

Il periodico di First Cisl Banca Popolare di Sondrio

SECONDO TRIMESTRE 2024

Resoconto del nostro lavoro in azienda, informazioni, approfondimenti

2023

[InSintesi 4-2023](#)

[InSintesi 3-2023](#) (Unipol, temperature uffici, Accordi sindacali firmati e trattative in corso, Accordo mutui prima casa FAQ)

[InSintesi 2-2023](#) (comunicazione, mutui e convenzioni dipendenti, reperibilità normativa interna)

[InSintesi 1-2023](#) (Patto di prolungamento del preavviso, Truffe via e-mail, Contestazioni disciplinari, MIFID profilo di rischio e adeguatezza)

2022

[InSintesi](#) – quarto trimestre 2022 (corsi multimediali solleciti, cumulo di impieghi, permessi per esami universitari, sindacalisti o promotori, RC Professionali utilità, lavoro a tempo parziale tema da affrontare collettivamente)

[InSintesi](#) – terzo trimestre 2022 (premio di produttività, indennità di cassa, linee guida diversità inclusione)

[InSintesi](#) – secondo trimestre 2022 (note sulle truffe tramite bonifico via email – contestazioni/copertura assicurativa)

[InSintesi](#) – primo trimestre 2022 (note su tutela legale e comunicazione della sezione sindacale aziendale)

2021

[InSintesi](#) – 4° trimestre 2021 (politiche retributive, referente alte professionalità, delegato sociale, congresso)

Vi intratteniamo con un nuovo numero del nostro periodico che compare ininterrottamente ogni tre mesi dall'ormai lontano anno **2018**. L'idea iniziale di approfondire aspetti contrattuali e sindacali oltre che di rendicontare l'impegno e il lavoro della nostra delegazione sindacale si è rivelata fin qui vincente. Grazie al coinvolgimento e all'apprezzata collaborazione dei vari settori nazionali di **First Cisl**, [C.A. First](#), [DirFirst](#) oltre che dell'[Ufficio Legale](#) - per citarne alcuni - siamo riusciti a sviluppare e meglio delineare tematiche aziendali di interesse collettivo e individuale; ciò ha evidentemente permesso di contribuire sensibilmente ad accrescere la cultura sindacale, oltre che ad

affinare le competenze dei singoli sindacalisti coinvolti nelle questioni esaminate.

Ricordiamo che ogni numero di **InSintesi** è consultabile alla relativa [pagina del nostro sito internet](#):

**CASSA ASSISTENZA E COPERTURA SANITARIA GRANDI INTERVENTI
CHIRURGICI**

Sabato 18 maggio, in presenza a Sondrio, nell'assemblea annuale della Cassa Assistenza si è svolta la votazione per il rinnovo delle cariche previste dallo statuto. I risultati della votazione hanno premiato nuovamente **First Cisl** con la rielezione nel consiglio direttivo dell'unico candidato **Stefano Flematti** che è pure l'unico rappresentante sindacale presente nel consiglio direttivo. Ringraziamo vivamente coloro che tramite il proprio voto hanno permesso di avere una voce sindacale in un organo statutario fondamentale per il buon funzionamento della Cassa Assistenza. Sempre in tema di tutela sanitaria, in questi mesi



abbiamo raccolto un'esigenza comune espressa dalla base associativa durante le nostre visite nei luoghi di lavoro; conseguentemente, abbiamo interessato **Aletheia** per formulare una proposta di copertura sanitaria per grandi interventi chirurgici da affiancare alle pure valide tutele della Cassa Assistenza aziendale.

La possibilità di garantire ai dipendenti della Banca Popolare di Sondrio tale copertura sanitaria è stata in diverse occasioni al centro di trattative sindacali senza successo. Ribadiamo quanto sia auspicabile

che nel futuro azienda e sindacati ritornino in argomento ma, al momento, non c'è alcuna trattativa in corso: eppure in più di un'occasione abbiamo sottolineato la necessità di porre maggiore attenzione alla *employee retention*, evidentemente favorita *anche* dalla contrattazione integrativa, dalle convenzioni e agevolazioni di varia natura.

<https://www.aletheiastore.it/linea-salute/>

COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' AZIENDALE

Commissione Pari Opportunità BpS

[20210308_FIRSTinBPS_8marzo2021](#)

[FirstBPS_201836_CommssionePariOpportunita](#)

[RegolamentoCommissionePariOpportunitàBPS](#)

In data 06 giugno 2024 si è riunita a Sondrio la commissione interna sulle pari opportunità e sono stati, tra l'altro, approfonditi i dati statistici presentati dalla Banca.

Al 31/12/2023 a fronte di 3.033 dipendenti, le donne erano 700 (23,08%) contro 2.333 maschi (76,92%%). I dati esaminati,

seppur con una tendenza in aumento negli ultimi anni, sono ancora molto lontani da quelli medi di settore e mettono in risalto il divario sia numerico che di avanzamento di carriera tra uomini e donne.

La Banca ha illustrato una serie di iniziative che saranno inserite in un **piano operativo** sulla parità di genere di cui i principi base sono stati condivisi con il Comitato consiliare di Sostenibilità. Infine, è stato rappresentato che il Piano operativo sulla parità di genere conterrà iniziative volte a **favorire la genitorialità** in termini di flessibilità di orario, lavoro agile, part - time ecc.

Commissione Pari Opportunità BPS, come è composta?

signor Luigino Negri, in qualità di presidente, ai sensi del regolamento della Commissione per le pari opportunità della Banca Popolare di Sondrio;

signore Giuseppina Bartesaghi, Cristina Corvi, Elisabetta Gozzini e signor Paolo Mariani, in qualità di membri rappresentanti della Banca;

signore Veneranda Foschi (Fisac Cgil) e **Valeria Siniscalchi (First Cisl)** e signori Carlo Bartesaghi (Fabi), e Luca De Maestri (Unisin), in qualità di membri rappresentanti dei lavoratori.

Sarà nostra cura monitorare che le modifiche organizzative e strutturali in atto siano concrete e non solo teoriche. Ricordiamo che il regolamento della CPO è pubblicato in fondo alla nostra pagina internet:

<https://www.firstcisl.it/popsondrio/le-nostre-guide-e-i-nostri-approfondimenti/>

GIRI DI WALZER ALLA GUIDA DELLE FILIALI, PARTIRE COL PIEDE GIUSTO

Prendiamo atto che ultimamente i pensionamenti e le dimissioni stanno favorendo il presentarsi di opportunità per alcuni, sia in termini di avvicinamenti al luogo di residenza, sia in termini di crescita professionale.

Ai Preposti che subentrano alla guida di una nuova dipendenza raccomandiamo una scrupolosa iniziale rendicontazione di eventuali sospesi o criticità rilevate, anche interessando e coinvolgendo l'*Ispettorato* ed eventualmente il servizio *Presidio di Rete*. Si capisce come possa essere nell'interesse e a tutela del nuovo Responsabile stabilire una separazione netta tra la propria e la precedente gestione.

VAP

A maggio i sindacati aziendali hanno verificato con l'Azienda i parametri di bilancio 2023 in relazione al premio di produttività, siglando il relativo verbale di intesa. La presenza all'incontro sindacale del **Direttore Generale** è da sottolineare: speriamo e auspichiamo sia l'inizio di relazioni sindacali rispettose, intense, concrete e costruttive che vadano oltre il "*fare caciara*" e il tergiversare. Nel corso della riunione si è discusso sull'attuale situazione aziendale e sulla correlazione tra libertà e autonomia e remunerazione degli stakeholder. Siamo contenti della bontà dell'accordo a suo tempo raggiunto che frutta oggi un premio di **2400 euro** per l'inquadramento medio 3A3L ma si percepisce come le risultanze importanti che la Bps continua a maturare - fatto rimarcato proprio nella "*lettera alle Collaboratrici e Collaboratori*" inviata dal Direttore Generale in accompagnamento all'erogazione del VAP - siano accompagnate dalla legittima e crescente aspettativa da parte di **tutti** i dipendenti di ulteriori forme di riconoscimento del costante impegno profuso: del resto è proprio nella sopraccitata lettera che il Direttore Generale afferma l'importanza di prestare "*cura e attenzione pure alle piccole cose*", espressione che mal si coniuga con il rifiuto aziendale di incontrare il sindacato unitario quando ha chiesto, come noto, un *quid* extra per i dipendenti, a fronte dei risultati eccezionali conseguiti nel 2023.

HO VISTO LEI CHE DEVIA A LUI, CHE DEVIA A LEI, CHE DEVIA A ME?

“Ancora una volta siamo costretti a tornare in argomento e a intrattenerVi sulla necessità di presidiare in modo adeguato le linee telefoniche”, così esordisce una circolare aziendale di maggio.



È evidente come a nessuno faccia piacere un disservizio telefonico, non si discute; ma è altrettanto evidente l'inefficacia di un continuo richiamo non affiancato da idonei accorgimenti organizzativi, volti proprio a tutelare l'immagine dell'azienda oltre che a permettere al collega una gestione efficace dei ritmi di lavoro, degli appuntamenti e delle innumerevoli mansioni svolte, che vanno ben oltre rispondere al telefono. Peraltro, lo storico telefono è stato affiancato nel tempo dal

presidio costante di email nella casella personale, email per gli uffici, sezione “da fare” di cristallo, messaggistica istantanea, circolari, ordini di servizio...un elenco lungo di servizi in continuo aggiornamento.

Ci meravigliamo che la tutela dell'immagine ed efficienza aziendale sia affidata a una modalità operativa che richiama quasi il ritornello di una nota canzone italiana.

Sicurezza sportelli tesoreria.

Prosegue la distribuzione/attivazione dei dispositivi di sicurezza per quanto riguarda gli sportelli di tesoreria con unico addetto. Per completare la copertura della rete mancano ancora 4 tesorerie sull'area di Roma, che entro l'anno dovrebbero avere la disponibilità del servizio. Sull'argomento ricordiamo l'importanza di utilizzare sempre i dispositivi di sicurezza.

