



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Poche idee, ben confuse

Care/i Colleghe/i,

giovedì 13 maggio alle ore 14.30 ha avuto luogo in videoconferenza l'incontro semestrale.

L'incontro è fondamentale per affrontare criticità riguardanti specifici argomenti contemplati dal CCNL, su cui la banca è obbligata a fornire delucidazioni ai sindacati.

Riassumiamo brevemente i temi dell'incontro anticipando che si è rafforzata la nostra convinzione di estrema lentezza, al limite dell'inerzia, dell'azienda. Speriamo di essere in errore.

Tutela della salute. Situazione emergenziale, accorgimenti adottati dall'azienda.

- Le postazioni in smart working (SW) sono 251 nella sede centrale e 40 nelle filiali, dove c'è maggiore frequenza di incompatibilità di mansione. Al termine della fase emergenziale c'è disponibilità aziendale a rivalutare un accordo ordinario sullo smart working, modalità di lavoro che a detta dell'azienda presuppone alcuni elementi: disponibilità del dipendente, possibilità aziendale, ordinarietà nella tutela sicurezza, ambiente e lavoro svolto. Non si è mancato di dialogare sulle specifiche criticità dello SW momentaneo "emergenziale" (problemi posturali, connessioni lente ecc.) ma tali criticità sono di sistema e affrontate anche a livello nazionale. Abbiamo chiesto specificatamente all'azienda se l'avvenuta consegna di un PC all in one ad alcune figure professionali implica la conseguente compatibilità di mansione con lo SW. L'azienda ha introdotto una presunta distinzione tra attività di ruolo "compatibili" e altre "non compatibili", senza citare specifiche basi giuridiche. Comunque, sottolinea che la comunicazione inviata agli interessati era chiara e precisa.
- non verranno concessi permessi retribuiti per vaccinarsi.
- In merito alla chiusura pomeridiana delle casse, l'azienda valuterà la strategia da proseguire in base all'evoluzione della fase pandemica ma l'approccio non sembra ancora ben definito; non abbiamo mancato comunque di esporre le osservazioni raccolte dalla rete. L'azienda sottolinea – nulla di nuovo – che il primo valore aziendale è la presenza di clientela e non in filiale, con buona pace per i dipendenti. La chiusura pomeridiana ha permesso di accrescere le competenze ai cassieri in relazione alle attività da svolgere nella propria unità produttiva ma non c'è un piano unico, cosa che ci sembra l'ennesima occasione persa per valorizzare le risorse umane.
- La distribuzione dei braccialetti salvavita alle tesorerie e sportelli con un solo dipendente procede e mancano circa una decina di tesorerie. Rinnoviamo la raccomandazione di indossare il dispositivo, segnalando tempestivamente eventuali criticità; in caso di



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

infortunio, oltre al rischio di non essere soccorsi tempestivamente, potrebbero sorgere spiacevoli conseguenze per inosservanza della disposizione aziendale a tutela della salute.

- Relativamente alla distribuzione macro dei contagi tra le unità produttive, l'azienda sottolinea come i dati suggeriscano che non vi è distinzione tra realtà di piccole e grosse dimensioni quando le prescrizioni sono rispettate. Ci sono stati 262 contagi totali di cui 54 in sede (20%) e la percentuale sul numero di dipendenti è 9.80% in filiale e 7.58% nella sede centrale. Pertanto, secondo l'azienda, appare che i dispositivi di sicurezza adottati garantiscano la stessa sicurezza. Ci è stato dichiarato che la diffusione del contagio tra colleghi è dipesa perlopiù dal fatto che i dipendenti hanno pranzato assieme.
- Abbiamo chiesto se sono state fornite ai responsabili indicazioni standard per la sanificazione, con riferimento anche in particolare alle unità operative di medie dimensioni, distribuite su più piani (succursali). L'azienda ci ha risposto che sono sempre state sanificate tutte le strutture; talvolta si è valutato con i Responsabili della struttura che non vi fosse la necessità di sanificare l'intero edificio o ali o piani di un edificio. Riteniamo responsabile che la ditta di pulizie provveda a sanificare comunque ogni spazio della filiale, non potendo sapere dove di preciso sia transitato il collega risultato poi positivo al Covid-19, anche perché non sembra vi siano maggiori costi da sostenere. L'azienda respinge la nostra proposta di valutare prudentemente una sanificazione periodica in quanto sottolinea che i protocolli sanitari non prevedono la sanificazione periodica degli edifici ma l'adeguata pulizia giornaliera, cosa che viene normalmente fatta e che la sanificazione, laddove necessaria, è svolta in giornata.

