



UNISIN

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



INADEQUATE TOP MANAGEMENT



Riportiamo, in maniera non troppo sintetica, quanto emerso dall'ultima tornata di incontri con l'Azienda.

SEGUITO INDIVIDUALE (CONTROLLO A DISTANZA)

Il progetto di accordo sul tema è stato abbandonato. A nostro avviso il tentativo di stabilire un "seguito individuale automatizzato" sulla produzione è stato affrontato dall'Azienda in modo imperdonabilmente troppo superficiale. Avrebbe dovuto essere cosciente della portata

enorme del cambiamento che una gestione automatica e informatizzata della produzione individuale avrebbe comportato nell'immediato e in futuro, **con impatti occupazionali, conseguenze contro gli usi impropri e gli abusi, senza garanzie esigibili e verificabili per i colleghi soprattutto nel ricorso contro le valutazioni.**

Niente di tutto ciò è stato offerto, nonostante i lunghi mesi di trattativa in cui Unisin è sempre stata presente al tavolo negoziale. Bene hanno fatto tutte le Organizzazioni Sindacali a respingere questo tentativo: **l'Azienda non voleva un accordo, voleva una "resa".**

Pessime, dal punto di vista delle capacità negoziali e della correttezza delle relazioni industriali, sono state alcune mosse aziendali che ricordiamo di seguito:

- formulare la teoria di uno scambio con lo Smart-Working (che non c'entra nulla ed è già sancito per tutti i lavoratori dagli accordi del 2017, cui l'Azienda deve solo dare seguito);
- richiamare a lavoro in ufficio le strutture di Rete dal 2 novembre 2021 (con una manovra ricattatoria che non si è curata di mettere a rischio la salute dei colleghi e, di conseguenza, anche la produttività aziendale);
- il tentativo, con lettere tanto patetiche quanto inconsuete e inutili, di mettere pressione ai lavoratori contro le Organizzazioni Sindacali.

Questi peccati rimarranno scolpiti nella pietra ad onta dell'attuale top (?) management!

I casi di abusi delle regole attuali, copiosamente riportati ad HR da Unisin durante questo anno, dimostrano inoltre l'im maturità dell'organizzazione aziendale soprattutto nei contesti operativi. **I codici etici aziendali e di Gruppo e persino le norme di legge sono troppo spesso ignorati. Né pare che HR abbia la capacità di imporre l'apprendimento ed il rispetto.** Non sapete maneggiare le pistole e vorreste i cannoni?



UNISIN

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



UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

SMART WORKING

Oltre che disponibile da sempre sul nostro sito www.unisinfindomestic.it, alleghiamo di nuovo a questo volantino l'Accordo Quadro sullo Smart Working siglato nel 2017. Consigliamo, inoltre la lettura dell'accordo siglato in BNPP in Francia quest'anno, reperibile in Echonet o nel sito di SNB BNPP.

Lo Smart-Working in Findomestic è stato negoziato nel lontano 2017, anche anticipando alcune norme che sono state successivamente introdotte dal legislatore ed estese in questi giorni dal protocollo firmato al Ministero del Lavoro. **Il nostro accordo prevede lo Smart-Working per tutti.**

Le condizioni del nostro accordo si sono rivelate buone e questo anche grazie a Findomestic di allora.

Dopo 2 anni di pandemia si stanno però rivelando alcuni limiti.

1) La pandemia ha dimostrato che non esistono unità operative aziendali non remotizzabili. Tutto quello che è avvenuto, qui e in tutte le altre banche, ha dimostrato che è solo una questione di volontà politica aziendale e di adeguatezza e capacità del management. **L'Azienda deve offrire anche alle strutture di Rete lo Smart-Working, ne ha il dovere morale (dopo la generosità dimostrata dai dipendenti durante la pandemia) e la convenienza organizzativa ed economica.** Risultano sempre più stucchevoli gli esempi di manager che dalla propria casa, comodamente in remoto, fanno demoltipliche, riunioni, formazione ai colleghi ammassati negli open space "pollaio".

2) I consumi domestici, in particolare ora con gli ultimi aumenti di luce e gas, vanno rimborsati. L'accordo francese già lo prevede forfettariamente. La nostra Azienda deve affrontare questo nodo il prima possibile nell'ambito di una revisione dell'accordo quadro.

VAP 2023

La trattativa con l'Azienda è partita in zona Cesarini nonostante i nostri ripetuti solleciti degli ultimi mesi. E' giusto ricordare che al fine di ottenere la tassazione agevolata al 10% dei primi 3000 euro di VAP l'accordo, per il 2023, va concluso velocemente pertanto è necessaria una comunione di intenti.

