



UNISIN

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



APPROFITTARE PER UN CAMBIO DI PASSO

E' stato sottoscritto l'accordo che va ad **eliminare il tilt**, ovvero lo slittamento di 6 mesi nei percorsi professionali, **in caso di assenza di valutazione per maternità**. Il principio che ha portato a questa modifica è quello per cui nessuno debba essere penalizzato per assenze non dovute alla propria volontà.

Per questo motivo, **dietro richiesta di Unisin, è stato eliminato anche per le assenze dovute per malattie oncologiche o patologie di analoga gravità**.



Però non possiamo ritenerci pienamente soddisfatti. La decadenza avverrà solamente per le promozioni da percorso che interverranno dal 1 luglio 2020. Comprendiamo che possa essere complesso intervenire su percorsi professionali passati infatti, avevamo dato la nostra disponibilità ad analizzare insieme le varie situazioni, per trovare una giusta compensazione per i colleghi che avevano dovuto subire il tilt negli anni scorsi.

Invece, **l'azienda non ha voluto sanare tutte le promozioni pregresse**, creando così una evidente disparità fra i colleghi e le colleghe.

E' estremamente deludente anche il fatto che **l'Azienda non abbia ritenuto di dover applicare la modifica del tilt ai percorsi professionali dei colleghi che sono rientrati da BPI**, come invece era stato richiesto da Unisin. Dopotutto, nel loro caso non c'è nemmeno stata un'assenza di valutazione, visto che era stata data da un'altra azienda del gruppo. Purtroppo, questo è un ulteriore segnale (che si aggiunge alle altre incomprensibili scelte di questi mesi) che Findomestic sta perdendo la giusta attenzione al personale, che è la vera risorsa dell'Azienda.

LAVORO AGILE

L'emergenza sanitaria ha costretto l'Azienda a correre ai ripari, mettendo in palese evidenza la **totale mancanza di lungimiranza**, in quanto, mentre si stava sviluppando un nuovo concetto di lavoro, ovvero quello a distanza, non si era impegnata verso un sviluppo in quella direzione. Anzi, ante-Covid, **si erano registrati arretrati retaggi e ostracismi che rendevano la concessione del Lavoro Agile alla stessa stregua di un'elemosina** veicolandola, inoltre, come un mero privilegio per il richiedente.



UNISIN

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



Quella che può sembrare una modalità di lavoro solo a beneficio dei lavoratori, in realtà **restituisce alle aziende notevoli vantaggi**. Alcuni di natura strettamente economica, come risparmi sulla gestione degli spazi (manutenzioni, pulizie ecc. ecc.) e dei consumi (acqua, corrente elettrica, riscaldamento ecc. ecc.), altri di natura produttiva e gestionale.

Questa situazione ha dimostrato che è possibile, per tutti, lavorare da casa e con risultati eccellenti (ci pare giusto ricordare che solo l'Azienda non credeva nella possibilità di tali performance...). E' giunto il momento, quindi, che Findomestic cambi passo sul Lavoro Agile e smetta di essere miope e carente com'è stata fino ad ora. E' necessario che, con il ritorno alla normalità, sia esteso a tutti i settori aziendali, anche quelli che ne sono rimasti esclusi nel periodo dell'emergenza (tutti i lavoratori e tutti i lavori hanno pari dignità!), senza limitazioni nel numero di posti disponibili in uno stesso ufficio, nonché aumentandone il numero di giorni di lavoro da casa. **Non dovrà più essere un'eccezione, ma la regola.**

LA ROULETTE DELLE ATTIVITA'

Sono anni che in Azienda assistiamo al proliferare di "Task-force" in ogni settore e di ogni genere. Nel periodo dell'emergenza questa prassi si è ancor di più sviluppata generando, oltre a confusione, anche smarrimento. **Ormai nessuno fa più il lavoro per cui è stato formato**, come, per esempio, solo per citarne alcuni, account che fanno dopo vendita, incaricati web prestati alla Customer Solution, Funzionali di sede valutano le richieste di moratoria ricevute e potremmo continuare... E' comprensibile che in un momento come questo si possa ricorrere a questa strategia, ma è fondamentale mettere in condizione i colleghi di lavorare bene con un'adeguata formazione, senza lasciarli in balia di nuove attività con il solo supporto di una slide o di alcune linee guida inviate via email. Oltretutto, **è paradossale che si pretendano delle performances pari a quelle di coloro che quell'attività la svolgono quotidianamente e da tempo.**

Ma dietro a questo caos ci sono strategie specifiche oppure è tutta improvvisazione?

Se l'Azienda ha un piano ben preciso, è giusto che lo condivida con i propri collaboratori. I colleghi hanno sempre dimostrato abnegazione e capacità di sopperire ai limiti organizzativi (e non solo...) dell'Azienda, ma è necessaria una guida affinché sia chiara la direzione da seguire.

EXTRABUDGET E RINNOVO CCA

Visti gli **eccellenti risultati del 2019 che hanno prodotto un utile di 350mln di euro**, quindi ben oltre le aspettative, pur consapevoli dell'attuale delicata situazione, siamo in attesa di sapere quando l'Azienda vorrà iniziare la trattativa sull'Extra budget.

Inoltre, visto che il CCNL è ufficialmente in vigore, è giunto il momento di aprire la discussione sul rinnovo del CCA scaduto ormai nel 2019.



UNISIN

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



IL DOPO-EMERGENZA

Ci risale **forte preoccupazione da parte dei colleghi in merito a cosa accadrà dopo il 31/07** quando, salvo proroghe, dovrebbe terminare lo stato di emergenza. Come intende comportarsi Findomestic? Rientreremo tutti normalmente in ufficio?

In molte aziende del gruppo ne stanno già discutendo, in altre hanno già deciso di prorogare il lavoro agile anche oltre il 31/07, non solo per un principio di precauzione, ma anche per agevolare i lavoratori che si trovano a dover gestire i figli fino alla riapertura delle scuole.

Findomestic, invece, latita. Manca appena un mese alla fatidica scadenza e ancora non sono state date indicazioni sui possibili scenari nè, tantomeno, l'Azienda ha ritenuto di doverne parlare con le OO.SS. **Cosa stiamo aspettando?** Ci auguriamo che l'Azienda non voglia gestire il rientro come ha fatto dall'inizio dell'emergenza, ovvero con imposizioni dall'alto senza un reale confronto con le parti sociali (che, ricordiamo, essere i rappresentanti dei lavoratori).

Su tutti questi argomenti abbiamo chiesto un riscontro alla delegazione aziendale incaricata a trattare con le parti sociali, ovvero le Relazioni Sindacali, le quali però si arrendono rimandando la palla al Direttore Generale.

Quindi dobbiamo pensare che da ora in poi dovremo trattare direttamente con il Direttore?

Non mancheremo di chiedergli opportuni chiarimenti nell'incontro di lunedì 29.

Firenze, 26 giugno 2020

La Segreteria
Organo di Coordinamento
UNISIN Findomestic