Carichi di lavoro

- Si è provveduto alla verifica degli inquadramenti e non risultano situazioni da sanare.
- Abbiamo chiesto spiegazioni sulle rotazioni del personale che fanno decadere i 9 mesi previsti dalla nomina a direttore per riconoscere il grado previsto. Accade spesso che cambia l'organico in difetto poco prima che venga riconosciuto il grado. L'azienda replica che alcune filiali sono in evoluzione e dunque sono in previsione repentini cambi di organico. Abbiamo evidenziato che sarebbe opportuno mettere a conoscenza il capofiliale per non generare false aspettative sulle concrete possibilità di crescita professionale. L'azienda, pur ammettendo qualche pecca nella comunicazione, ribadisce che non vi è alcun elemento malevolo o volontà aziendale di disconoscere inquadramenti. L'azienda sottolinea pure come sussistano anche casi in cui gli inquadramenti rilevati a fronte del ruolo sono di gran lunga superiori alle previsioni normative e che apprezza di condividere alcune valutazioni con i sindacati dato che i sindacati hanno soprattutto in questo momento più possibilità di sentire la voce della rete. Lasciamo a chi fosse proposto di assumere un ruolo di responsabilità le considerazioni su quanto precede.



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Interventi sulle agenzie

- Con riferimento alla filiale presente all'università Bocconi, l'azienda informa che sono stati presentati diversi progetti di riqualificazione ma senza esito, l'ufficio tecnico ha dato il via libera al capofiliale di cercare nuovi spazi.
- La tesoreria di Monte Isola, come riferito dagli uffici competenti, è stata rivista in ottica di miglioramento delle condizioni lavorative a marzo 2020 e al momento il riscaldamento è fornito da due stufe elettriche e la climatizzazione estiva da attrezzatura portatile. La filiale a nostro avviso deve essere oggetto di ulteriore attenzione su quanto precede per garantire un ambiente di lavoro salubre, dato che al momento sussiste anche un problema di esalazione fognaria che deve essere sistemato dalla proprietà.
- La filiale di Sale Marasino, come anche altre realtà, ad oggi non ha ancora approvato il piano ferie, l'azienda provvederà a sollecitare gli inadempienti.
- Abbiamo chiesto spiegazioni su accordi tra le filiali per la sostituzione del personale, con riferimento ad alcuni specifici casi. L'azienda risponde che gli accordi tra le filiali sono condivisi con la filiale capoarea e con l'ufficio del personale. Proprio perché sappiamo vi siano pure più uffici coinvolti, riteniamo che tali accordi debbano essere oggetto di verifica sulla relativa osservanza e chiediamo se non sia opportuno maggiore coordinamento. Non pare sensato fare accordi per poi disattenderli, considerato che sono fatti nell'interesse aziendale.

VAP 2021 e promozioni

La delegazione aziendale ha già chiesto un incontro con il consigliere delegato per capire le volontà sul VAP dato che non intende perdere l'opportunità di detassazione.

Abbiamo in diverse occasioni esposto alcune impressioni su come premiare ed incentivare il personale, anche in considerazione delle valutazioni che raccogliamo nelle nostre visite alle filiali. Auspichiamo che l'azienda si chiarisca le idee quanto prima e ci convochi per avviare la trattativa; **diversamente daremo corso a iniziative di protesta.**

Sondrio, 24 maggio 2021

Le rappresentanze sindacali BPS

UNISIN

FIRST CISL