



UNISIN

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



I DIRITTI DEL DIRETTO

Diamo conto che l'Azienda ha fatto alcuni progressi durante la trattativa in corso sulle **compensazioni per i settori a cui non è stato aperto lo Smart**. Sotto la spinta delle organizzazioni sindacali ha via via migliorato l'offerta.

Tuttavia nel fargli presente, come Unisin che sono numeri ancora insufficienti, ci siamo permessi anche di fargli notare la **totale mancanza di consapevolezza aziendale riguardo al fatto che questi settori, ed in particolare il Diretto, vivono da tempo in una condizione di vera e propria discriminazione rispetto al resto dell'Azienda** ma, anche, se comparati con i colleghi che svolgono lo stesso mestiere in altre Banche lo svantaggio non cambia. La negazione dello Smart Working è

solo l'ultimo macigno che va ad aggravare la vita di questi colleghi!

Sono anni infatti che i nostri colleghi di Agenzia vivono enormi difficoltà nell'esigere e godere degli istituti contrattuali previsti per tutti e ciò, a nostro avviso, ha origine nell'organizzazione aziendale e nella mancanza di personale. Abbiamo ormai un modello vetusto e inadeguato: organici ridotti all'osso (peggio ancora nei satelliti), miliardi di prodotti e obiettivi senza specializzazione dei colleghi che devono sapere tutto e vendere tutto, un management che ormai non sa più cosa deve fare e oscilla tra l'antica postura di "cane da guardia" e la "partecipazione all together" al solo fine di non prendersi più alcuna responsabilità.

In questi uffici è difficile e talvolta impossibile prendere permessi personali per la cura dei figli e della famiglia, per le visite mediche, per le analisi sulle condizioni di salute. Difficile e talvolta impossibile ottenere il part time, concordare periodi di ferie adeguati. Persino ammalarsi è un lusso! Senza contare le pressioni da noi più volte denunciate, con pronti dietro front aziendali, per limitare i permessi di maternità / paternità.

La minaccia di chiudere per sempre l'Agenzia o il Satellite, con tutte le ripercussioni sul posto di lavoro, fa capolino ogni due per tre, un malcostume spesso delegittimato dai vertici aziendali ma ancora abusato in periferia!

A tutto questo si somma l'incivile corrispondenza fra orario di ingresso al lavoro e orario di apertura al pubblico che ormai tutte le banche, degne di tal nome, hanno risolto. SOLO FINDOMESTIC NON HA MAI VOLUTO SUPERARE QUESTO SCOGLIO. E d'altra parte anche per lo Smart si sono ormai diffusi in tutte le Banche, perfino in BNL, modelli organizzativi che ne favoriscono una parziale fruizione con previsione di incremento e normalizzazione rispetto agli altri mestieri.

Nel 2023 è inaccettabile che alcune categorie di lavoratori siano sottoposte ad una sorta di "apartheid" all'interno della Banca. Per questo l'accordo proposto non può ancora essere ritenuto sufficiente:

- MANCA LA FLESSIBILITÀ IN INGRESSO E USCITA, MATTINO POMERIGGIO E SERA, CON CHIARA DISTINZIONE FRA ORARIO DI APERTURA AL PUBBLICO E ORARIO DI LAVORO;
- MANCA LA GARANZIA CHE L'AZIENDA INTENDA ADOTTARE LO SMART DOPO UN RAGIONEVOLE E DEFINITO LASSO DI TEMPO UTILE AD ORGANIZZARSI;
- QUALUNQUE MISURA ALTERNATIVA NON SARÀ MAI SUFFICIENTE A COMPENSARE E OCCORRE DARSÌ UN OBIETTIVO, QUESTO

UNISIN Findomestic

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



ANDAZZO NON PUÒ DURARE PER SEMPRE;

- OCCORRONO IMPEGNI PRECISI SULL'INCREMENTO DI PERSONALE AFFINCHÉ AL DIRETTO SI POSSA LAVORARE DIGNITOSAMENTE, USUFRUIRE DEL PART TIME, DEI PERMESSI E PROGRAMMARE LIBERAMENTE LE FERIE, COME IN TUTTO IL RESTO DELL'AZIENDA.

L'Azienda ed il Canale devono essere consapevoli che è l'ora di affrontare tutto questo. Non possono pensare di risolvere con una "mancetta" per quanto diventi (auspicabilmente) più generosa, da versare anno per anno senza un termine entro il quale verranno rispettate tutte le prerogative già diffuse in tutte le altre Direzioni aziendali. CHE POI SAREBBE COME ACCETTARE CHE NON SOLO LO SMART, MA ANCHE TUTTI GLI ALTRI DIRITTI DEI COLLEGGHI NON SARANNO MAI INTRODOTTI E RISPETTATI.

Né ci siamo dimenticati dell'Accoglienza: che condivide molti dei problemi sopra detti con condizioni di lavoro penalizzanti e discriminanti. Così come anche il Logistico segnala tante criticità. Cosa hanno fatto di male questi colleghi a cadere in questi tre settori?

Occorre subito sanare questa ferita aperta e contestualmente ritornare ad aggiornare il vecchio accordo Quadro sul Lavoro Agile, così come incentivare tutte le forme di conciliazione vita-lavoro:

- piena flessibilità dei 10 giorni al mese;
- rivedere il concetto di "prevalenza" che, per come inteso, risulta penalizzante per i Part Time;
- cancellare il requisito anacronistico della ADSL fissa;
- rendere dinamico lo spostamento di domicilio da dove effettuare la prestazione;
- introdurre una indennità forfettaria per i consumi domestici;
- interventi formativi/efficaci sul management che "fatica" a gestire questa modalità di lavoro o che la rifiuta;
- piena fruibilità delle giornate di Smart Working in tutti i settori aziendali modernizzando l'organizzazione del lavoro (leggi Diretti, Logistico, Accoglienza);
- piena esigibilità dei nastri orari diversi a prescindere dall'ufficio di appartenenza;
- piena esigibilità del part-time e introduzione meccanismi incentivanti per favorire l'occupazione.

Di tutto ciò siamo da tempo pronti a parlare per trovare un equilibrato punto di accordo. I LAVORATORI DI FINDOMESTIC HANNO TUTTI DIRITTO ALLA MEDESIMA DIGNITÀ!

DOMANI: 8 MARZO

Per TUTTE le COLLEGHE vogliamo PARI dignità, PARI diritti, PARI opportunità, affinché il loro VALORE non subisca penalizzazioni di GENERE e sia libero di SCEGLIERE, e lo VOGLIAMO anche per le COLLEGHE del DIRETTO!



FRAGILI e GENITORI con FIGLI UNDER 14

Ricordiamo a tutti la comunicazione aziendale del 28/2/2023 sulla proroga fino al 30 giugno 2023 della possibilità di lavorare continuativamente in Smart Working per queste categorie nel settore "privato" e le conseguenti modalità di segnalazione all'Azienda.

Firenze, 7 Marzo 2023

La Segreteria
Organo di Coordinamento
UNISIN Findomestic