

In Sintesi

Primo Trimestre 2022

Carissime/i,

L'avvio drammatico di questo anno 2022 ci ha tristemente ricordato quanto non si possa mai abbassare la guardia con riferimento ai *corsi e ricorsi storici*. Confidiamo in tempi migliori e in più miti consigli da parte di coloro che hanno in mano le sorti del mondo.

ACCORDO SULLA FORMAZIONE FINANZIATA

A febbraio il sindacato ha raggiunto uno storico accordo aziendale, frutto di un percorso di confronto con l'azienda avviato nel 2020 in tema di formazione finanziata dal Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei dipendenti delle imprese operanti nei settori del Credito e delle Assicurazioni ad esso aderenti (FBA). L'accordo mira, da un lato, a far recuperare all'azienda preziose risorse economiche da destinare alla formazione dei dipendenti (altrimenti perdute) e, dall'altro, al maggior coinvolgimento dei sindacati, in una logica proattiva, nella definizione del piano formativo. Il nostro proposito è che venga veicolata formazione di qualità, oltre a quella strettamente legata all'ambito pratico-lavorativo: corsi di inglese, di conoscenze informatiche ma anche di comunicazione, di leadership e team building sono alcuni esempi dei percorsi formativi che si potrebbero realizzare con i fondi messi a disposizione da FBA. Va da sé che occorrerà il massimo sforzo da entrambe le Parti per dare concretezza all'accordo, nell'interesse dei dipendenti.

1

SMART WORKING

Definizione

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

La fase emergenziale non ha permesso un granché di *smart*, tanto meno dal punto di vista dell'implementazione di una modalità di lavoro agile che è cosa ben diversa dalla connessione casalinga perpetua. L'alternanza della presenza casa/ufficio dovrebbe essere utile a conciliare le esigenze di servizio con quelle familiari e anche in tale ottica è stato disciplinato lo smart working nel contratto collettivo, comunque ancora al centro di riflessioni tra le Parti. Avrete letto in merito ai due incontri sindacali in argomento che ci sono apparsi schietti e riassuntivi della strategia aziendale, al di là del recente prolungamento fino a fine giugno dello smart working "semplificato". Prima della fase pandemica, lo smart working in azienda era inesistente. Dopo un periodo travagliato di implementazione, la Banca ritiene di mantenere la modalità di lavoro agile – fatto positivo-seppur troppo circoscritta agli uffici centrali con riferimento ai temi toccati nella *policy ambientale* e *policy di sostenibilità*: uno sforzo maggiore anche in considerazione della speculazione sul prezzo del carburante, sarebbe stato auspicabile. Ricordiamo che non vi è obbligo legale di ricorrere allo Smart working, almeno finché non sorge un problema di sicurezza o legato a spazi e distanziamento e in questo senso la Banca ci ha assicurato che sono stati progressivamente fatti interventi tecnici per adeguare gli spazi di lavoro. La valutazione nella concessione dello smart working nei servizi centrali è subordinata al giudizio discriminatorio del Responsabile; dato anche il diverso approccio adottato nei servizi centrali, temiamo che il giudizio del Responsabile talvolta risenta più di *anziane logiche di pensiero* piuttosto che basarsi su condivise valutazioni organizzative e

INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

produttive.

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori.

Non dimentichiamo che il Gruppo BpS ha centrato il suo miglior utile storico nel 2021 con il Personale in smart working emergenziale: *l'utile migliora quando i dipendenti lavorano agevolmente, più sereni, meno stressati dai tempi di percorrenza e con maggiori possibilità di conciliazione-lavoro famiglia?* Una domanda provocatoria ma che ripropone un serio tema tuttora oggetto di discussione.

La Rete è nuovamente non interessata dalla modalità di lavoro agile, salvo per mansioni compatibili svolte da dipendenti diversamente abili e/o appartenenti a categorie fragili. L'occhio di riguardo per alcune situazioni delicate è apprezzabile ma ciò che l'azienda sembra non voler cogliere è che una mansione può essere compatibile o meno con la modalità agile indipendentemente da chi la svolge o da dove viene svolta. Si è dibattuto a lungo sull'argomento per concludere che non c'è una distanza incolmabile tra la posizione sindacale e quella aziendale sulla necessità di rivedere alcuni aspetti organizzativi, sforzo complessivo che al momento la Banca non vuole compiere.

Dopo la discutibile vicenda del precedente accordo sindacale non firmato per disciplinare a livello collettivo la modalità di lavoro agile, i tempi ci sembrano maturi per riprendere le trattative e la nostra disponibilità è invariata, anche alla luce dell'esperienza maturata nei due anni pandemici.

INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

TUTELA LEGALE

Art. 47 – Responsabilità civile verso terzi

In relazione a quanto previsto dall'art. 5 della legge del 13 maggio 1985, n. 190, le imprese terranno a proprio carico l'onere per la copertura della responsabilità civile verso terzi – ivi comprese le eventuali connesse spese legali – conseguente allo svolgimento delle mansioni contrattuali, salvo i casi di dolo o colpa grave, dei quadri direttivi, e delle altre lavoratrici/lavoratori particolarmente esposti al rischio medesimo.

In merito alla più volte menzionata tutela legale offerta da First Cisl a coloro che sono iscritti da almeno un anno, vi informiamo di aver avuto il piacere e l'occasione di incontrare a distanza l'avvocato

Maurilio D'Angelo, il cui ampio curriculum potete visionare online. (<https://iustlab.org/maurilio.dangelo>); rassicura la consapevolezza di poter contare sulla consulenza di un professionista con esperienza e conoscenza degli orientamenti giurisprudenziali. L'ufficio legale della nostra Federazione è impegnato da tempo nel fornire supporto e coadiuvare la gestione delle problematiche legali specialmente con riferimento alle contestazioni e ai provvedimenti disciplinari, fattispecie ancora purtroppo ricorrente nel settore bancario.

4

L'articolo 2106 del Codice civile prevede la possibilità per il datore di lavoro di sanzionare i dipendenti, qualora siano violati i doveri previsti da fonti normative interne (*codice interno di autodisciplina, codice etico ecc.*) ed esterne (*Codice civile, contratto collettivo ecc.*). La sanzione sussegue ad una preliminare contestazione dei fatti, che deve svolgersi rispettando precisi principi e che solitamente è preceduta da un verbale ispettivo. La difesa dalla contestazione può talvolta risultare ardua, sia per il periodo trascorso dai fatti, sia per il non sempre agevole accesso agli atti. Nell'anno 2021, la gestione di casistiche disciplinari ha riguardato oltre il 30% delle pratiche seguite dall'Ufficio Legale che normalmente spaziano da verifiche contrattuali e previdenziali alla tutela della maternità. I provvedimenti disciplinari possono comportare in casi gravi anche la sospensione e il licenziamento e non vanno sottovalutati. Il servizio di assistenza e consulenza offerto da

INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

First Cisl presuppone un'interlocuzione con le strutture aziendali e territoriali, le quali costituiscono il contatto diretto con i singoli Associati. Ogni attività di assistenza e supporto si sviluppa per il tramite delle nostre figure sindacali presenti a livello periferico, finanche nei casi in cui si rivelasse necessaria avviare apposita istruttoria preventiva per portare all'attenzione dello Studio legale esterno il caso e, semmai, ottenere l'autorizzazione all'azione giudiziale. L'iscritto non è lasciato solo nella difficoltà, anzi, con

Art. 48 – Provvedimenti disciplinari

1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa valutato tenendo conto delle circostanze di fatto, sono:

- a) il rimprovero verbale;**
- b) il rimprovero scritto;**
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;**
- d) il licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);**
- e) il licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).**

2. Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa – in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare – può disporre l'allontanamento temporaneo della lavoratrice/lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

3. Resta fermo quanto previsto dall'accordo sull'esercizio del diritto di sciopero.

4. Il termine di cui all'art. 7, comma 5, l. n. 300 del 1970 è fissato in 7 giorni lavorativi.

5. Entro il termine di cui al comma che precede, la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'impresa dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.

riguardo alle ipotesi di avvio di procedimenti disciplinari, l'attività di supporto è riservata al dirigente sindacale che segue l'Associato, nell'ottica di garantire una valutazione più complessiva delle argomentazioni sviluppate comunque nella fase c.d. "di prime cure".

INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

Per chi volesse approfondire rammentiamo il link del nostro servizio di consulenza legale <https://www.firstcisl.it/aree-tematiche/legale/>.

COMUNICAZIONE DELLA SEZIONE AZIENDALE SINDACALE

In considerazione della crescita continua della nostra base associativa desideriamo rinnovare alcune indicazioni pratiche in tema di comunicazione con l'auspicio che tutti possiate attivamente e agevolmente mantenervi informati. Giova ricordare che ogni *Territorio First Cisl* comunica tramite newsletter in merito a iniziative, convenzioni e servizi specifici di zona (es. campagna fiscale); qualora non si ricevano comunicazioni pur avendo espresso il consenso, è bene informare il proprio sindacalista di riferimento per le verifiche del caso.

La scrivente sezione sindacale aziendale First Cisl comunica con varie modalità improntate alla "concretezza", segno distintivo del nostro agire.

