

La Direzione HR, insieme al capo del mestiere studio, Direzione Operations, ci hanno comunicato, ad una settimana dalla scadenza della presentazione delle richieste previste dall'accordo per i part time, la conclusione del test continuità operativa istituito tre anni fa, in tutti i Centri Studio di Rete.

E' stata un'iniziativa che riteniamo grave, nei tempi, nei modi e nei contenuti, che mette a repentaglio delicati equilibri faticosamente raggiunti tra le parti sociali aziendali in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si trattava di un esperimento rivolto allo studio delle pratiche provenienti dal Mercato Distribuzione nella fascia oraria 13,30-14,30, al fine di esitare le stesse ed offrire un servizio celere ed efficiente ai convenzionati; da quello che c'è stato riferito, i risultati monitorati nel corso dei due anni di gestione dicono che il flusso di pratiche è stato molto inferiore alle attese, tanto che le persone coinvolte sono state impiegate anche per altre attività di studio, ma senza soddisfazione dal punto di vista aziendale...

In realtà quello che dall'azienda viene rappresentato come un test non riuscito, era ed è il primo passo di un ambizioso progetto che da anni come rappresentanze sindacali aziendali stiamo proponendo e provando a condividere con la Dhr aziendale, quello di un'azienda efficiente, ma attenta e sensibile alle esigenze dei propri lavoratori e lavoratrici. Un'idea di azienda che riesca a conciliare veramente i tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti, realizzando quel modello di sostenibilità fin troppo a sproposito sbandierato negli ultimi anni, ma che troppo spesso cozza con le rigidità di un modello organizzativo cinicamente matematico (siamo fte e non persone!!!) e le paure di cambiamento di molte delle direzioni aziendali. Il nostro reale obiettivo era ed è quello di ottenere la flessibilità oraria in tutti i settori operativi di rete e di sede; il percorso che intendiamo intraprendere e che avevamo iniziato, accettando in questa ottica, la piccola apertura offertaci dalla continuità operativa nei CSZ, è quello sugli orari di ingresso (8:30-9:30), sulla pausa pranzo (nostra disponibilità a sperimentare la mezz'ora di pausa), sul telelavoro (accordi sullo smart working si stanno realizzando ormai dappertutto anche in realtà del Gruppo...) e su tutto quanto possa conciliare il servizio alla clientela con i tempi di vita e di lavoro dei lavoratori e le lavoratrici di Findomestic, esigenze che, siamo convinti, non sono in antitesi tra loro.

Lavorare su un nastro orario più ampio, che inizi alle 8,30 ed utilizzi anche l'orario normalmente usato in pausa pranzo per le lavoratrici ed i lavoratori part time, permetterebbe di mettere al servizio delle diverse attività, personale esperto e motivato, che rinunciarebbe in questo modo ad una minore parte del proprio stipendio, e che terminati gli impegni in azienda, potrà svolgere con maggiore tranquillità le proprie attività familiari...avere questa considerazione vuol dire essere lungimiranti ed investire veramente nelle persone in un'ottica di sostenibilità.

Chiaramente immaginiamo che questa "sperimentazione" di flessibilità testata allo studio, anche rivisitata e corretta, possa e debba essere applicata anche agli altri settori come al recupero, nei CRC e nei Centri Clienti ed alle attività operative di sede, come anche di recente richiesto dalle Rsa di Firenze in Semestrale, in riferimento agli uffici di Via Pratese 107. Pensiamo a riportare in azienda alcune attività oggi appaltate all'esterno della banca, alla gestione delle chiamate in ingresso in quelle fasce orarie che potremo gestire con il nostro migliore personale nelle diverse piattaforme, alle agenzie Prestiti Personali che potrebbero gestire clienti spesso in attesa fuori dai nostri uffici al mattino ed in pausa pranzo, ai nuovi canali di contatto, il web innanzitutto e l'e-business, previsti in forte crescita nei prossimi anni, alla redistribuzione in tutti i CSZ di tutte le attività studio specialistiche. Questa è una delle nostre sfide: la ricerca di una migliore gestione del tempo che garantisca al contempo di migliorare l'efficacia aziendale.

