



UNISIN

Falcri Silcea Sinfub
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze



DIRITTI, EQUITÀ! CONTRO OGNI DISCRIMINAZIONE

Diamo conto dello stato delle trattative per le **compensazioni** da riconoscere a quei settori aziendali nei quali non è stato ancora "possibile" introdurre lo Smart-Working, *preziosa misura di conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro dei colleghi e delle loro famiglie: tutti i Diretti, il Logistico e l'Accoglienza*. L'Azienda ha incrementato le offerte e dobbiamo quindi riconoscerle lo sforzo sebbene, a nostro avviso, non sia ancora sufficiente.

Occorre però chiarire ciò di cui stiamo trattando: una posta compensativa per l'attuale insufficienza aziendale, quindi temporanea, per il 2022 o, se proprio dobbiamo considerare incapaci coloro che determinano l'organizzazione del lavoro in Azienda, al massimo, anche per il 2023.

Ma l'Azienda deve comunque continuare tutti gli sforzi di innovazione dei suoi modelli organizzativi affinché diventi possibile anche in questi settori, auspicabilmente entro l'anno 2023, usufruire dello Smart-Working. **Nessuna misura sostitutiva sarà mai sufficiente a compensare la maggior possibilità di conciliazione vita/lavoro per 10 gg/mese (120 gg/anno) che hanno i colleghi degli altri settori.** Non ultima c'è una questione di equità che deve essere risolta, a cui sappiamo che in Azienda qualcuno è sensibile, almeno a parole. Riconosciamo però il "viziato" di chi appena 1 anno fa voleva escludere tutta la Rete e adesso, dopo aver ceduto allo Studio e al Recupero, riprova a discriminare i colleghi del Diretto, del Logistico e dell'Accoglienza!

Ragion per cui non è ammissibile nessun tentativo di mettere una pietra tombale sulle prerogative di questi settori sancendo, a tempo indeterminato, che non avranno accesso allo Smart-Working in cambio di una "manciata di euro" peraltro affatto generosa. Auspichiamo un' opposizione a tale escamotage unitaria, da parte di tutte le forze Sindacali.

Siamo inoltre convinti che l'introduzione con regole certe ed eque delle innovative forme di lavoro in tutti i settori sia un fenomeno di ammodernamento e innovazione a cui nessuna Azienda può sottrarsi subendo altrimenti ripercussioni in termini di competitività sul mercato. **In questo senso occorre che Findomestic metta in campo ogni sforzo, anche in termini formativi, per superare definitivamente le resistenze al cambiamento, soprattutto nei modelli manageriali.**

Occorre inoltre tornare subito al tavolo di trattativa per aggiornare il nostro accordo quadro sullo Smart-Working per ammodernarlo nei contenuti alla luce di 5 anni di evoluzione contrattuale, normativa e pratica. **Un' Azienda seria deve dotarsi per tempo di strumenti efficaci evitando la tentazione di ricorrere ad escamotage e sotterfugi interpretativi: espressioni di scarsa professionalità in termini di relazioni industriali.** Le proposte di revisione fatte da Unisin andavano nella giusta direzione di modernizzare per tutti lo strumento, introdotto in Azienda anni or sono, in grande anticipo, che necessita di recepire le tante novità intervenute nel frattempo:

- 1) piena flessibilità dei 10 giorni al mese;

UNISIN Findomestic

unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic



UNISIN

Falcri Silcea Sinfub
Findomestic Banca - Gruppo BNP Paribas
Via I. Piccagli n° 7, 50127 – Firenze



- 2) rivedere il concetto di "prevalenza" che, per come inteso, risulta penalizzante per i Part-Time;
- 3) cancellare il requisito anacronistico della ADSL fissa;
- 4) rendere dinamico lo spostamento di domicilio da dove effettuare la prestazione;
- 5) introdurre un' indennità forfettaria per i consumi domestici;
- 6) interventi formativi efficaci sul management che "fatica" a gestire questa modalità di lavoro o che la rifiuta;
- 7) piena fruibilità delle giornate di Smart-Working in tutti i settori aziendali modernizzando l'organizzazione del lavoro (leggi Diretti, Logistico, Accoglienza).

Di tutto ciò siamo sempre pronti a parlare per trovare un equilibrato punto di accordo.

Ciò che invece riteniamo inaccettabile è la volontà subdola dell'Azienda di discriminare i colleghi del Diretto, del Logistico e dell'Accoglienza, privandoli di una forma di lavoro, lo Smart-Working, che agevola la conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle famiglie (senza dimenticare che sta producendo grandi risparmi di costi e aumenti della produttività per la Banca)!

Siamo a ridosso del percorso di rinnovo del CCNL, non abbiamo dubbi che anche da lì arriveranno spinte verso la modernizzazione e per l'incremento delle tutele: riteniamo ad esempio che sarebbe ora di riscoprire lo strumento del Tele Lavoro (che a differenza dello Smart-Working, consente il lavoro da remoto come forma prevalente con minimi rientri mensili), previsto nel CCNL bancario da sempre ma relegato dalle aziende solo a casistiche eccezionali.

FRAGILI e GENITORI con FIGLI UNDER 14

Approfittiamo per informare i colleghi delle notizie di stampa e dalle aule parlamentari circa l'eventuale proroga fino al 30 giugno 2023 della possibilità di lavorare continuativamente in Smart-Working per queste categorie nel settore "privato".

Al momento in cui scriviamo sembra fortemente probabile che la proroga verrà riconosciuta ai "fragili". Più dibattuta (ma comunque probabile) è la stessa previsione per i genitori di under 14.

L'iniziativa del legislatore è tecnicamente agganciata al disegno di legge di conversione del decreto "milleproroghe", occorre perciò attendere la sua approvazione dai due rami del Parlamento e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale affinché la norma sia certa ed efficace.

Ciò dovrebbe avvenire entro la fine del mese. Abbiamo già sensibilizzato l'Azienda affinché dia subito comunicazione e seguito alle previsioni di legge.

A nostro avviso, inoltre, sarebbe un valore aggiunto per l'Azienda e per i colleghi prevedere una sorta di "reformatio in melius" dell' applicazione della norma che interessi i familiari conviventi dei soggetti "fragili" per ovvie ragioni.

Firenze, 17 febbraio 2023

La Segreteria
Organo di Coordinamento
UNISIN Findomestic

UNISIN Findomestic

unisinfindomestic@gmail.com - www.unisinfindomestic.it - www.facebook.com/unisinfindomestic