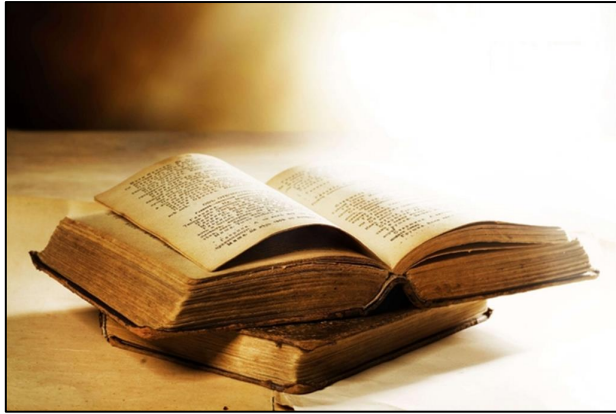




UNISIN

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



TRE ACCORDI DA BEN VALUTARE

Si sono concluse le trattative su tre bozze di accordi molto corposi, che rappresentano il punto di incontro delle varie parti aziendali. Proviamo a riassumerli in modo schematico (allegandoli integralmente) in vista delle assemblee già iniziate nelle varie piazze e destinate a continuare per tutta questa settimana.

1) SMART WORKING: si apre, finalmente, allo smart working in tutta l'Azienda, anche in quei settori di Rete fino ad oggi esclusi. Viene

affermata l'importanza di questo "nuovo modo" di lavorare anche per quei settori più difficilmente remotizzabili: Accoglienza, Logistico e Diretto, prevedendo una logica di compensazione laddove non fosse praticabile.

Le parti inoltre prefigurano l'aggiornamento dell'accordo quadro del 2017 indicandone le linee guida essenziali: estensione a 10 giorni / mese, flessibilità di programmazione e gestione delle giornate di Smart.

2) POLITICHE COMMERCIALI: l'Azienda si dota, finalmente, di un'ampia serie di regole per disciplinare le politiche commerciali e contenere e limitare le "pressioni". Si fa notare la messa al bando degli obiettivi individuali, rara volontà nel panorama bancario, ma sono importanti anche le regole, le garanzie e le tutele sull'utilizzo dei dati individuali, disciplinati e rilevati ai soli fini organizzativi. Tutti noi siamo consapevoli che sarà necessario un cambio di cultura aziendale per implementare gli obiettivi contenuti in questo importante accordo. Come ha funzionato fino ad ora non va per niente bene. Diamo atto all'Azienda di averlo riconosciuto e di progettare un futuro improntato al rispetto dei propri collaboratori ma, a scanso di equivoci, abbiamo voluto una Commissione Paritetica specifica, per sorvegliare e indirizzare il "nuovo corso" aziendale.

3) REVISIONE DEL CONTROLLO A DISTANZA: le schede dell'accordo del 2016 riguardanti Geco e Sag permetteranno la rilevazione del flusso di dati individuali al fine di organizzare lo smistamento degli stessi. Questo era il passo più pericoloso della trattativa. E' qui infatti che l'Azienda ed il suo Management dovrà dimostrare grande capacità di organizzazione del lavoro e gestione del rapporto con il personale.

Ricordiamo che proprio su questo terzo testo la trattativa è stata bloccata per lungo tempo. L'Azienda ha tardato tanto ad accettare la necessità di un cambiamento culturale e ad offrire adeguate garanzie.

Alla fine l'introduzione di un coerente periodo di sperimentazione di 9 mesi dal 1/9/2022 al 30/6/2023 con esplicita previsione di disdetta ha rappresentato la rete di "salvataggio" per chiudere la trattativa. Ci sarà un giusto tempo per verificare gli effetti delle novità, l'efficacia delle garanzie, il funzionamento della Commissione e decidere come proseguire.

Per inciso: gli accordi, dopo le assemblee, entreranno in vigore il 1/9/2022 ma, grazie alla normativa emergenziale ancora attiva l'Azienda anticiperà, per quanto possibile, le previsioni di allargamento dei perimetri di Smart Working privilegiando le maggiori necessità personali e familiari del personale. L'applicazione della L.52 verrà estesa fino al 31/8/2022.

Firenze, 20 giugno 2022, restiamo a disposizione per ogni informazione, iniziativa, necessità.

La Segreteria
Organo di Coordinamento
UNISIN Findomestic

UNISIN Findomestic

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