



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Pochezza e Preoccupazione

Care/i Colleghe/i,

anche in seguito alla seconda riunione informativa convocata dall'Azienda in videoconferenza, permangono forti divergenze tra la nostra visione strategica e quella aziendale e del primo tavolo negoziale.

Ci si è confrontati anche sul VAP, aspetto economico importante per tutto il Personale che è stato oggetto di nostre ripetute richieste di incontro con l'Azienda almeno da inizio settembre. Speriamo di non dover rimpiangere che il nostro appello ad un preventivo e tempestivo confronto sia stato ignorato da più parti.

Lasciamo in allegato alla vostra lettura il dettagliato resoconto degli incontri, a tratti grottesco.

L'allegato costituisce parte integrante del presente comunicato.

Da parte nostra non arretriamo nel voler far comprendere all'Azienda che in questa fase emergenziale serve quantomeno:

- Rispetto degli ordini di servizio da parte di tutti, compresi Responsabili, dirigenti e vertici aziendali.
- Maggiore coordinamento centrale e minore libertà decisionali ai singoli Responsabili.
- Istituzione di una task force per gestire la fase emergenziale.

RimanendoVi prossimi in questo periodo delicato, siamo a disposizione per ogni esigenza.

Sondrio, 4 novembre 2020

Le rappresentanze sindacali BPS

UNISIN

FIRST CISL



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Premessa

È noto a tutti dai nostri comunicati di ottobre presenti in bacheca sindacale che First Cisl e Unisin hanno pubblicamente presentato proposte concrete a tutela del Personale ed esortato l'Azienda ad agire tempestivamente fino ad arrivare alla minaccia di rivolgersi alle autorità competenti; la minaccia è rientrata a seguito di precise disposizioni organizzative aziendali, pubblicamente apprezzate.

Fare i complimenti all'Azienda e poi lasciare il tavolo negoziale è un segno di oggettività di giudizio e onestà intellettuale.

Prima convocazione

L'Azienda convoca venerdì 30 ottobre 2020 alle ore 11:00 una riunione in videoconferenza per fare il punto della situazione, alla luce anche dell'attuale situazione sanitaria in essere. Confidando nella buona fede aziendale e fiduciosa in una rapida implementazione dei recenti provvedimenti organizzativi emanati, la nostra delegazione unitaria puntualmente risponde all'appello.

Come consuetudine, inviamo il giorno prima all'Azienda un esaustivo e serio ordine del giorno, visionabile in questo allegato. La riunione inizia in assenza del medico competente, fatto strano vista l'importanza del ruolo. La Controparte esordisce definendo il nostro ordine del giorno una mera "lista della spesa".

L'Azienda riassume in modo confusionario e vago la situazione aziendale (che conosciamo dai bollettini nella intranet) e rimarca di aver fatto e di fare tutto il possibile per salvaguardare la salute dei colleghi:

- ciò dovrebbe intuirsi dalla dimensione dei plexiglass alle casse e dalla percentuale di dipendenti in smart working nella Rete e in generale?

L'Azienda ci snocciola dettagliatamente dati di interesse discutibile (numero di confezioni di gel comperate distinte per contenuto in ml, fino ad arrivare a cifre di spesa dell'ordine di 130.000 euro).

La discussione prosegue sterile, senza contenuto.

La Controparte ribadisce che il Personale deve adottare comportamenti responsabili per prevenire il contagio anche al di fuori del contesto lavorativo ma non si può intervenire su questo aspetto. Correggiamo la Controparte: attivare lo smart working emergenziale per i genitori può contribuire indirettamente a limitare i contatti con nonni e/o esterni, diminuendo il rischio di contagio.

A proposito di smart working, L'Azienda dichiara che

- la modalità di lavoro agile in Sede è stata adottata per porre rimedio ad una situazione



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

problematica oggettiva;

- non c'è una pregiudiziale verso un'applicazione della modalità agile nella Rete;
- c'è sensibilità nei confronti delle esigenze dei singoli lavoratori.

Tali dichiarazioni, a tratti, fanno sembrare di essere al tavolo della trattativa con un'azienda diversa da quella che conosciamo.

Seguono toccanti *"casi umani"* (degni di un qualsiasi programma televisivo pomeridiano) a testimonianza di quanto siano fortunati i bancari.

Cercando di badare alla concretezza, chiediamo precisi dati sugli approvvigionamenti di PC portatili per lo smart working. I dati non sono forniti e le risposte sono vaghe. Con riferimento all'ordine di servizio nel quale si scrive che "occorre nel più breve tempo possibile avere presso gli uffici una presenza fisica del 50% del personale" ci sembra non vi sia l'intenzione di dare piena attuazione nel breve.

Di fronte alla nostra insistenza nel sottolineare la necessità di interventi tempestivi, L'Azienda alza oltremodo i toni, volano parole di fuoco, inopportune, che spingono ogni nostro sindacalista ad abbandonare anzitempo la riunione alle ore 12.22, mentre le altre OOSS, come se nulla fosse successo, proseguono l'incontro.

...

Per dovere di cronaca, la nuova convocazione e le scuse aziendali non tardano ad arrivare.

Seguono chiarimenti telefonici nei quali ribadiamo all'Azienda la volontà di proseguire il confronto ma con maggiore concretezza e rispetto per il nostro ruolo. Diversamente, se l'idea di trattativa è un convivio tra amici, l'Azienda può rivolgersi ad altri interlocutori.

Venerdì sera, l'Azienda convoca un nuovo incontro, inizialmente unitario, poi separato, per volontà del primo tavolo negoziale.

Seconda convocazione

In data 3 novembre si svolge la seconda riunione ma il nostro ordine del giorno non cambia.

