



## **Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio**

### **Incontro semestrale del 5 febbraio 2024**

Il 5 febbraio u.s. si è svolto l'incontro semestrale previsto dall'art. 14 del vigente CCNL tra rappresentanti dell'Azienda e le scriventi Organizzazioni Sindacali.

Riportiamo a seguire, suddiviso per le voci dell'ordine del giorno comunicato all'Azienda, quanto dibattuto nel corso dell'incontro.

#### **Bonifici richiesti tramite e-mail**

Non ci sono dati precisi sul numero delle disposizioni richieste via mail; la scelta su questa operatività è demandata al responsabile di filiale. L'Azienda, anziché rinunciare a questo tipo di operatività particolarmente esposta a truffe e raggiri, ha allo studio l'emanazione di un regolamento operativo più elaborato e stringente che dovrà essere osservato nello svolgimento di questa lavorazione.

Per lo scorso anno si stimano casi di truffa per importi totali tra i 200 e i 300 mila euro, per i quali è stato richiesto ai colleghi di rimborsare il danno, confidando nella copertura assicurativa.

In più occasioni abbiamo ribadito all'Azienda l'opportunità di evitare questo modo di operare, essendoci a disposizione sistemi alternativi, molto più sicuri, che consentirebbero di ridurre notevolmente i rischi per la Banca e per i lavoratori.

Confidiamo che, quando si sarà verificato l'"incidente grosso", sempre in agguato, l'Azienda riprenda in considerazione i buoni consigli ricevuti, nel corso degli anni, dalle Organizzazioni Sindacali.

#### **Manovre su montacarichi, piattaforme elevatrici e ascensori.**

Il frequente e diffuso utilizzo di ascensori, montacarichi e piattaforme mobili, da parte di numerosi Colleghi, ci ha fatto tornare sull'argomento "sicurezza" di questi impianti.

Posto che, per indicazione dell'Azienda, eventuali manovre di emergenza da effettuare in caso di blocco devono essere effettuate da personale specializzato (non da personale di filiale), è in fase di predisposizione/emanazione un preciso regolamento operativo su questo tema.

Verranno inoltre distribuiti cartelli informativi, con le opportune indicazioni, alle filiali interessate.

### **Installazione defibrillatori (DAE) nei locali bancomat a servizio della filiale e del territorio.**

È in corso una valutazione circa la possibilità/opportunità di installare un certo numero di defibrillatori presso dipendenze che, in caso di emergenza, si trovino in situazione di difficoltà a reperire questa tipologia di dispositivi nelle vicinanze della sede di lavoro.

Alcuni gravi casi di malore, verificatisi sul posto di lavoro, ci hanno spinti a sollevare l'argomento con la Banca e con il medico aziendale in precedenti incontri RLS.

Si sta procedendo a una prima mappatura dei dispositivi reperibili nelle vicinanze delle filiali, al fine di poter fare una prima valutazione su questo argomento.

Verrà poi considerata la possibilità di procedere con l'eventuale installazione di questi utili strumenti.

### **Intelligenza artificiale in BPS**

Abbiamo chiesto informazioni in merito a quello che è, e che anche a breve potrà essere, l'impatto della nostra Banca con l'intelligenza artificiale.

L'Azienda riferisce che, al momento, già esistono settori e lavorazioni che fanno uso di intelligenza artificiale a supporto dell'operatività della funzione antiriciclaggio e di quella commerciale. Non siamo a conoscenza di altri contatti e/o offerte di collaborazione sull'argomento da parte di aziende di fornitura di prodotti informatici operanti nel settore specifico.

### **Entrate e uscite di personale nel 2023**

Lo scorso anno ci sono state 22 uscite per pensionamento e 100 per dimissione, a fronte di 299 assunzioni.

### **Problematiche specifiche delle filiali**

Sono state riportate all'Azienda diverse problematiche rilevate dalle OOSS, relative a:

- Verifiche di inquadramento
- Carenze di organico
- Presenza di dispositivi salvavita e richiesta di proporli anche per le realtà con 2 dipendenti
- Specifici aspetti di salute e sicurezza (impianti elettrici, rumorosità degli ambienti di lavoro, illuminazione e salubrità dei locali)

L'azienda si è impegnata a fare le necessarie verifiche per tutte le casistiche segnalate.

