



SETTEMBRE 2022 – TERZO TRIMESTRE

Carissime/i,

dopo un periodo di vacanza che è stato, per i più fortunati, un momento di relax e recupero psico-fisico in riva al mare o sulle cime meravigliose del Belpaese, settembre ha portato a ciascuno un ritorno a pieno ritmo alle proprie mansioni.

A onore del vero, la nostra delegazione non si è mai fermata.

Premio variabile di produttività 2022



Come avete letto nel comunicato unitario di agosto è stato raggiunto un accordo tra azienda e sindacati per il premio di produzione 2022. L'impianto dell'accordo è simile a quello degli anni precedenti e in caso di variazione incrementale di un parametro rispetto al precedente anno, dovrebbe applicarsi la tassazione agevolata.

Tutti contenti? Più o meno.

L'azienda ha mantenuto fede alle sue politiche retributive enunciate nella documentazione assembleare ma, rispetto al passato, ha presentato ai sindacati un

impianto contrattuale "sfidante", arricchito di un ulteriore elemento di novità e variabilità ovvero il *margine di interesse*. La formula di calcolo del premio risente anche maggiormente della cornice di incertezza che avvolge contesto macroeconomico. il La bozza contrattuale, blindata nella sua impalcatura, rispecchia la nuova linea manageriale adottata dalla Direzione, orientata dai consulenti. La parte datoriale ci ha manifestato la volontà di ragionare anche su altre modalità discrezionali di remunerazione, tuttora però ignote. Siamo lieti di aver firmato un accordo prudenziale che auspichiamo possa portare nelle tasche dei dipendenti una somma ragionevole, pur con eventuali risultati aziendali meno rosei rispetto alle aspettative. Siamo altrettanto consapevoli che la "chiamata alle armi" apparsa in un ormai noto videomessaggio presupporrebbe ben altre forme di remunerazione: stipendio concorrenziale, welfare, gradi minimi, percorsi di carriera.





Casse chiuse!

AVVISO

SPORTELLO CHIUSO PER ADEGUAMENTO INDENNITA'

- NO PRELIEVI / VERSAMENTI / CAMBIO BANCONOTE
- NO CARICO ATM
- NO INVIO VALORI
- NO CASSA CONTINUA
- NO ACQUISTO / VENDITA VALUTA ESTERA
- NO ASSEGNI

NO MOVIMENTAZIONE DI VALORI IN GENERALE CORDIALI SALUTI.

motivatissimo cassiere

Per scongiurare l'idea di vedere cartellonistica appesa variegata agli sportelli delle filiali, abbiamo richiesto all'azienda incontro unitario per chiarire alcune criticità emerse dopo che, con una e-mail di agosto, Il Servizio Personale e Modelli organizzativi ha comunicato ai cassieri

l'adeguamento dell'indennità di rischio in seguito alla ridotta adibizione individuale alla mansione di cassiere. L'azienda ha nuovamente dimostrato a un ormai esiguo numero di creduloni, come il concetto di "grande famiglia" sia solo il prodotto di un'abile e ormai spenta propaganda aziendale. In un periodo difficile come quello che stiamo vivendo, sarebbe auspicabile che l'azienda mostrasse maggiore vicinanza ai dipendenti e alle loro famiglie.

Abbiamo approfondito la questione collegata allo slittamento di alcune attività "di cassa" al pomeriggio e al presunto diritto connesso di ricevere le maggiorazioni relative all'indennità di cassa.





SETTEMBRE 2022 – TERZO TRIMESTRE

Preliminarmente osserviamo come il CCNL citi testualmente il personale "comunque incaricato del maneggio dei valori" e dunque al conseguente presumibile rischio di conteggio/perdite deficienze/eccedenze di cassa. Il CCNL prosegue indicando che

Art. 42 - Servizio di cassa e gestione di valori

- I detentori di chiavi debbono garantirne la consegna per l'estrazione dei valori all'apertura dello sportello.
- 2. Il personale di cassa, o comunque incaricato del maneggio dei valori, ha l'obbligo di denunciare, non oltre la presentazione della situazione giornaliera, le eccedenze e le deficienze che si siano verificate nella gestione dei valori ad esso affidati.
- Gli importi delle eccedenze di cassa, trascorso il periodo di prescrizione ordinaria, vengono devoluti agli organismi aziendali di previdenza o di assistenza se formalmente costituiti, oppure, in mancanza di questi, alla Fondazione Prosolidar.
- 4. Le deficienze di cassa devono essere rimborsate nel termine stabilito dall'impresa che, dopo aver sentito l'interessato, valuta i singoli casi anche in rapporto all'entità di tali deficienze.
- 5. Il personale di cassa, ferma restando la propria responsabilità individuale derivante dalle mansioni svolte, non risponde di banconote false la cui contraffazione risulti tale da potersi accertare solo attraverso particolari apparecchiature o mezzi di riconoscimento che l'impresa non abbia messo a disposizione dell'interessato; in mancanza di tali strumenti l'interessato non risponde se la contraffazione risulti tale da poter essere tecnicamente accertata soltanto in sede di controllo da parte della Banca d'Italia o della Banca Centrale Europea.

"l'indennità di rischio cessa col cessare delle funzioni che la giustificano".

L'indennità di cassa non appare così prettamente legata alla presenza del cliente allo sportello bensì al maneggio di valori in generale: entrate e uscite variano lo statino di cassa alimentando il rischio di perdita di contante; rischio che, tra l'altro, potrebbe esser considerato variabile anche in base alla presenza o meno di equipaggiamenti atti a ridurlo (es. securcassa, mezzi anticontraffazione ecc.) ma ciò non appare contemplato nel CCNL. Perciò, si potrebbe dedurre che l'indennità di cassa vada corrisposta (nelle sue varie declinazioni come da allegato n.5) finché non cessano le funzioni che la giustificano, ovvero finché, nella pratica, lo statino di cassa non

viene chiuso e cessa la movimentazione di valori. A tale ipotesi, l'azienda ha opposto che alcune attività di cassa presentano un rischio che è in carico al cliente e/o che possono generare errori contabilmente riscontrabili.

L'unica certezza tra le varie interpretazioni è che se la banca disponesse di osservare, come

fanno altre concorrenti, nello spirito del CCNL (articolo 107), un ragionevole stacco tra orario di sportello e orario di pausa pranzo, non vi sarebbe nulla di cui discutere, perché ulteriori attività di maneggio valori (conteggio e contabilizzazione della cassa continua, predisposizione e invio valori alla cassa centrale, predisposizione valori e carico ATM, conteggio valori e chiusura statino di cassa) sarebbero presumibilmente svolte al mattino in fascia coperta dall'indennità di casa di base. Abbiamo sottoposto la questione ai nostri uffici nazionali e ci siamo confrontati anche con realtà bancarie е abbiamo interpretazioni diverse. La questione non può

Art. 52 - Indennità modali

 L'indennità di rischio per il personale incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni spetta nei casi, nelle misure mensili e con i criteri indicati nella tabella allegata (all. n. 5).

 L'indennità di rischio cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o a malattia.

- 3. Alle lavoratrici/lavoratori che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per la lavoratrice/lavoratore sostituito.
- 4. Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nell'allegato n.
- 5. A ciascuna lavoratrice/lavoratore, eccezion fatta per i quadri direttivi, 3° e 4° livello retributivo, che presta servizio in centri con popolazione superiore a duecentomila abitanti viene corrisposto mensilmente un concorso spese tranviarie nella misura indicata nella tabella allegata (all. n. 4).

essere conclusa al tavolo della trattativa a Sondrio bensì deve essere oggetto di un confronto tra le parti a livello nazionale; un confronto volto a dirimere la questione e offrire una conclusione che valga univocamente per tutte le aziende del settore.





Il segretario generale a Sondrio

A luglio la delegazione di First Cisl Gruppo Banca Popolare di Sondrio ha avuto il piacere e l'opportunità di ospitare a Sondrio il **segretario generale di First Cisl Riccardo Colombani** per un momento di confronto, aggiornamento e formazione, alla luce dei cambiamenti che presumibilmente potrebbero occorrere nelle relazioni industriali, in seguito all'implementazione dei vari punti del recente articolato piano industriale aziendale, tra cui figura il miglioramento dei sistemi di performance management con revisione delle politiche di remunerazione.

