



# UNISIN

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



## Vedremo...



Nell'ultimo incontro avuto con l'Azienda abbiamo conosciuto il nuovo Direttore Generale.

**E' giusto sottolineare che si é trattato di un primo incontro e che le dichiarazioni di intenti sono e saranno tutte da verificare nel tempo!**

Ci premeva, però, avere subito un chiarimento rispetto al tipo di mandato ricevuto dall'azionista in merito a quelle che sarebbero state:

- Le strategie di breve e medio corso;
- l'attenzione verso le persone e la loro valorizzazione;
- "sinergie di gruppo": sì, ma come e che ricadute avranno?
- modello di rapporti da tenere: si vuole gestire o imporre?
- gestione del Lavoro da Remoto (più flessibile, per tutti e come soluzione a problemi logistici e/o assistenziali);
- contratto integrativo;

In pratica una serie di quesiti atti, senza la pretesa di poter avere una risposta immediata, a comprenderne la "disponibilità al dialogo e condivisione delle soluzioni" potendo contare, come ci ha confermato di persona (oltre ad averlo ascoltato dal video di presentazione su echonet), sul fatto di essere "disponibile all'ascolto di tutto e tutti".

Detto ciò ci è quindi sembrato naturale cercare di capire e dissipare, per quanto è e sarà possibile, quel dubbio sulla strana coincidenza che si è verificata con il suo passaggio in Findomestic dopo un periodo di lavoro svolto in BNL quando, proprio sotto la sua dirigenza, sono state disposte cessioni di rami di azienda che hanno comportato l'esternalizzazione di circa 900 dipendenti verso società che sono fuori dal Gruppo BNPP e, addirittura, dal perimetro Bancario.

Onestamente non si è sottratto ad una risposta ammettendo un certo coinvolgimento effettivo sulla questione, ma cercando di fugare i timori che le due aziende in questione (BNL e Findomestic) possano essere equiparate soprattutto in termini di organizzazione, modello di business e, principalmente, di risultati, divenendo difficilmente sovrapponibili in termini di necessità organizzative e gestionali. Speriamo che non sia solo una risposta diplomatica per prendere tempo perché, ormai lo sappiamo, **quello che è vero oggi potrebbe essere "sinergizzato" domani.**

Partendo dal concetto di "Sinergia/Ottimizzazione" analizziamo alcune parole che sono state usate più di altre aggiungendo anche "senso di appartenenza" e "condivisione di valori".

**SINERGIA.** Termine ormai usato molte volte che ci vede ingaggiati da tempo nel cercare di arrivare a sfruttare le peculiarità di ciascuna azienda per ottenere il massimo risultato.



# UNISIN

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



**Principio validissimo, il problema è sempre come si persegue e come lo si gestisce.** Abbiamo condiviso che oggi si lavora in modo diverso da come lo si faceva 30, 20 o anche solo 5 anni fa e sicuramente fra 5 o 10 anni sarà ancora diverso. **Nessuno vuol fermare ed impedire il cambiamento, ma come lo si affrontata fa la differenza!** Alla base ci sono sempre le **PERSONE**, quelle che oggi ci permettono di essere un'eccellenza (nonostante certe scelte/politiche commerciali) tant'è vero che riusciamo a sviluppare circa 3,5 milioni di richieste di finanziamento finanziandone circa 1,8 milioni, numeri che neanche le banche tradizionali più grandi possono permettersi di vantare. Queste sono le sfide che vuole affrontare per tornare a rivendicare di essere Market Leader, come spesso siamo stati, ma dobbiamo cambiare l'approccio: studiare la concorrenza dove riesce a far meglio di noi, imparare dai nostri Partner commerciali che ci spingono a migliorarci e trovare nuove strade per fare credito e, soprattutto, a diventare attrattivi e convenienti in modo da non "indurre in tentazione" altri soggetti a diventare nostri Competitor, ma anzi, nostri partner perché siamo bravi, quindi vantaggiosi per entrambi.

Ma come si raggiunge ciò? Con il controllo del credito/peso del rischio, lo sfruttamento di strumenti oggi poco attivi e/o remunerativi (ad esempio conto deposito e/o conto corrente?) o poco ottimizzati, Credit Companion, introduzione di sistemi di "Intelligenza Artificiale", tutto questo andando ad **OTTIMIZZARE** in primis le lavorazioni, i costi, sfruttando le competenze nel gruppo cercando di puntare a generare solo attività a maggior valore aggiunto... e le altre? ahia, primi scricchiolii al ragionamento, ma andiamo avanti.

E qui, secondo noi, si aggancia il **SENSO DI APPARTENZA** tanto sottolineato. Il primo pensiero va a quelle nostre Agenzie/Satelliti che si trovano in zone dove effettivamente il numero dei colleghi assegnati sono talmente pochi e logisticamente disagiati che può essere un problema sia per le Persone, sia per la Rete commerciale. Ma potrebbe accadere anche in grandi piazze dove la capillarità può non sempre essere un'opportunità a fronte di una centralizzazione. Questo è un processo che può essere solo valutato tramite lo studio di cosa il GRUPPO ha nei territori, non a caso su Roma e Milano siamo "appoggiati" su strutture di proprietà di BNL (e chissà nella nuova sede di Firenze chi potrebbe farci compagnia sempre in ottica di ottimizzare/sinergizzare/senso di appartenenza). **Ma allora il senso di appartenenza a cosa si riferisce? A Findomestic? A Personal Finance? Al Gruppo BNPP? Non a caso solo Findomestic ha una rete che in altre strutture del gruppo non c'è, ma da noi fa la differenza! Vogliamo preservarla? Sì? Come?**

Comunque, per adesso, non sembra previsto nessun cambio organizzativo se non la famosa Sinergia/Ottimizzazione, così ci è stato detto, perché non crederci...

E allora **CONDIVIDIAMO I VALORI** che, assieme al "senso di appartenenza", hanno reso (e rendono) grande quest'Azienda! Ma i valori li hanno portati i LAVORATORI che si sono dimostrati essere disponibili oltre quanto ci si sarebbe potuto aspettare, che hanno permesso di superare le difficoltà che tempo per tempo si sono presentate, trovando soluzioni a scelte incomprensibili (dannose?), quelli che hanno sempre accettato la sfida vincendola, ma... Confermato dal Direttore, *"quando eravamo 100-200 o anche 500 era più facile, ora che siamo 2500 dovremo trovare nuove forme per riportare quel modo di lavorare in un'azienda più grande e strutturata"*... già, bene, bravi, bis, **ma sono proprio quelli che oggi dovrebbero dare il buon esempio che non riconoscono più la "loro" azienda, quelli che ormai sono "diversamente giovani" sono considerati costosi, improduttivi e difficilmente flessibili che dovrebbero riportare entusiasmo... e perché dato che sono stati i primi ad essere "scaricati"?**

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)



# UNISIN

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



Concettualmente non fa una piega, se oggi questo manca è perché (sempre confermato anche dal Direttore) si è provveduto a imporre a tutti i livelli scelte discutibili senza una reale condivisione, gestione e spiegazione rendendo di fatto la guida di questa azienda **COMANDATA DA UN SOL UOMO... e gli altri se non sono d'accordo si guardano intorno o facciano scelte diverse...**

Il Direttore conferma che vuol cambiare questa impostazione, bene, NOI SIAMO D'ACCORDO! ma vogliamo partecipare attivamente a questo cambio, non siamo più disponibili a dover "prendere atto" perché se i lavoratori sono il motore ed il patrimonio di questa Azienda mettiamoli in condizione di lavorare bene e serenamente per un obiettivo condiviso e non imposto, dando loro quelle certezze e sicurezze che un'azienda illuminata (e ne stiamo vedendo sempre di più in giro per l'Italia e nel Mondo) fa e ne beneficia: **LE GRANDI AZIENDE sono grandi perché investono ANCHE sulle persone, non solo sugli strumenti!**

Con questo affrontiamo gli ultimi punti, ultimi solo in ordine cronologico, ma non di importanza.

Il **WELFARE** dei lavoratori passa da una gestione con regole certe, ma con flessibilità: dato che per altri argomenti è dovuta (leggere sopra alle voci Sinergia/Ottimizzazione), allora facciamola valere per tutte le questioni! Affrontare concretamente il concetto di "lavoro da remoto" rivedendone la metodologia e andando ad estenderne la fruizione anche a chi, oggi, ancora non vi accede, introducendo un sistema più libero di gestione dei giorni in base a problemi logistici o di assistenza o di conciliazione di tempi di vita/lavoro. Aprire il confronto del **CONTRATTO INTEGRATIVO**, argomento da sempre portato avanti principalmente da **UNISIN**, che riporterebbe attenzione su argomenti ultimamente "stranamente assopiti", **Polizza Sanitaria in testa, ma non solo...**

Ripetiamo, non ci aspettiamo tutte queste risposte in pochi giorni, ma non possiamo aspettare anni perché il "business" riparta, perché per farlo c'è bisogno di tutte le componenti di un'azienda ed i LAVORATORI sono quelli che devono agire per mettere in pratica le scelte e le strategie, **vogliamo metterli in condizione di lavorare senza doversi preoccupare di altre questioni?**

Se poi l'obiettivo sarà di creare (come è già accaduto negli ultimi anni) "matricole che si presentano per il 27", beh siamo già a buon punto in questa trasformazione...

Questo lo abbiamo ben rappresentato al Direttore e lui si è espresso chiaramente affermando che non è il suo pensiero né il suo mandato, se sarà così allora "benvenuto Direttore!"...vedremo.

Firenze, 11 marzo 2024

La Segreteria  
Organo di Coordinamento  
**UNISIN Findomestic**

*Ps. Il Contratto Integrativo è scaduto da 1532 giorni*