Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Incontro semestrale del 6 giugno 2022

Il 6 giugno u.s. si è svolto, in videoconferenza, l'incontro semestrale previsto dall'art. 14 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.

Carichi di lavoro e chiusura pomeridiana

I carichi d lavoro restano elevati in quasi tutte le filiali, con incrementi dovuti alle pratiche "del 110" ed alle iniziative commerciali. In questo contesto l'azienda, per il momento e salvo eccezioni particolari, ha confermato la disposizione della chiusura pomeridiana delle casse.

Organici

Sono state nuovamente riportate all'azienda le ricorrenti criticità legate agli organici, anche in vista dell'organizzazione delle ferie estive. In particolare, quelle di tesorerie, sportelli non autonomi e filiali "a due", dove in caso di ferie, corsi o malattie frequentemente non arrivano sostituzioni, con problematiche di sicurezza e di efficienza lavorativa. Sono stati anche fatti esempi specifici da parte delle OOSS.

Su domanda specifica delle scriventi l'azienda ha riferito che, nel caso degli sportelli "a due", non ritiene necessario far fare ad entrambi i dipendenti in organico il corso antincendio e di primo soccorso.

L'azienda ha sottolineato come tutte le scelte organizzative siano esclusivamente in carico all'azienda nel rispetto del contratto di lavoro.

È stata ribadita la politica aziendale che punta prevalentemente sulla crescita interna piuttosto che sull'acquisto di risorse formate all'esterno, ed evidenziata la difficoltà di trovare risorse adeguate e disponibili alla mobilità necessaria per coprire gli organici nelle aree geografiche in cui sono necessarie. Se si risolverà l'emergenza covid potranno riprendere stage e tirocini alternanza scuola-lavoro, che per l'azienda rappresentano un importante strumento per il reclutamento del personale.

Sono state evidenziati i casi di capo filiale a cui non viene riconosciuto l'inquadramento superiore per via della presenza di personale in apprendistato presso la propria filiale, personale che una volta assunto a tempo indeterminato viene sostituito con nuovo personale in apprendistato. L'azienda ha risposto che deve gestire gli organici secondo necessità, che esistono delle realtà che reputa particolarmente adatte per gli inserimenti dei neoassunti.

Sono stati chiesti dati su assunzioni, pensionamenti, licenziamenti e dimissioni nel corso dell'anno. L'unico dato fornito è un aggregato di dimissioni, pensionamenti e contratti a termine conclusi, per un ammontare complessivo di 71 unità a fronte di 74 inserimenti.

Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Condizioni igienico ambientali

Sono state segnalate criticità per la Tesoreria di Brusimpiano ed i locali sotterranei dell'agenzia 1 Pavia, per le quali l'azienda ha interessato l'ufficio tecnico. Per Pavia si tratta degli interrati ed è stata contattata la proprietà, per Brusimpiano si attende l'eventuale apertura di un ticket per avviare le verifiche.

Tutela fisica lavoratori:

L'azienda dopo una valutazione tecnica non ritiene di dover attivare anche per le dipendenze con due addetti i presidi di sicurezza previsti per le tesorerie con un solo addetto, anche se, non di rado, gli addetti si trovano ad operare da soli.

Smart working.

Sono state raccolte le richieste per gli accordi individuali, sino a fine agosto si rimarrà con le modalità attuali secondo la normativa "emergenziale". Potranno essere valutate anche nuove richieste oltra a quello raccolte a marzo, purché relative all'ambito definito dall'azienda.

Processi di crescita professionale

Anche alla luce delle dimissioni di svariati colleghi le scriventi hanno chiesto se l'azienda avesse intenzione di definire dei percorsi di crescita professionale, per dare maggiori certezze e prospettive ai colleghi rispetto alla loro crescita interna e professionale, favorendo così anche una maggiore motivazione del personale.

L'azienda ha ricordato l'importanza che dà alla formazione e l'opportunità di crescita offerta dalla chiusura pomeridiana delle casse, ma ha fortemente ribadito che l'unico criterio di crescita è legato al merito, per cui non intende prevedere alcun percorso di carriera prestabilito.

Richieste di potenziamento per carichi di lavoro eccessivi.

L'azienda ha dato risposta positiva a tutte e quattro le filiali che hanno fatto richiesta di potenziamento di organico e sta lavorando per trovare il personale necessario (la soddisfazione delle richieste può richiede alcuni mesi). È previsto un potenziamento per la filiale di Luino e Pavia ag. 1.

Non sono pervenute richieste di potenziamento per le realtà "mono-addetto".

Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Sicurezza

È stata completata la distribuzione dei dispositivi di sicurezza per le dipendenze mono-addetto.

Verranno incrementate le filiali con guardie virtuali e si ipotizza di sperimentare l'attivazione a richiesta della guardia virtuale a fronte della pressione del pulsante antirapina.

Per le ripetute segnalazioni fatte per la filiale Milano A2A e filiale Bocconi l'azienda rimane in attesa delle decisioni della proprietà e, al momento, non si registrano progressi.

Bonifici via mail: con l'avvento del Covid sempre più ordini vengono inviati dalla clientela col canale mail, Occorrerebbero istruzioni più precise per gli operatori di filiale ed eventuale incentivazione al remote banking dispositivo.

L'azienda ribadisce che da tempo incentiva l'utilizzo di strumenti telematici da parte della clientela con comunicazioni ad hoc e che è necessario mantenersi alle disposizioni aziendali. Le scriventi segnalano comportamenti e prassi diverse a seconda delle filiali che generano confusione e si pongono interrogativi sulla effettiva sostenibilità di questo canale in termini di rischi di frode e di tutela del lavoratore.

ESG e mobility manager?

Le uniche informazioni disponibili sono quelle desunte dai questionari compilati dai colleghi nelle aree di Milano e Sondrio, che evidenziano in media distanze giornaliere percorse (tra andata e ritorno) rispettivamente di 40 e 35 km.

Inoltre, 57 colleghi percepiscono l'indennità di pendolarismo (almeno 120 km percorsi ogni giorno).

Pari opportunità

È stata evidenziata la ridotta rappresentanza femminile in azienda, specialmente nei ruoli direttivi e apicali.

Al momento circa il 20% del personale è composto da donne (ed una ventina di anni fa eravamo fermi al 5%). L'azienda non ha nelle sue politiche alcuna preclusione di genere per la carriera e la crescita professionale, ma essendo ancora poche e di più recente assunzione ritiene normale che siano molto meno presenti nei ruoli direttivi.

Il rapporto pari opportunità sarà disponibile per settembre, in quel periodo sarà possibile effettuare apposito incontro a riguardo.

Sondrio, 08/06/2022

Le rappresentanze sindacali BPS

FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA UNISIN