



# UNISIN

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



## Devastata la Polizza Sanitaria: ecco il regalo per i 40 di Findomestic!



**Com'era il detto??? A Natale siamo tutti più buoni... forse.**  
Nell'ultimo incontro avuto con la Dirigenza dell'Azienda sono state calate le carte in tavola svelando lo scellerato piano di fortissimo ridimensionamento della Polizza Sanitaria.

Come già detto nei nostri precedenti comunicati nonostante l'aumento del contributo versato per la Polizza Sanitaria da parte di Findomestic, **nel 2025 ci saranno grossissime limitazioni, esageratamente penalizzanti.**

La medicina preventiva, falciata in modo trasversale e non omogeneo, **la cancellazione del fuori circuito**, a parte piccole

eccezioni, **l'aumento delle franchigie** ecc...

Vero è che questa degenerazione varrà per un anno, ma in tale periodo le compressioni saranno altissime e nessuno ci garantisce che nel futuro andrà meglio...

L'Azienda si trincerava dietro al fatto che le coperture sono completamente in capo alle sue decisioni: va bene ma allora trattiamo il contributo! E invece anche sul contributo l'Azienda ha deciso per conto suo... Col senno di poi è evidente che **gli accordi recentemente siglati siano stati specchietti per le allodole in previsione dello tsunami Polizza Sanitaria.**

**Ci stupisce anche il fatto che solo UNISIN ponga l'accento su questo scempio... altre voci non se ne sentono...**

Passando fra i colleghi risale forte lo sdegno anche se poi l'Azienda riesce sempre a ottenere, senza alcuno sforzo attraverso l'intramontabile "iper disponibilità", tutto ciò che le è necessario... anche ottenendo lavoro fuori dalle regole (ad esempio da casa in malattia, oppure nel week end) facendo assumere ai propri dipendenti rischi personali, anche penali. **E allora non dobbiamo stupirci se poi violentano la Polizza Sanitaria contro il proprio interesse, visto che servirebbe per garantirsi il personale in buona salute e quindi produttivo...**

Siamo soddisfatti perché l'Azienda fa ottimi numeri, sicuramente il futuro ci vedrà tornare protagonisti **e poco importa se il Vap sarà comunque stabilito dall'utile lordo** che anche quest'anno vanificherà lo sforzo di chi questa Azienda la porta avanti senza strumenti, con grosse difficoltà e senza un indirizzo preciso, con un forte sotto organico cronico (e voluto!), con richieste sempre più pressanti e costretti a reinventarsi in altri ruoli...

E meno male che il Direttore Generale ci tiene ai valori di questa Azienda e sul fare squadra... ma forse dovremmo capire a quali valori si riferisce e di quale "squadra" parliamo.

Dalla convention emergono dati incoraggianti, Findomestic sta ripartendo. Bene, brava, bis! Ma come?

Sentiamo dire che verranno create Task Force (chissà se arriveremo alle Task Force delle Task Force) per superare le difficoltà del momento e nel frattempo andranno a regime i "robot" che faranno attività a "basso valore" andando così a recuperare FTE che potranno essere impiegati in altre attività.

Tradotto, secondo noi, significa che cercheranno di automatizzare quante più cose possibili, quindi con il risparmio che si produrrà potranno spendere meno, impiegare personale in altre attività, come detto, dunque nessuna nuova assunzione, nessun investimento sulle persone perché spostandole saranno inserite in nuovi percorsi che le vedranno ripartire da capo nel loro quotidiano. Ma anche se fossero "appoggiate" solo per un periodo (breve o meno) come questa cosa verrà valutata? Sarà un valore aggiunto nelle valutazioni o percorsi professionali? Inseriremo nuove opportunità per chi fa parte di queste "squadre" alla stregua dei colleghi che fanno "One-DOS" (ma non per chi tratta i clienti fragili eh!)?