Ci hanno insegnato ad essere ambiziosi: siamo convinti che persone più serene siano lavoratori più efficienti e anche BNPP ha dichiarato con forza che alcune delle nuove leve del 2016 debbano essere il "people care" e il "good place work"!!!

Forse anche i dati dell'ultima indagine sulla soddisfazione del personale di Findomestic (GPS), in vistoso peggioramento rispetto al passato (e forse per questo non presentati come sempre alle OO.SS...), dovrebbero essere letti ed analizzati con maggiore attenzione e portare ad una critica e salutare "messa in discussione" di convinzioni superate all'interno del nostro stesso universo BNPP...

Ieri l'azienda ha dimostrato di essere miope e di agire in antitesi rispetto ai valori che tanto pubblicizza all'esterno, noi rilanciamo la sfida con convinzione ed in coerenza con i valori del Gruppo, NOI CI SIAMO E L'AZIENDA ???

Ricchi premi e cotillon...

Molti colleghi ci hanno segnalato che il mantra che va per la maggiore nei colloqui di valutazione in corso in questi giorni (vi invitiamo a tal proposito ad una attenta lettura dell'art.4 del CIA) è che quest'anno le richieste di eventuali ad personam e gradi, presentate dalle rispettive direzioni saranno marginalmente accolte a causa del recente rinnovo del Contratto Collettivo Aziendale (si cita come fonte la DHR). Questa comunicazione è smentita dalla Dhr che sostiene di non aver dato indicazioni di questo tipo, ciò sarebbe infatti del tutto incoerente con l'art.6 del Cia di recente rinnovo dove è proprio la DHR che ha voluto specificare che: "Le Parti confermano che gli inquadramenti stabiliti per le singole posizioni di lavoro sono quelli minimi garantiti, con facoltà quindi dell'Azienda di dar luogo ad inquadramenti superiori..." e sempre nello stesso articolo "le Parti specificano che in tutti i casi in cui l'Azienda riconosca avanzamenti di carriera anticipati...".

Questo vero o presunto "giro di vite" che andrebbe inopinatamente a penalizzare il personale più meritevole sarebbe in realtà in contraddizione con specifici investimenti realizzati sul personale di recente come le assunzioni di personale esterno e ci spinge ad una critica costruttiva: siamo proprio certi che all'interno della nostra azienda non siano presenti colleghi capaci di ricoprire i ruoli rimasti scoperti consentendo una crescita a personale giovane e capace? Come ha detto il nostro vice Direttore Generale appena un anno fa: "quello che ha fatto di Findomestic un'azienda straordinaria è il senso di appartenenza", acquisendo, senza una strategia chiara, personale esterno e nominando dirigente chi nell'azienda non ha una lunga storia, non si rischia di demoralizzare il personale interno che ha reso grande la nostra azienda e così facendo non si rischia di diventare solo "un'azienda come tante"?

Trasferimenti uffici Firenze

Stiamo assistendo a trasferimenti "a sorpresa" di vari uffici verso la verdeggiante e lussureggiante Osmannoro: trasferimenti di cui i Direttori, per loro stessa ammissione, sapevano da mesi mentre i colleghi interessati si è pensato di informarli solo pochi giorni prima. Pensiamo, visto il reiterarsi delle modalità, che questo faccia parte di un disegno ben preciso atto, senza alcun senso logico, a creare disagi ai dipendenti per puro esercizio di potere...è questa l'espressione della Sostenibilità aziendale?!?

Restiamo sempre in attesa delle risposte aziendali sulle numerose istanze da mesi presentate dalle Rsa di Firenze in riferimento alla mobilità per i colleghi del 107, sia per i nuovi come per chi ha vissuto il trasferimento all'Osmannoro già da anni...piuttosto che di un'Azienda in passerella vicino al Sindaco vorremmo un'Azienda veramente vicina ai dipendenti !!!

Firenze, 8 febbraio 2016



Findomestic: Noi ci siamo, e l'Azienda?

Le Segreterie Aziendali di Findomestic Banca Spa

FABI - First/CISL - Fisac/CGIL - Uilca/UII

findomestic080216