## **Apertura casse pomeridiana**

Posto che all'Azienda non risulta operatività di cassa pomeridiana, salvo pochissime documentate eccezioni (meno di 4 o 5 su tutta la rete), abbiamo chiesto accesso ai tabulati di segnalazione delle operazioni in contanti fatte in filiale in orario pomeridiano.

Alle scriventi risulta essere prassi in alcune realtà l'apertura della cassa con la movimentazione di valori anche in orario pomeridiano, seppur con operatività molto ridotta o episodica, nonostante l'orario della filiale non lo preveda.

L'Azienda ci ha negato la fornitura di tali dati. Confidiamo che si attivi per gli opportuni controlli interni erogando, dove dovuto, l'intera indennità di cassa.

**L'azienda ribadisce che la cassa è chiusa al pomeriggio, conseguentemente ciascuno si adegui.**

## **Disponibilità procedure a scadenza o a fine/inizio mese**

È stata ribadita la criticità in merito alla frequente indisponibilità temporanea e rallentamenti di procedure informatiche che gravano sulla operatività corrente, specialmente nei periodi di picco di lavoro.

## **Politiche ESG verso i dipendenti**

È stato chiesto all'azienda un'ulteriore sensibilizzazione rispetto alle politiche di sostenibilità per gli aspetti che riguardano i dipendenti e la conciliazione tra vita privata e lavoro. Ad esempio è stata negata, per il momento, la richiesta di un locale per cambiarsi ai colleghi del Sosi che vorrebbero recarsi al lavoro in bicicletta, per non creare una discriminazione con i colleghi delle realtà in cui tali locali non sono disponibili.

Inoltre, per quanto sia doveroso riconoscere all'Azienda una maggiore attenzione rispetto al passato, è ancora elevato il pendolarismo a cui sono soggetti i colleghi, spesso senza altra soluzione che l'uso dell'automobile. È stato richiesto di valutare una migliore razionalizzazione delle assegnazioni, soprattutto per quelle figure professionali più facilmente intercambiabili, quali ad esempio gli addetti alla cassa.

## **Ipotesi nuovo orario di lavoro**

Il primo luglio pv entrerà in vigore il nuovo orario di lavoro su 37 ore settimanali. Al momento ci sono delle ipotesi di nuovo orario, ormai note ai più, condivise con coordinatori e capiservizio su cui l'azienda è in attesa di feedback.

L'azienda ha comunicato di avere l'intenzione e la facoltà di definire unilateralmente il nuovo orario di lavoro, nel rispetto delle regole definite nel contratto nazionale.

## **Assegni senza clausola NON TRASFERIBILE**

L'Azienda ha deciso, in merito alla richiesta di intervenire sulle procedure di lettura, di non implementare alcun controllo sulla presenza della clausola, visto il limitato numero di assegni con tali caratteristiche.

## **Accesso a regolamenti e manuali**

A fronte della precedente segnalata difficoltà nel reperire regolamenti e manuali, l'Azienda ha risposto che i regolamenti sono tutti pubblicati sulla intranet aziendale a cura dei singoli uffici preposti, ma non è in grado di esprimersi su a che punto sia il processo di migrazione proprio perché è demandato al singolo ufficio per quanto di competenza. Nell'interesse anche dell'azienda, sarebbe auspicabile un maggior coordinamento centrale sul passaggio operativo così delicato.

## **Smart Working**

È stata ribadita la linea aziendale di demandare, ove previsto, la regolamentazione dello smart working ai singoli responsabili sulla base delle esigenze di servizio.

## **Part-time**

Rispetto alla possibilità di accedere al part-time, l'Azienda ha dichiarato che di norma è orientata a concedere il part-time a chi ne fa richiesta. Ribadiamo agli interessati di fare sempre richiesta scritta per il part-time, diversamente il dato che ci viene comunicato, richiesti e concessi, sarà sempre falsato.

Sondrio, 22 febbraio 2024

Le Segreterie aziendali

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN