



# UNISIN

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



## Festività “represe” (e con loro anche i dipendenti)

Findomestic ha di recente ufficialmente comunicato le nuove indicazioni sulla fruizione delle ferie.

Come **Unisin** avevamo già evidenziato che l'Art. 59 del CCNL non prevede di imporre la fruizione delle “Ex Festività” e delle “Festività coincidenti con la domenica” (quelle che hanno il codice 040; nella disposizione operativa sono incluse, solo che quest'anno non ve ne sono) né la loro pianificazione obbligatoria.

L'Azienda continua a mantenere le proprie posizioni, pertanto stiamo già provvedendo a verificare con i nostri legali le azioni più opportune, vi aggiorneremo appena possibile.

L'Azienda ha di fatto messo in atto un nuovo modello di relazione con i propri dipendenti: ha un bisogno, lo valuta, individua le sue necessità, le impone, chiede ai Sindacati di concordare a prescindere!

Beh, se questo è il nuovo modello di relazioni industriali ne prendiamo atto e ci regoleremo di conseguenza. I dipendenti, diventati ormai solo “costi”, sono quelli che questa Azienda la fanno vivere e prosperare, si sono assunti responsabilmente le carenze di scelte aziendali che il Management non paga mai (anche quando sono evidenti le responsabilità). Si chiedono straordinari, abnegazione e spirito di sacrificio, salvo poi cercare di limitarne anche gli ambiti dove si possono esercitare libere scelte perché qualcuno vuol risparmiare “qualche spicciolo”, senza mai fare vere economie dove ancora si buttano milioni senza fare una piega.

Ma siamo veramente messi così male che si deve fare questo? Eppure qualcuno ci dice che faremo oltre 300 milioni quest'anno: ma li dobbiamo fare solo sulle spalle dei Lavoratori?

**“L'Azienda cambia: cambiamo anche noi!” scrivono altre OO.SS., NON POSSIAMO CHE ESSERE D'ACCORDO!!!**

Smettiamola di essere disponibili a prescindere,  
smettiamola con le responsabilità che non ci competono,  
smettiamola di fare il nostro lavoro senza seguire le regole, quindi assumendoci rischi in prima persona,  
basta straordinari perché siamo sotto organico o i “robot” non funzionano  
(che poi quando funzioneranno cosa ne sarà dei lavoratori?),  
smettiamola di compilare “file excel” non ufficiali per qualunque cosa per “organizzarsi fra persone”  
(vedi i file delle ferie ad esempio. Ricordiamo, a tal proposito, che la Metodologia 116 DHR alla pag. 8, Pianificazione, indica chiaramente come tempistica di inserimento, dal primo aprile)

**Forse vogliono abituarci a cosa sta per arrivare? Dobbiamo abituarci ad avere paura? A fare “la guerra fra poveri”?**

“uniformare”, “normalizzare”, “integrare”, “assimilare”, “ottimizzare”, impariamole queste parole perché ce le propineranno sempre più e, da quello che abbiamo capito, il nostro (purtroppo) DG non si tira certo indietro, ma siamo convinti che la sfida la rilanci pure: **ma l'unione fa la forza, ricordiamocelo sempre...**

Intanto siamo solidali con i colleghi di altre aziende del Gruppo, vi alleghiamo un volantino unitario su quanto sta accadendo in BNL. Come potete leggere, la Banca sta attuando azioni ritorsive verso i dipendenti che hanno intentato causa per essere stati esternalizzati.

Nonostante le sentenze che imponevano alla Banca la riassunzione del personale ceduto, BNL ha provveduto a distaccare i lavoratori presso l'azienda alla quale aveva effettuato la cessione. Contemporaneamente, ha fatto il ricorso in appello contro tali sentenze.

