



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Incontro semestrale BPS del 4 novembre 2021

In data 4 novembre si è svolto, in videoconferenza, l'incontro semestrale previsto dall'art. 13 del vigente CCNL tra rappresentanti dell'Azienda e le scriventi Organizzazioni Sindacali.

Abbiamo preventivamente inviato all'azienda un fitto ordine del giorno che vi riportiamo, di seguito, con le relative risposte e indicazioni fornite dall'azienda.

Ovviamente restiamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti sugli argomenti trattati.

Introduzione del Green-pass: impatto sulla rete territoriale e sugli uffici centrali.

L'Azienda non segnala l'esistenza di particolari problematiche relative all'introduzione dell'uso del Green Pass su tutta la rete.

Permanere della situazione pandemica Covid 19 – Sanificazione periodica degli stabilimenti.

Su indicazione di alcune dipendenze è stata segnalata l'opportunità di procedere all'intensificazione degli interventi di pulizia e sanificazione dei luoghi di lavoro.

L'Azienda ricorda di segnalare tempestivamente eventuali anomalie o esigenze o inadempienze delle ditte di pulizia.

Controllo green pass nelle dipendenze e/o servizi di maggiore dimensione nel caso in cui colleghi entrino in banca dopo il normale orario di lavoro.

L'Azienda ricorda che le istruzioni fornite a tutte le dipendenze, in merito al controllo del Green Pass, prevedono che, in caso di accesso ai luoghi di lavoro al di fuori dei normali orari di ingresso, l'incaricato del controllo e il diretto interessato si attivino al fine di rispettare le indicazioni previste dalla vigente normativa.

Numero di visite nei luoghi di lavoro effettuate dal medico competente per verifica attuazione protocolli covid-19.

Attualmente i controlli in oggetto si sono concentrati sulle dipendenze/uffici di maggiori dimensioni (Sede Centrale, SOSI, Milano Sede) a motivo della presenza in tali luoghi di un maggior numero di Colleghi soggetti a sorveglianza sanitaria obbligatoria. Prossimamente dovrebbe andare anche a Roma Sede.

Da parte nostra auspichiamo un'intensificazione di tali verifiche da estendere, progressivamente, anche ad altre dipendenze della banca anche perché il medico competente *"visita gli ambienti di lavoro almeno una volta l'anno o a cadenza diversa in base alla valutazione dei rischi; la indicazione di una periodicità diversa dall'annuale deve essere comunicata al datore di lavoro ai fini della sua annotazione nel documento di valutazione dei rischi"* (art. 25, comma 1, lettera l, D. Lgs 81/08).



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Lasciamo l'approfondimento della questione al primo incontro utile tra RLS e azienda.

Situazione delle attività in smart working nella attuale fase di emergenza e prospettive per il periodo successivo alla cessazione dello stato di emergenza. Quali sono le previsioni dell'Azienda?

Anche nella attuale fase emergenziale il mantenimento o la eventuale nuova concessione di postazioni di lavoro in smart working rispondono solo alle necessità aziendali di mantenere un adeguato livello di sicurezza sui luoghi di lavoro in considerazione dell'emergenza sanitaria ancora in corso e di quelli che potrebbero essere gli sviluppi, più o meno a breve, della pandemia.

Per il futuro utilizzo di tale strumento – intendiamo ad emergenza cessata – nessuna novità: salvo intese a livello aziendale tutto tornerà ad essere disciplinato dalla normativa prevista dalle leggi e dalla contrattazione collettiva nazionale.

Facciamo presente, ad esempio, che i dipendenti del Gruppo Unipol stanno protestando contro la decisione di interrompere lo smart working e far rientrare tutti i lavoratori in ufficio.

Chiusura pomeridiana degli sportelli per le operazioni di cassa: fino a quanto verrà mantenuta?

