



UNISIN

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



Alla deriva?



La deriva dei continenti, un fenomeno ancestrale che nessuno si sarebbe mai immaginato di vivere nel 2025 all'interno della nostra Azienda; eppure è questa la sensazione, prossima alla realtà, che viviamo nei vari uffici con un ritmo lento e costante.

Dopo l'ultimo incontro aziendale non possiamo far altro che prendere atto di come stiano adottando una tendenza che allontana e isola sempre più i colleghi e, di conseguenza, i loro uffici di appartenenza. Vengono colpite proprio le persone che negli anni hanno portato Findomestic ad essere una delle eccellenze del settore. Tant'è che ci è stata consegnata la procedura che avvia

L'ESTERNALIZZAZIONE DELLA SALA MACCHINE

Solo gli ultimi, in ordine di tempo, a sentire sulla loro pelle questa mannaia sono i colleghi della **SALA MACCHINE** che si sono visti presentare, dall'oggi al domani, un **piano di esternalizzazione dell'attività che sarà trasferita in Romania** (abbracciando le logiche del risparmio selvaggio, del basso costo dei salari e della poca tutela dei lavoratori), costringendoli a un ricollocamento (non richiesto, ma di certo necessario) per la loro dignità e le loro posizioni lavorative: almeno in questo caso tutti resteranno sulla piazza di Firenze, forse non tutti all'IT, ma almeno è scongiurato quanto già visto col **Canale Diretto** che, invece, ha previsto anche trasferimenti in altre città... Adesso partirà il confronto per cercare di limitare il disagio di chi è colpito da questa operazione.

La cosa che ci perplime e ci preoccupa è che ciò avviene in un contesto dove sempre più si raccolgono incessanti lamentele rispetto a disservizi tecnico informatici o la totale assenza di strumenti che permettano la gestione adeguata e collettiva dei clienti (in antitesi di quanto anzi è richiesto dall'Azienda stessa) e invece di potenziare e migliorare si delocalizza, come se il semplice "spostare il lavoro" sia taumaturgico per la risoluzione dei problemi. Ma tutto questo l'Azienda lo sa, anche fin troppo bene, e non ci stupiremmo se dovessimo scoprire che, in qualche modo, un certo quantitativo di disservizio sia stato anche voluto e indotto in modo da poter dire "il servizio ormai non funziona/è svuotato quasi del tutto, ci conviene accentrarlo da un'altra parte...".

E questo modus operandi ormai lo vediamo anche in altri ambiti come quello della **Polizza Sanitaria**. Attualmente ridotta a livelli infimi per effetto del fatto che l'Azienda ha sempre voluto tenerla sotto traccia (*forse non solamente lei*), evitando accuratamente una seria **negoziante che andava fatta tempo per tempo**. Togliendo un pezzettino per volta si nota poco la dismissione, ma oggi, per quanto implementino il contributo economico, siamo palesemente ai minimi storici.

Passando fra i colleghi già più di qualcuno ci ha detto "piuttosto che così, meglio se anche noi paghiamo qualcosa..." quindi un altro capolavoro di smantellamento è quasi compiuto e si cercherà di ribaltare l'onere sempre sui soliti: **LAVORATORI**.

Dato che spediscono la sala macchine in Romania, facciamoci dire se da laggiù possono farci avere una polizza sanitaria decente a prezzi stracciati...



UNISIN

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



Questo continuo ribaltare sui lavoratori qualsiasi responsabilità (spesso anche generata dalle scelte stesse dell'Azienda) è **INACCETTABILE!** Già i vertici aziendali avevano annunciato in varie plenarie che si sarebbero accaniti sulle **valutazioni delle prestazioni** perché “per i risultati che facciamo non è possibile che le persone siano valutate così alte”, infatti ecco che si sfrutta l'indicatore NPS per calare dall'alto, senza se e senza ma, una valutazione su quel punto non superiore al 5 dietro precisa indicazione del Gruppo e, poco o tanto che sia, concorre ad abbassare il voto finale.

Ma le valutazioni non sono personali e specifiche per i singoli? Perché l'Azienda le applica trasversalmente a tutti anche a chi non concorre all' NPS? E chi ha lavorato bene ed ha superato la media?

Poi sull'NPS leggiamo da un articolo su echnonet “... *in generale possiamo considerarlo un **dato positivo, frutto del valore del nostro brand, della professionalità nella fase consulenziale e ...** “: facciamo a capirci, quando si deve pubblicizzare è un dato positivo, quando si deve giudicare un aspetto negativo? Ciascuno faccia le proprie considerazioni...*

Nel frattempo abituiamoci ad avere sempre più risposte “**ce lo impongono da Parigi**” giusto per tacitate subito qualsiasi malcontento o polemica.