Non paga per lo stress causato a queste persone, ha ben pensato di mettere in atto azioni che non possiamo che definire persecutorie. **I lavoratori stanno infatti ricevendo contestazioni disciplinari a tappeto.**

UNISIN Findomestic

unisinfdomestic@gmail.com - [www.unisinfdomestic.it](http://www.unisinfdomestic.it) -



# UNISIN

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



**Il motivo? Viene loro contestato il fatto di essere entrati in ufficio prima dell'orario di lavoro o di esserne usciti dopo.**

Quindi, non solo hanno lavorato a beneficio dell'azienda più del dovuto senza ricevere il pagamento degli straordinari, ma per questo vengono anche sanzionati. **Ricordiamocelo quando qualcuno vi chiederà di entrare prima per essere pronti all'orario di ingresso!**

Lasciamo a voi le considerazioni in merito...

### **Smart working ampliato**

Dopo la retromarcia di HR sullo smart working ampliato per il periodo estivo, che prevedeva la possibilità di utilizzare continuativamente i 10 giorni mensili già in dotazione, la Commissione Paritetica è riuscita ad ottenere, per quest'anno, la possibilità di fruire di 5 giorni continuativi da attaccare al periodo di ferie lungo.

Ovviamente, questa deve essere solo una soluzione temporanea per poter arrivare il prossimo anno a fruire dei 10 giorni continuativi come previsto dalle possibilità contenute nell'accordo.

### **Formazione**

Il 2024 ha registrato una flessione pari a 2 ore pro capite in meno rispetto all'anno precedente e il dato non ci sorprende visto che l'abbassamento della media avviene proprio e soprattutto in due direzioni molto importanti e significative: B2B e B2C.

**Tutti i settori aziendali sono sottodimensionati a causa delle riduzioni del personale (-59 FTE nel 2024 e chissà quanti in meno quest'anno),** perciò, per poter garantire comunque l'operatività, **l'attività che viene ritenuta sacrificabile è appunto la formazione.**

Le pressioni commerciali sono tali che si "suggerisce" di fare anche altro mentre si fa "scorrere sotto la formazione", l'importante, in molti casi, è che sia fatta e si abbia "la certificazione"... controprova ne è che in quasi tutti gli ambiti erogati manchi un seguito nel tempo rendendo di fatto sterile e non consolidato l'argomento trattato, lasciandolo così fine a sé stesso pur di spuntare una casellina "fatto!".

Ci dispiace constatare ciò, perché si spendono tanti soldi (e sappiamo quanto il DG ed i Soci siano restii a farlo se non portano RONE), i progetti ci sono ed i colleghi ne avrebbero un gran bisogno, soprattutto in un momento in cui le "multi skill" potrebbero essere un importante strumento di tutela per le persone: vedendo cosa succede nel gruppo e la riduzione del personale meglio saper fare più cose, non si sa mai...

Una formazione ben fatta, non solo porterebbe un beneficio ai colleghi, permettendo loro di lavorare correttamente senza rischio di incorrere in sanzioni, ma inciderebbe positivamente anche sui risultati aziendali. Vista la continua spinta al raggiungimento dell'obiettivo, ci aspettiamo che l'Azienda voglia intervenire affinché la formazione non rimanga solo sulla carta.

### **Esternalizzazione della sala macchine**

È ancora in corso la procedura di esternalizzazione della sala macchine e la trattativa per la ricollocazione in altri uffici dei colleghi impattati. Il processo di trasferimento all'esterno delle lavorazioni si sta rivelando più complicato di quanto previsto dall'Azienda, pertanto le tempistiche si allungheranno di alcuni mesi.

Se l'esternalizzazione deve servire ad efficientare il servizio, le premesse non sono sicuramente positive, visto che l'outsourcer non è pronto ad accogliere le nostre lavorazioni.

Vigileremo e valuteremo nel tempo se tale operazione porterà davvero benefici.

**Il Contratto Integrativo è scaduto da 1978 giorni**

Firenze, 10 marzo 2025

La Segreteria  
Organo di Coordinamento  
**UNISIN** Findomestic