Sull'argomento non ci sono ancora indicazioni precise. Oltre quello che continua ad essere il periodo di emergenza, con conseguente necessità di limitare le occasioni di contatto interpersonale, l'Azienda valuterà quali orari di apertura al pubblico adottare in base alle indicazioni che arriveranno anche dalla rete territoriale.

Apertura degli sportelli il sabato mattina; quali sono le indicazioni aggiornate da parte della banca?

Per quanto riguarda l'apertura degli sportelli il sabato l'Azienda parla di "libertà alle filiali" sull'argomento.

Anche su questo punto vengono in considerazione diversi aspetti, legati a contingenti situazioni imputabili alla pandemia in corso e alle opportunità commerciali. Tendenzialmente, a detta dell'Azienda, la Direzione asseconda le richieste delle filiali. Non ci sono regole precise, ferme restando quanto previsto in merito a riposo compensativo e/o straordinari per i Colleghi coinvolti nelle attività.

Processo di trasformazione in SPA della banca.

Possiamo anche comprendere l'esigenza di riservatezza sull'argomento dovuta alle dinamiche in gioco. Tuttavia, a meno di due mesi a fine anno, tutto ancora tace e... "Al momento la Banca sta assumendo nuovi colleghi... come da 150 anni, e il futuro non è dato saperlo".

Progressioni di carriera professionale.

Abbiamo chiesto cosa ne pensasse l'Azienda dei diffusi "malumori" dovuti alla perdurante assenza di promozioni che, ormai da oltre un anno e mezzo, sembra non vengano più effettuate, oppure vengano date in numero molto ridotto.

Risposta dell'Azienda "Le promozioni ci sono ancora, per quelli che le meritano..."



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Ribadiamo che la politica retributiva rientra nelle libertà imprenditoriali e non è argomento sindacale; riportiamo quanto riferitoci in modo che il personale possa fare le proprie valutazioni.

Gestione degli sportelli di tesoreria: molte realtà mono-addetto non più sostenibili alla luce di elevato numero clienti gestiti.

Per l'Azienda, gli organici sono sufficienti e la stessa neppure è a conoscenza di richieste di incremento di personale in fase non avendo indicazioni specifiche da parte delle filiali/tesorerie.

Purtroppo, sull'argomento, le considerazioni aziendali sono in netto contrasto con le informazioni/indicazioni che ci arrivano dalla rete e che ci portano a ritenere che una certa "tendenza al risparmio" nell'assegnare alle dipendenze il personale necessario ad un corretto svolgimento delle varie attività lavorative sia ancora in atto.

Sicurezza sportelli tesoreria.

Prosegue la distribuzione/attivazione dei dispositivi di sicurezza per quanto riguarda gli sportelli di tesoreria con unico addetto. Per completare la copertura della rete mancano ancora 4 tesorerie sull'area di Roma, che entro l'anno dovrebbero avere la disponibilità del servizio. Sull'argomento ricordiamo l'importanza di utilizzare sempre i dispositivi di sicurezza.

Attivazione del nuovo servizio di centralino telefonico presso le dipendenze di Lecco e Roma.

Abbiamo chiesto alcuni chiarimenti in merito all'attivazione dei nuovi centralini telefonici presso le dipendenze di Roma Sede e Lecco.

Al momento è un sistema sperimentale, in fase di installazione anche a Milano Sede e che verrà esteso alle dipendenze di maggiori dimensioni, per il quale attendiamo di verificare quelle che saranno le effettive implicazioni, in termini di attività lavorative ulteriori, a carico dei Colleghi che operano negli stabilimenti coinvolti nella "sperimentazione".

Non ci è stato chiarito come tale servizio sia disciplinato e reso noto ai collaboratori. Abbiamo peraltro sottolineato l'esistenza di alcuni seri problemi tecnici da risolvere.

Premi aziendali alle filiali resi noti con circolare di luglio: chiarimenti sull'iniziativa.