Ma diciamoglielo a “Parigi” che questi “incapaci” (i quali hanno abbassato l'NPS) sono anche quelli che portano avanti l'Azienda nonostante lavorino tutti i giorni senza strumenti minimi e adeguati, sotto organico, stressati, con continue pressioni commerciali e con la concorrenza che è diventata agguerrita (e spesso lavora anche meglio di noi), e non diteglielo solo per farvi belli e quindi prendere (solo voi) lautissimi premi **perché siete già riusciti in un anno ad ammortizzare l'aumento del costo del personale dovuto al Rinnovo Del Contratto Nazionale...** Per forza, siamo sempre meno e facciamo sempre di più, il monte ore di straordinari fatti fino adesso lo dimostra palesemente.

E da una parte non ci stupiamo che l'Azienda possa pensare che il dipendente medio, anche se si lamenta, alla fine sarà sempre disponibile e pronto a sacrificarsi, li abbiamo abituati così:

*Maestà, le maestranze, nonostante il fatto di averli incantati con la “Compilation dei 40 anni” e facendogli scegliere il nome della nuova sede, ancora si lamentano!!! Che altri mezzi abbiamo per distrarli?
Gran Ciambellano, forse gli avete lasciato ancora troppo tempo per pensare,
tagliamo altro personale e qualcuno spediamolo via anzitempo,
vedrete che quando saranno ancora meno non avranno tempo di lamentarsi...”*

Intanto in BNL s'inizia a ventilare l'ipotesi che potrebbero esserci assunzioni con Contratti Ibridi (3 giorni a settimana dipendenti, 2 giorni a partita iva) e questo non ci fa presagire niente di buono e quindi la domanda ci sorge spontanea: Che intenzioni ci sono? È la seconda procedura nel giro di qualche mese (la prima è stata quella del Diretto). Dopo il maldestro e fallimentare tentativo fatto in BNL per scaricare 900 lavoratori si cercano oggi altre strade e altri mezzi?

Questione VAP

Nella suddetta riunione è stato affrontato anche il tema VAP 2025 (erogazione giugno 2026). **L'Azienda, suscitando sconcerto e ilarità, ci ha sottoposto una tabella con target fissato a 300 milioni di utile, a fronte dei quali corrispondono 2 mensilità di premio.**

Ci chiediamo se continuiamo ad avere previsioni in stile vecchio DG “faremo 300 milioni!”, salvo poi chiudere a metà della stima, o è stato interpellato un veggente? **Ci risulta abbastanza arduo, in un contesto socio-economico come quello attuale, il raggiungimento di un obiettivo così elevato e ci risulta ancor meno sostenibile visto che da anni l'Azienda insiste a prendere come parametro solo l'utile lordo** che, paradossalmente, **è l'indicatore più lontano che ci possa essere dalla reale produttività procapite.** Soprattutto perché adesso è l'Azienda a dover tornare attenta e affidabile verso i suoi dipendenti.

Ma sembra che questo aspetto non la attragga visto appunto come si pone per il VAP, o per un riconoscimento per i



UNISIN

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



40 anni, o a non aver reso agonizzante una polizza sanitaria (oggi sconquassata e gettata in un tritacarne) ecc... guarda caso che per tutti questi aspetti siamo sempre “alla canna del gas”.

Con questa singolare previsione dove sta, dunque, la realtà? Andiamo bene tanto da cercare di tranquillizzare sulla chiusura a 300 milioni, o andiamo male tanto da dover chiedere sempre sacrifici e rinunce ai soliti noti?

Abbiamo invitato l’Azienda, ribadendo fortemente quanto detto, a presentarsi con proposte ragionevoli rivedendo e adeguando la tabella a risultati, secondo noi, più realistici e raggiungibili, possibilmente evitando di presentarsi al tavolo con riduzioni di target di 5M: i lavoratori esigono rispetto!

In un cotesto bancario dove sempre più si guarda a contratti ibridi e ci sono sempre meno tutele per i lavoratori, dove si tende a dividere, a segmentare, a creare paura perché così si può imporre a piacimento, **crediamo sia necessario, almeno in Findomestic, riprendere le fila di un Contratto Integrativo che possa tornare ad essere il fondamento della nostra vita aziendale che ci possa tutelare da disparità di trattamento.**

Cadere nel gioco del “divide et impera”, come invece sembra piacere all’Azienda, non ci appartiene e saremo sempre pronti a sostenere con forza che non esistono lavoratori di Serie A e di serie B.

Invitiamo tutti a riaccendere lo spirito comunitario che Findomestic ha sempre avuto e che mai come in questo momento storico della nostra Azienda può essere la forza che ci tiene uniti e ci evita di andare alla deriva, chissà dove.

**Il Contratto Integrativo è scaduto da 1930 giorni
e gli effetti si vedono tutti...**

Firenze, 20 gennaio 2025

**La Segreteria
Organo di Coordinamento
UNISIN Findomestic**