Canale Telegram

Tramite il canale sono veicolati frequentemente link di interesse generale relativi al nostro lavoro in azienda e ai siti istituzionali di First Cisl e Cisl, nonché a prodotti/servizi di società collegate (es. Aletheia Servizi, Aletheia Broker).

Newsletter

Trimestralmente viene inviato il periodico "InSintesi" a tutti gli iscritti.

Whatsapp

In presenza di notizie rilevanti o di prodotti e servizi particolarmente vantaggiosi, il sindacalista di riferimento potrà veicolare link e a tal fine è auspicabile che abbiate memorizzato il numero di telefono nella vostra rubrica, altrimenti potreste non ricevere messaggi *broadcast*.

INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

Ricordiamo che potete comunque sempre rimanere aggiornati consultando periodicamente i siti web istituzionali e il nostro sito web di riferimento www.firstcisl.it/popsondrio

OUTLOOK

Ricevuto l'assenso dal Cda al bilancio d'esercizio e consolidato al 31 dicembre 2021 con l'assemblea ordinaria convocata per il 30 aprile, ci prepariamo ad incontrare l'azienda per inserire i dati economici nella formula del premio di produzione (Vap 2021) e conseguentemente certificarne il risultato, riparametrato in base ai livelli retributivi. Con il consolidamento dell'utile migliore della storia della Bps, cresce anche l'aspettativa legittima dei dipendenti di ricevere una tangibile straordinaria riconoscenza da parte dell'azienda per l'impegno profuso. Confermiamo di aver già avviato unitariamente l'iter della trattativa relativa al Vap 2022 e ricordiamo che tale posta da concordare con i sindacati è esplicitamente prevista tra le politiche retributive della Banca.

7

INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

Premio di produzione aziendale

Il premio aziendale è disciplinato dalla normativa contrattuale di settore, che rimanda alla trattativa di 2° livello la definizione delle condizioni e dei criteri di erogazione, in stretta correlazione ai risultati aziendali conseguiti.

Le disposizioni contrattuali prevedono, come obiettivo finale, il riconoscimento di "incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività (...) tenendo anche conto degli apporti professionali".

Le disposizioni aziendali, stilate d'intesa con le parti sindacali, stabiliscono una specifica regolamentazione delle formule di calcolo, dei parametri da utilizzare e delle condizioni per l'erogazione del premio.

Gli importi vengono poi riparametrati in maniera oggettiva.

Politiche retributive del Gruppo bancario Banca Popolare di Sondrio pag. 39

8

(<https://istituzionale.popsi.it/investor-relations/assemblea-dei-soci>)

Nelle prossime occasioni di incontro con gli altri sindacati, non mancheremo di sensibilizzare sull'opportunità di riprendere il confronto su poste mai del tutto archiviate quali, ad esempio, la stipula di una *polizza grandi interventi* per il Personale.

INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO

■ ■ ■

Vi ringraziamo per il Vostro continuo sostegno alla nostra attività sindacale e rimaniamo a disposizione per qualsiasi confronto.

Un caro saluto.

First Cisl
Banca Popolare di Sondrio
popsondrio@firstcisl.it

INFORMATIVA SINDACALE DI FIRST CISL GRUPPO BANCA POPOLARE DI SONDRIO



FEDERAZIONE ITALIANA RETI DEI SERVIZI DEL TERZIARIO
CISL FIRST
 BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITIES

TELEGRAM

ISCRIVITI AL CANALE TELEGRAM FIRST CISL

SEMPRE AGGIORNATO

SOLO RICEZIONE
 Il canale funziona come una chat a senso unico: utile per gestire le comunicazioni senza essere bombardati da messaggi superflui.

ALLEGATI NEL CLOUD
 E' possibile recuperare i file condivisi nel canale anche dopo averli cancellati dal proprio dispositivo.

RISERVATO AGLI ISCRITTI
 Il canale è privato e gli iscritti potranno entrare a farne parte tramite un link di invito.

PRIVACY GARANTITA
 Telegram rispetta la privacy; non è possibile visualizzare le informazioni degli altri iscritti al canale.

10

www.firstcisl.it/popondrio

popondrio@firstcisl.it

Clicca sul link e scopri importanti opportunità



<http://rbsistemawelfare.it/benvivere/index.html>



Soluzioni Welfare Integrato

Che cos'è?

E' una piattaforma personalizzabile per soluzioni di welfare integrato realizzata da **RB SISTEMA WELFARE**, un percorso finalizzato a migliorare il tuo standard di salute e benessere attraverso servizi digitali interattivi, che consente l'acquisto di prestazioni sanitarie, prodotti e servizi.