Abbiamo chiesto indicazioni in merito all'iniziativa che, nello scorso mese di luglio, ha visto l'Azienda attribuire riconoscimenti economici ad alcune dipendenze che si sono distinte nel raggiungimento di particolari risultati.

L'Azienda sostiene che l'iniziativa non rientri in quelli che vengono definiti "sistemi incentivanti", ma che si tratti solo di un riconoscimento, accordato a posteriori, in piena legittima autonomia decisionale, in fase di esame dei risultati di filiale.

Non ci è stato comunicato se tale riconoscimento verrà mantenuto anche nei prossimi anni.



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

CAI e specialisti di prodotto: sviluppi futuri dei progetti.

L'Azienda fa formazione sui settori specifici per creare operatori qualificati e sostiene di individuare i possibili candidati al ruolo sulla base delle attitudini e della disponibilità dei colleghi interessati. Inoltre, l'Azienda è sempre disponibile a esaminare e valutare candidature spontanee ai ruoli presentate dai diretti interessati.

Anche per quanto riguarda gli esami di abilitazione dei consulenti finanziari la Banca sostiene i costi per la formazione professionale dei dipendenti che la stessa individua, non per tutti, nell'ottica del conseguimento degli obiettivi aziendali.

Specialista di prodotto Amico Quinto: l'azienda non lo considera diversamente da un operatore titoli o crediti; tuttavia ci viene ribadita la centralità di tale figura professionale anche in relazione agli avanzamenti di carriera.

È seguito un dibattito sul fatto che l'attuale Contratto Integrativo Aziendale contempla come figure professionali solo capi filiale, vice e tesoriere, oltre ai responsabili di servizio degli uffici centrali.

Telefoni aziendali

L'azienda sottolinea come "per policy" siano dati a direttori, vicedirettori e alcune figure professionali, senza fornire ulteriori indicazioni.

Ribadiamo di osservare le previsioni contrattuali in materia di "diritto alla disconnessione" e l'assoluta necessità di evitare l'uso del cellulare personale.

Persone prossime alla pensione / figure professionali rilevanti e con esperienza; esiste un preciso piano di sostituzione / affiancamento?

Questa problematica non è considerata di interesse per l'Azienda, la quale si appoggia sul principio per cui "morto un Papa se ne fa un altro" ...

Dipendenti "Jolly": ci risulta che alcuni dipendenti lavorino su due filiali facendo capo a una terza, solitamente di maggiori dimensioni; così pur di fatto avendo una risorsa in più, sfuma la possibilità di avere un inquadramento migliorativo per i direttori. Numero di dipendenti Jolly e frequenza delle missioni.

L'Azienda nega l'esistenza di questo tipo di situazioni, sostenendo che tale prassi di "sostituzione" non sia sistematica, ma occasionale e limitata; tuttavia, le informazioni e le indicazioni che riceviamo dalla rete contrastano con queste affermazioni, addirittura sappiamo vi siano colleghi con doppia matricola.

Abbiamo riportato un esempio nell'area di Bergamo e un esempio nell'area di Lecco.

Retention / Dimissioni: raffronto 2021 / 2020; appaiono elevate dalla percezione della Rete; ad esempio area Brescia: 4 vicedirettori dimessi negli ultimi 5 mesi; quale strategia messa in atto per incentivare il personale a rimanere in azienda. Si chiede un approfondimento ed una attenta valutazione in quanto tali situazioni portano a ulteriori carenze di personale.

Per l'Azienda questa problematica rientra nelle ordinarie dinamiche del mercato aperto del lavoro e si tratterebbe di un fenomeno da non sopravvalutare: sostanzialmente ognuno faccia le proprie scelte.



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Dal punto di vista sindacale nulla cambia: nel mercato del lavoro vi sono vari esempi di aziende, anche note ed apprezzate, che crescono professionisti destinati a ricoprire altrove incarichi di prestigio e ben remunerati; se questa è la nuova ottica aziendale, basta intendersi.

Aumento dei carichi di lavoro nel settore crediti per le numerose segnalazioni in PEG.

L'Azienda sostiene di affrontare correntemente tutte le segnalazioni che provengono dalla rete in quanto considera ormai "ordinario" tale tipo di attività che comunque risente di vincoli imposti dalla BCE.

Pochissime assunzioni sull'area di Roma e l'uscita di alcuni colleghi, è rimasta scoperta anche per mesi (con conseguente utilizzo di colleghi Jolly che hanno girato per filiali in maniera anche eccessiva, visto il periodo straordinario)

L'azienda sostiene di aver risolto tutte le problematiche dell'area, dovute a dimissioni, maternità e trasferimenti, tranne una.

Auspichiamo che l'unità da rifondere alla filiale, venga attribuita nel più breve tempo possibile; ed altresì, che la gestione dei giri in sostituzione sia ridotto al minimo indispensabile.

Alcune filiali sono sprovviste di qualsiasi tipo di sorveglianza.

L'Azienda considera sufficienti i presidi di sicurezza in dotazione alla rete, anche per quanto riguarda le filiali non dotate di guardia "fisica" o "virtuale" e ritiene di operare nel rispetto di tutte le normative sulla sicurezza, compreso quanto stabilito dai protocolli ABI.

Alla luce dell'evoluzione sociale in corso, dovuta alla pandemia ancora in atto, riteniamo di chiedere all'azienda, oltre il rispetto delle normative, una più attenta valutazione in merito alla sicurezza dei propri dipendenti e dei propri clienti.

Operatività legata al 110%: viene spesso segnalato l'eccessivo carico di attività sugli operatori di filiale, le procedure prevederebbero, ad esempio, che la predisposizione della documentazione venga effettuata dall'utente, ma quasi sempre tutta la pratica viene gestita in filiale.

Sul punto l'Azienda ritiene che molto dipenda dall'approccio che i professionisti hanno con la Banca e dalle modalità di gestione della clientela in uso a ciascuna dipendenza. Esistono anche problemi di carattere tecnico sui quali si sta intervenendo.

In ogni caso, indipendentemente da quale possa essere la causa alla quale imputare la situazione, alle scriventi O.O.S.S. pervengono numerose segnalazioni in ordine all'eccessivo carico di lavoro e di adempimenti addossati ai Colleghi chiamati a svolgere tale attività.

Peraltro, si segnala che spesso si impiegano molte energie per aprire conti per tale operatività che poi si chiudono al termine con poche possibilità di sviluppo commerciale.

Bonifici via mail: con l'avvento del Covid sempre più ordini vengono inviati dalla clientela col canale mail, canale che non sembra voler essere accettato ufficialmente dall'azienda. Occorrerebbero istruzioni più precise per gli operatori di filiale.



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Per questo tipo di operatività, nel raccomandare di impiegare sempre la massima attenzione, l'Azienda non ritiene attualmente di dover adottare cautele maggiori a quelle già in uso e non intende integrare o modificare le istruzioni già impartite sull'argomento.

Giova ribadire la necessità di acquisire ogni necessaria manleva.

Da parte nostra riteniamo invece di informare i colleghi che le truffe tramite Internet (per esempio furto della casella di posta elettronica) sono in continuo aumento e perciò occorre prestare la massima attenzione e prudenza, per evitare di trovarsi poi a dover fronteggiare eventuali contestazioni da parte dei clienti.

Abbiamo reso note le decisioni di alcuni direttori della rete di evitare di dare corso da operazioni via email o similare canale in modo da evitare ogni sorta di problema in origine. L'azienda non si oppone a tale prassi.

Situazione degli immobili sede di filiali: le segnalazioni più volte fatte sulla filiale Milano A2A e filiale Bocconi in che stato sono?