Ci pare contraddittorio un innalzamento dell'obiettivo di budget per ottenere le 2 mensilità, visto che l'Azienda ha reputato di dover assumere una postura prudentiale effettuando forti accantonamenti in bilancio. Delle due una: o si valuta ancora che il rischio pandemico possa portare a delle conseguenze, e allora vanno fatti accantonamenti di Bilancio e abbassati i target del VAP per garantire un adeguato Stipendio Variabile Annuale ai colleghi che non hanno colpe e stanno garantendo una altissima produttività, oppure il rischio non c'è e quindi va bene alzare gli obiettivi ma non devono essere fatti accantonamenti che riducano arbitrariamente l'utile prodotto. Attualmente la produzione aziendale ha già centrato gli obiettivi pre pandemia a fine ottobre, li aveva già superati del 5% a fine novembre, e manca ancora il Natale... **Strumentali riduzioni del VAP non sono ammissibili! Ricordiamo che esso è una componente variabile dello stipendio che esiste e ci caratterizza fin dalla nascita di Findomestic.** E così, tutt'oggi, viene spiegata ai pochi neo assunti.



UNISIN

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



UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB

L'obiettivo unico dell' "utile lordo" non ci è mai piaciuto: troppo manovrato e manovrabile! Non riflette il vero valore della produzione dei colleghi e dall'Azienda. **Quanto meno gli accantonamenti togliamoli dal computo!**

PANDEMIA E BUILDING

Abbiamo accolto positivamente l'iniziativa aziendale di anticipare lo Smart-Working, delle festività natalizie, al 20 dicembre ma è comunque necessario che Findomestic faccia delle riflessioni per come intenda organizzarsi dal 10 gennaio in poi, i tempi lo consentono.

L'allarme e l'allarmismo diffusi da ogni organo di stampa anche riferendo pareri di fonti autorevoli e di civil servant non può considerarsi del tutto infondato. **Diversi focolai si sono diffusi in Azienda e, a nostro avviso, le condizioni di lavoro negli open space "pollaio" vi contribuiscono non poco. C'è inoltre l'annoso problema dei mezzi pubblici, c'è una mobilità ancora molto diffusa. Continuiamo a chiedere all'Azienda maggiori precauzioni!** L'Azienda è Responsabile per la Salute e Sicurezza dei luoghi di lavoro, deve tutelare la salute dei colleghi, è anche suo interesse visto che un collega malato non può, né deve lavorare.

Il rilascio dei building e la concentrazione di tanti colleghi nelle sedi rimaste, ha aumentato in modo importante l'affollamento, ovvero i rischi. **La pedissequa adozione delle regole pubbliche non basta, Findomestic ha competenze e professionalità interne idonee a proporre e mettere in pratica maggiori precauzioni. Findomestic ha il dovere di farlo.** Anche chi, troppo frettolosamente, si è fatto allettare dalla cessione degli immobili e dal "risparmio" dovrebbe accorgersi che c'è il forte rischio che tale "economia" gli si ritorca contro. **BNPP in Francia ha esteso a 3 giorni/settimana lo Smart-Working emergenziale in modo da avere meno presenze negli uffici. La proroga dello stato di emergenza in Italia fino al 31/03/2022 consente il ripristino degli "split team". Cosa conta di fare Findomestic?**

Tutto questo lo dice il Sindacato e il fatto che ci sia bisogno di dirlo deve dare il senso di inadeguatezza dell'attuale management aziendale, in primis chi si definisce numero primo...

ASSEMBLEE 2022

A fronte dei sotto elencati problemi che si ripercuotono sulle condizioni di vita e di lavoro di tutti i colleghi, inizieremo un nuovo giro di **assemblee aperte a tutti i lavoratori, in tutto il territorio nazionale, per stabilire insieme le importanti iniziative da prendere:**

- aumento delle pressioni produttive e commerciali;
- mancanze in pianta organica;
- esternalizzazione delle attività;
- mancate sostituzioni a pensionamenti e maternità;
- mancato rispetto di regole, di codici aziendali, di normative;
- negazione arbitraria dello Smart-Working ad interi settori.



UNISIN

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



AGGIORNAMENTO SULLA SITUAZIONE IN BNL

Purtroppo l'azionista intende proseguire con la cessione di ramo d'azienda e, di conseguenza, di centinaia di lavoratori, il cui futuro sarà incerto a causa dell'uscita dal contratto del credito.

Per questo motivo è stato indetto uno sciopero per il 27 dicembre che la banca sta cercando di ostacolare con metodi ai confini della legalità e certamente non etici: non solo creando problemi tecnici all'invio legati all'invio dei link per le assemblee a distanze, ma anche impedendo ai dipendenti che avevano già programmato le ferie per quella giornata, di sostituirla con il codice dello sciopero. Tutto ciò al fine di far risultare minori adesioni alla mobilitazione.

La spinta del mercato, al quale l'azionista si è adeguato, prevede che il profitto non sia più una variabile, ma per mantenerlo costante si agisce ormai sul costo del lavoro con licenziamenti e cessioni indiscriminate, anche quando le aziende godono di ottima salute.

Non è nostra intenzione creare allarmismi, ma ricordiamo che facendo parte dello stesso gruppo, le logiche applicate oggi a BNL, un giorno potrebbero essere utilizzate anche in Findomestic...

Restiamo a disposizione per ogni informazione, iniziativa, necessità.

Firenze, 20 dicembre 2021

La Segreteria
Organo di Coordinamento
UNISIN Findomestic

UNISIN Findomestic

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