MA QUANTE NE SAI?

					federazione italiane reti dei servizi del terziario												
Α				D						L					un codice interr	no aziendale	
							chi emette l'assegno										
	information technology																
	N				N		un tipo di comunicazione										
		D			S										Z	una soveglianza regolamentata	
		Т		a volte	e puà a	anche	che "cantare"										
L							li tutela first cisl										
			europ	ean ba	anking authority												
				С							è leg	gale	quel	lo fa	tto con i rifiuti		
				una p	articola	are op	erazione da segnalare										
S	Е	M	P	R	Е	!											
	L	inform N L	information N D T	Information technology N D T L europ	A D information technology N D a volte L european ba C una p	A D information technology N N N D S T a volte puà a L european banking C una particola	A D information technology N N N S A volte puà anche L european banking autho C una particolare op	A D chi en information technology N N N un tip D S a volte puà anche "canta L european banking authority C una particolare operazion	A D chi emette I information technology N N N un tipo di co	A D chi emette l'asseguinformation technology N N N un tipo di comunic D S a volte puà anche "cantare" L european banking authority C una particolare operazione da segnal	A D L chi emette l'assegno information technology N N un tipo di comunicazion D S T a volte puà anche "cantare" L european banking authority C una particolare operazione da segnalare	A D L chi emette l'assegno information technology N Un tipo di comunicazione D S T a volte puà anche "cantare" L li tutela first european banking authority C una particolare operazione da segnalare	A D Chi emette l'assegno information technology N Un tipo di comunicazione D S Un tipo di comunicazione T a volte puà anche "cantare" L Uli tutela first ci european banking authority C una particolare operazione da segnalare	A D Chi emette l'assegno information technology N N un tipo di comunicazione D S T a volte puà anche "cantare" L li tutela first cisl european banking authority C una particolare operazione da segnalare	A D Chi emette l'assegno information technology N N Un tipo di comunicazione D S Un tipo di comunicazione T a volte puà anche "cantare" L Uli tutela first cisl european banking authority C una particolare operazione da segnalare	A D L un codice internation technology N N un tipo di comunicazione D S Z T a volte puà anche "cantare" L li tutela first cisl european banking authority C lè legale quello fatto con i rifiuti una particolare operazione da segnalare	





Linee guida in materia di Diversità e Inclusione

Nel mese di luglio abbiamo letto la circolare relativa all'approvazione del documento *Linee guida in materia di Diversità e Inclusione* che è stato una piacevole lettura sotto l'ombrellone, soprattutto in considerazione del fatto che su 150 neoassunti solo il 36% è anagraficamente donna, dato discusso durante l'incontro annuale.

Tra le linee guida figurano alcuni punti decisamente interessanti

- "Promuovere la meritocrazia e lo sviluppo dei talenti utilizzando approcci valutativi basati su criteri oggettivi e inclusivi"
- "Favorire la conciliazione del rapporto vita-lavoro tramite lo sviluppo di strumenti finalizzati a garantire il corretto bilanciamento tra impegni lavorativi e personali"

Si menziona inoltre come:

- "I collaboratori vengono valutati e premiati esclusivamente in base al merito"
- "Viene posta attenzione agli strumenti di welfare"

Attualmente non ci sembra che il cosiddetto sistema motivazionale aziendale, tanto caro all'azienda e legato a misteriosi riconoscimenti economici variabili e insindacabili, corrisponda ai principi delle linee guida.

Pressioni commerciali, prevenire è meglio che curare

Abbiamo proposto alle altre sigle sindacali una riflessione sulla gestione per obiettivi (MBO, management by objective) affinché si provi unitariamente a coinvolgere l'azienda per evitare il verificarsi in Bps di tristi casistiche occorse in buona parte del settore bancario.

Incontro annuale

Ha avuto luogo l'incontro annuale con l'azienda come previsto dal contratto nazionale. L'impressione che abbiamo è sempre la medesima: ciò che appare ai dipendenti come una precisa volontà di non considerare le loro esigenze sembra essere più una conseguenza del disorientamento e della disorganizzazione aziendale. Mancano le energie e le sinergie per affrontare con successo i numerosi e crescenti problemi aziendali. L'utile aumenta ma non varia significativamente il costo del lavoro.





Carissime/i,

Lo scenario economico mondiale e nazionale è preoccupante: i diritti e il benessere progressivamente conquistati dall'immediato dopoguerra con una dura lotta sindacale sono lentamente erosi. Il personale della Banca Popolare di Sondrio è storicamente noto per il suo disinteresse verso le azioni di mobilitazione e rivendicazioni sindacali e vertenze individuali, dimenticandosi anche spesso della netta distinzione tra datore di lavoro e lavoratore.

È tempo di cambiare mentalità.

Rammentiamo di utilizzare prontamente il *surplus* di dotazioni ex festività ex accordo del 10 marzo 2021 per il 150° dalla nascita della Banca Popolare di Sondrio.

Un caro saluto.

First Cisl Banca Popolare di Sondrio popsondrio@firstcisl.it





https://aletheiastore.it/













CHI SIAMO POLIZZE V TEMPO LIBERO V RISERVATO I