L'Azienda sostiene di non poter intervenire direttamente e di dover subire le decisioni degli enti proprietari degli immobili, senza poter individuare possibili soluzioni idonee nel breve periodo.

Sede di Milano Ufficio conti correnti. Abbiamo segnalato all'Azienda la pesante ed ormai insostenibile situazione che le colleghe interessate subiscono a seguito della mancata sostituzione del personale che, per vari motivi, ha lasciato l'ufficio.

I rappresentanti della banca sono rimasti stupiti dalle nostre argomentazioni in quanto convinti che l'ufficio fosse presidiato da 4 addetti. Invece attualmente ci sono solo 2 colleghe e un responsabile. Vengono inviati, solo provvisoriamente, colleghi provenienti da altri uffici che anziché snellire il lavoro, comportano la necessità di essere addestrati direttamente da colleghe, che oltre a svolgere il proprio lavoro (raccolta documenti, verifiche antiriciclaggio, colloqui con i clienti, firma dei contratti, l'assistenza post vendita di carte di credito e prodotti telematici, risposte ad email e telefoniche, pratiche di successione che possono protrarsi anche svariati mesi con varie problematiche da gestire), si trovano anche a doversi occuparsi della formazione, purtroppo temporanea, di colleghi che dopo alcuni mesi vengono destinati ad altri uffici.

L'azienda provvederà ad approfondire la questione e ci farà conoscere l'eventuale soluzione definitiva.

Situazione di carenza organici presso dipendenze e/o uffici.

Abbiamo nuovamente sottoposto all'attenzione dell'Azienda la situazione di carenza di personale in alcuni uffici o dipendenze, dove abbiamo riscontrato evidenti situazioni di difficoltà dei colleghi svolgere correntemente le ordinarie attività lavorative. Purtroppo, la situazione è sempre quella: in troppi casi, quando per qualsiasi motivo viene a ridursi il numero del Personale addetto a un servizio o a un ufficio, l'Azienda, in modo del tutto "aprioristico", non provvede a reintegrare i componenti dell'ufficio/servizio mandandolo spesso in sofferenza.

Ci sono situazioni che abbiamo segnalato più e più volte, che però non trovano una soluzione nonostante la riduzione numerica del Personale coinvolto nel servizio, dovuta a trasferimenti, dimissioni o pensionamenti e frequentemente accompagnata da un aumento dei carichi di lavoro, sia un dato di fatto.



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Part time: a che punto sono le richieste? Il periodo particolare (pandemia) ha acconsentito maggiori / minori accettazioni alle domande fatte dalle colleghe/i.

Per l'Azienda le richieste di orario part time procedono "in modo fisiologico". E comunque le richieste respinte si contano sul palmo di una mano.

Formazione fuori dall'orario di lavoro

Abbiamo segnalato una convocazione obbligatoria per un corso in parte fuori dall'orario di lavoro. La banca ci ha ribadito il diritto ad obbligare a fare formazione fuori orario di lavoro. La questione è in corso di approfondimenti legali.

Quali sono le linee strategiche del nuovo piano industriale della banca Popolare di Sondrio 2022

L'azienda non fornisce adeguata risposta su quando verrà presentato il piano industriale e come. Alla stampa? "Alle autorità di mercato?" E quando alle Organizzazioni Sindacali e ai dipendenti? Dal nuovo piano industriale ci aspettiamo: crescita occupazionale, riqualificazione e nuovi percorsi professionali, digitalizzazione dei processi di lavoro.

Quale mobilità professionale viene svolta in Banca Popolare di Sondrio?

L'azienda conferma che la mobilità professionale viene svolta tenendo conto dalle attitudini e dagli interessi manifestati dai lavoratori.

Nel corso del prossimo anno conferma l'apertura di una nuova filiale a Roma e sottolinea l'importanza della centralità della filiale come presidio del territorio di competenza.

Sondrio, 9 novembre 2021

Le rappresentanze sindacali BPS

FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA UNISIN