UNISIN Findomestic

[unisinfindomestic@gmail.com](mailto:unisinfindomestic@gmail.com) - [www.unisinfindomestic.it](http://www.unisinfindomestic.it) - [www.facebook.com/unisinfindomestic](https://www.facebook.com/unisinfindomestic)



# UNISIN

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



Il Direttore del Sarto ha detto che i Senior delle Agenzie sono figure altamente professionali, al pari di alte figure bancarie: bene, allora riconosciamoglielo e riconosciamogli il giusto percorso professionale per diventare Quadro Direttivo, l'ha detto il Direttore no? (già... i percorsi professionali sono nel CCA...).

**Faranno, nei primi tre mesi del 2025, un INVESTIMENTO di oltre 6 milioni di euro in pubblicità:** ottimo è quello che serve per farci conoscere e cercare, **ma perché quando si parla di queste poste sono sempre definite "investimenti" e tutto quello che riguarda il personale sono "costi"?**

**Abbiamo iniziato a parlare del VAP 2025** (erogazione giugno 2026). L'Azienda ci ripropone una prima tabella che, guarda caso, è sempre sfidante, ma perché, fino adesso ce la siamo presa comoda ed è stato sempre così facile raggiungere gli obiettivi? **Negli ultimi anni ci è sempre stato chiesto di fare "sacrifici" per il bene dell'Azienda (ma non abbiamo ricordo che i soci si siano sacrificati non prendendo dividendi...)**, non sarebbe il caso che si smettesse di chiedere sempre disponibilità a senso unico? Oltretutto torniamo a ribadire allo sfinimento che l'utile lordo è un parametro che può essere movimentato nonostante gli sforzi dei lavoratori. Tradotto: si lavora al massimo ma per effetto di cose che ci ruotano intorno e indipendenti dal nostro lavoro, il Vap è più basso di quello che dovrebbe essere in quanto l'utile lordo va a incidere direttamente sull'importo erogato essendone unico parametro di calcolo.

Quando il DG sostiene che i le possibilità economiche sono poche e vanno sapute gestire nel modo migliore, che dobbiamo ridurre gli sprechi ed efficientare al meglio tutto quello che si può, non possiamo che essere d'accordo, ma allora ci domandiamo come mai questa efficienza va sempre in una sola direzione. Abbiamo dei contratti con aziende del gruppo "che non possiamo non avere", ok, ma almeno facciamole lavorare al meglio dato che ci costano più di altre che non appartengono al gruppo; chi ha una responsabilità di un progetto che questa gli sia fatta presente nel bene e nel male, non è possibile sempre spostare verso il basso anche le responsabilità altrui. Si parla di abbassare le note di valutazione perché probabilmente troppo alte rispetto a quello che facciamo... ma chi assegna le valutazioni? E poi non dovrebbero rispecchiare cosa si fa? Non è che proprio perché in emergenza continua le persone sono valutate altissime perché senza strumenti, senza supporto, con i programmi che non ci sono o non funzionano e con un IT che è al default e comunque riescono a far galleggiare la barca nonostante tutto quello che gli viene sottratto/impedito di fare? Vogliamo quindi anche disconoscere il valore reale?

**La nostra sensazione è che la strada che porta ad una fagocitazione di BNL, o di altre realtà del gruppo, è in atto in modo palese.** Quelle che erano le nostre peculiarità, che vengono rinnegate, stanno diventando sempre meno evidenti o usate contro di noi per "spronarci a fare di più", ma quanto può durare questa continua esasperazione? Stiamo importando le problematiche ed i difetti incancreniti della nostra cugina più grande, unica banca che non è riuscita a coprirsi d'oro con l'aumento dei tassi... **siamo un'azienda da "normalizzare" da spremere finché portiamo utili per rimpinguare e le casse altrui...** ma l'Azienda saprà sicuramente farsi perdonare con una bella festa e due gin tonic...

**Il Contratto Integrativo è scaduto da 1809 giorni  
e gli effetti si vedono tutti...**

Firenze, 19 dicembre 2024

La Segreteria  
Organo di Coordinamento  
**UNISIN Findomestic**

**UNISIN Findomestic**

[unisinfidomestic@gmail.com](mailto:unisinfidomestic@gmail.com) - [www.unisinfidomestic.it](http://www.unisinfidomestic.it) - [www.facebook.com/unisinfidomestic](https://www.facebook.com/unisinfidomestic)