oggi non ci fanno stare tranquilli neanche sul VAP: ancora non abbiamo i dati di chiusura del bilancio... sia mai che visti certi presupposti non cerchino di farlo scendere ancora? **Tanto, con l'utile lordo come parametro, magari qualche investimento tecnologico/immobiliare/prudenziale si può sempre trovare...**

In tutto questo contesto ecco che è pure comparsa la nuova piattaforma di lavoro "GENESYS"... un bijoux di tecnologia che "vede tutto, nota tutto e scrive tutto!" (cit. Amici Mie). Ovviamente abbiamo già segnalato diverse criticità e contiamo in tempi brevi di normarne l'uso e la gestione del tool rendendolo consono alle esigenze, ma soprattutto al corretto uso che l'Azienda potrà farne delimitando bene i confini di come e chi potrà gestire tutti i dati (veramente tanti e puntuali) che la piattaforma può presentare.

Questione "riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro", ferie e chiusure aziendali (16 agosto e 27 dicembre), tre argomenti che impattano sulla vita delle persone in modo molto diretto.

"Riduzione di 30 minuti": l'indirizzo è quello di decidere un giorno (quasi certamente il venerdì) che dovrebbe vedere l'orario di chiusura alle 17 invece delle 17,30. Per coloro che hanno orari diversi si procederà ad una riduzione in base al proprio nastro, ma sempre indirizzata al venerdì. Ancora la scelta non è definitiva, ma pare la più probabile.

Per quanto riguarda le ferie, l'Azienda, continua a inserire limitazioni nonostante avessimo ribadito la necessità di evitarlo: se durante la pandemia questa cosa può aver avuto delle motivazioni, oggi non se ne comprende proprio l'utilità. L'obiettivo di fruizione di tutte le ferie maturate, si raggiunge già imponendone la totale pianificazione, è quindi assolutamente insensato inserire ulteriori vincoli.



UNISIN

Falcri Silcea Sinfub

Findomestic Banca - Gruppo BNP
Paribas Via I. Piccaoli n° 7. 50127 –



16 agosto e 27 dicembre, due venerdì in periodi dell'anno particolari. Abbiamo chiesto che l'Azienda valuti la chiusura, per tutti. Attendiamo una risposta, ma è certo che sono due giornate che non può far finta che siano come le altre e i modi ed i tempi per trovare soluzioni gradite a tutti ci sono... **basta volerlo.**

Per quanto riguarda gli Account più volte abbiamo sollecitato l'Azienda a darci una risposta oltre che sul parco auto "full electric" (discutibile visto la rete di ricarica nazionale) anche sulla possibilità di usare mezzi alternativi all'auto. Soprattutto per chi lavora in grandi città, la mobilità urbana con la vettura aziendale può essere un problema invece che un vantaggio e allora perché non valutare altre soluzioni di mobilità che ne semplifichino gli spostamenti e conseguentemente l'attività commerciale?

Infine ricordiamo che la prossima tranche di aumento contrattuale, prevista dal CCNL firmato a novembre 2023, sarà il prossimo settembre e chissà, alla luce di quando detto prima, cosa ne penseranno i nostri colleghi che hanno ricevuto un "ad personam con riassorbibilità" e che dopo soli 6 mesi lo vedranno già sparire... a voi le conclusioni.

Il Contratto Integrativo è scaduto da 1532 giorni

Firenze, 18 marzo 2024

La Segreteria
Organo di Coordinamento
UNISIN Findomestic