Tralasciamo la solita introduzione melodrammatica sullo stato dell'emergenza pandemica.

L'Azienda ci informa che i contagi dei colleghi avvengono per la maggior parte al di fuori del contesto



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

lavorativo e prontamente rispondiamo di essere al corrente del torneo di golf organizzato dalla Banca con la partecipazione di alcuni colleghi. A quanto possiamo vedere dalle immagini apparse su Facebook alla pagina “Valtellina Golf” immaginiamo che il Covid non abbia faticato a diffondersi, magari a pranzo.

L’Azienda ci invita alla coesione d’intenti in quanto ritenuta importante per non creare tensioni in un momento così delicato. Rispondiamo di essere d’accordo ma che questo non significa accettare passivamente le scelte aziendali, soprattutto se, a nostro avviso, non producono miglioramenti in tema di sicurezza e prevenzione.

L’Azienda fa notare come vi sia stato un incremento delle postazioni in lavoro agile e che la situazione attuale non è quella di marzo: sono stati individuati anche spazi e altre soluzioni organizzative quali ad esempio i plexiglass a tutela della salute dei colleghi.

Veniamo informati che l’Azienda non monitora né sanziona la mancata applicazione/osservanza degli ordini di servizio:

- non monitora se si arriva vicini al 50% dei dipendenti della sede in presenza.
- non monitora se i Responsabili applicano gli ordini di servizio.

Evidenziamo che ci saremmo aspettati, vista l’esperienza di marzo/aprile, un’azienda organizzata, strutturata per limitare, per quanto possibile, gli effetti della pandemia.

Al di là delle rivendicazioni sindacali, esprimiamo seria preoccupazione sulla continuità operativa; ad esempio, non esiste un piano centrale organizzato (come la business continuity) che alterni un team di colleghi in smart working a un team fisicamente presente.

L’Azienda paragona la nostra visione a quella della BCE, cosa che tutto sommato ci lusinga.

Si può discutere sulle soluzioni ma non sulla necessità di un coordinamento centrale, di istituire una unità di crisi; sono accorgimenti già sollecitati a febbraio.

Abbiamo più di un timore che lo sconvolgente ritardo dell’Azienda nel rispondere alla crisi possa avere ripercussioni oltre gli effetti della pandemia. Sopravvive chi si adatta, diceva Darwin.

Conclusione

Seguiranno altre occasioni di confronto con L’Azienda.

Dato che volgiamo a tempi avversi, abbiamo richiesto di verbalizzare ogni singolo incontro aziendale per tutelare – anche legalmente – il nostro lavoro da artificiose mistificazioni.

Abbiamo intenzione di contattare le nostre Segreterie Nazionali per vagliare ogni opzione.



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Conference Call del 30 ottobre 2020

Misure di sicurezza

- Misurazione temperatura
 - Dovrebbe essere fatta all'esterno.
 - Si sta valutando di mettere il termoscanner almeno per le succursali e le sedi?
 - Come fortemente raccomandato, verrà fatta anche per i clienti, sebbene non sia previsto dal protocollo abi/ooss?
- Mascherina: l'azienda sta facendo verifiche? Risultano sanzionati?
- Spazi comuni: in vista del prolungarsi della pandemia, nelle sedi e nelle succursali, si è iniziato a rivedere il layout degli spazi comuni (locali stampanti e fotocopiatrici) per limitare i contatti interpersonali?
- Ticket interventi tecnici: sistemare con priorità massima tutti i ticket inevasi e inerenti problemi che possano compromettere le difese immunitarie del personale presente in filiale (sbalzi termici, areazione...)
- Sanificazione
 - Quanto dura la sanificazione?
 - Come viene fatta nelle sedi e nelle succursali?
- Pulizie
 - Ci risultano spesso insufficienti
 - Come viene gestito il personale delle pulizie orbitante su più filiali
- Differenziare il percorso di entrata e di uscita ove possibile (Sede Centrale e Servizio Personale visto gli afflussi di persone esterne ai colleghi)



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Accorgimenti Organizzativi

- Chiusura pomeridiana per le casse
- Smart Working
 - Diritto allo smart working. Come si intende garantire l'esercizio di tale diritto? Si stanno valutando eventuali cambi di mansione ai richiedenti?
 - Risultano pc disponibili? Si è provveduto all'approvvigionamento?
 - Si sta pensando di attivare smart working nelle sedi, nelle succursali e nelle filiali più strutturate? La situazione non è diversa dalla sede centrale.
 - Si sta pensando allo smart working alternato tra capo e vice?
 - Chi utilizza il proprio pc spesso non ha tutti i software installati (in particolare office)
 - Se si chiede ai colleghi di utilizzare i propri pc per lo smart è opportuno che gli stessi vengano resi immuni da un eventuale danno causato involontariamente da virus informatici o altro
 - Predisporre un portatile per agenzia in caso di chiusura per covid
- Predisposto un piano di emergenza dando mandato al coordinatore per la gestione delle sostituzioni nelle filiali chiuse per covid?
- Avvicinamento colleghi lontani da casa per evitare l'uso dei mezzi di trasporto pubblici
- Banca del tempo: cosa si sta facendo? È opportuno implementarla per incontrare esigenze conciliazione lavoro famiglia
- In sede centrale a Sondrio occorre un filtro prima che la gente arrivi alla cassa.
- Creare/utilizzare una piattaforma tipo skype per rendere possibili le consulenze ai clienti via web con tanto di web cam
- La clientela chiede un servizio di firma a distanza tipo OTP di scigno (??)

Altre attività sindacali

- Siamo in attesa della semestrale, VAP, Pari Opportunità...

(fine allegato)