Attivazione del nuovo servizio di centralino telefonico presso le dipendenze di Lecco e Roma.

Abbiamo chiesto alcuni chiarimenti in merito all'attivazione dei nuovi centralini telefonici presso le dipendenze di Roma Sede e Lecco.

Al momento è un sistema sperimentale, in fase di installazione anche a Milano Sede e che verrà esteso alle dipendenze di maggiori dimensioni, per il quale attendiamo di verificare quelle che saranno le effettive implicazioni, in termini di attività lavorative ulteriori, a carico dei Colleghi che operano negli stabilimenti coinvolti nella “sperimentazione”.

Non ci è stato chiarito come tale servizio sia disciplinato e reso noto ai collaboratori. Abbiamo peraltro sottolineato l'esistenza di alcuni seri problemi tecnici da risolvere.

Premi aziendali alle filiali resi noti con circolare di luglio: chiarimenti sull'iniziativa.

È impensabile in questi tempi non avere un automatismo di deviazione di una telefonata, eppure il sindacato unitario aveva già discusso con l'azienda in occasione di un incontro semestrale le criticità di uno **sperimentale centralino telefonico** "automatico", ci chiediamo a che punto sia questo progetto.



Dr. Feel
Vivi meglio

**Il primo servizio sanitario digitale senza attese
in esclusiva gratuita per le/gli iscritte/i FIRST CISL**

Un team di medici h24 via chat, in video e in presenza, accessibili ovunque tramite app.

 **FIRST CISL**
Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario
BANCHE - ASSICURAZIONI - RISCOSSIONI - AUTHORITY

News **Welfare**

Novità per gli associati First Cisl, DR. Feel, il primo servizio sanitario digitale senza attese

First Cisl ha messo a tua disposizione un abbonamento gratuito a DR. Feel il primo servizio sanitario digitale senza attese. Grazie a DR. Feel... »

NUOVO ORARIO DI LAVORO DA LUGLIO

Da inizio luglio è in vigore il nuovo orario giornaliero di lavoro che secondo una tendenza sempre più diffusa, tiene conto della riduzione di mezz'ora dell'orario settimanale prevista nel nuovo rinnovo contrattuale di settore, concentrata dall'azienda nella giornata di venerdì. Invitiamo coloro che riterranno comunque di lavorare a oltranza pure tale giornata di tenere quanto precede in debita considerazione nella gestione dello straordinario retribuito.

VUOI FARE SINDACATO?

Come ricordato in più di un'occasione, abbiamo la possibilità di allargare la nostra delegazione sindacale con nuovi sindacalisti locali in alcune zone che presidiamo già da tempo. Va da sé che maggiore è il numero di sindacalisti volenterosi e competenti, maggiori sono le iniziative collettive che si possono avviare.

APPROFONDIMENTI



Consulta la [pagina internet relativa ai nostri approfondimenti](#) per le ultime novità pubblicate in tema di **indennità di cassa pomeridiana** e percorsi professionali dei neoassunti, spesso al primo impiego, e alle prese con la conoscenza delle dinamiche aziendali. Abbiamo predisposto alcune **slide con un'analisi sindacale dei punti di forza e debolezza della Bps.**

Neoassunti Pop Sondrio, First Cisl presente nel percorso professionale

Approfondimento 📅 23 Aprile 2024



La Banca Popolare di Sondrio può notoriamente vantare tra i suoi punti di forza la presenza territoriale e capillarità della rete commerciale, oltre all'attenzione all'economia territoriale, aspetti che rientrano nelle ampie considerazioni già svolte da **Andrea Battistini**, segretario regionale di First Cisl Lombardia, in occasione del recente [convegno organizzato dalla Bps.](#)

Anche l'inserimento nell'organico aziendale prevalentemente di giovani alla prima esperienza di lavoro e con contratto di apprendistato professionalizzante come modalità di assunzione preferenziale, è apprezzabile; conseguentemente i nostri delegati **First Cisl Pop Sondrio** pongono la massima attenzione nel fornire alle giovani leve la necessaria e opportuna assistenza e consulenza nella fase delicata di ambientamento, soprattutto nei primi mesi di assunzione. L'efficace assistenza sindacale può rivelarsi strategica per orientare le scelte e valutazioni in una realtà aziendale caratterizzata da marcate autonomie decisionali e organizzative dei Preposti.

Proprio per sottolineare i punti di forza aziendali e altri dati di interesse sindacale – in parte nel tempo migliorati, in parte da migliorare anche attraverso la contrattazione collettiva – proponiamo una prima versione di una **presentazione utile ai neoassunti**, in ottica formativa per comprendere la struttura aziendale e per alimentare un continuo confronto sindacale.

Operatività pomeridiana di cassa: indennità di cassa o “far cassa” di indennità?

News 8 Aprile 2024



Indennità rischio * cassieri

Come noto, l'azienda conosce l'esatto numero di operazioni di cassa svolte dai cassieri in orario pomeridiano, a sportello chiuso, tanto da segnalarle alle filiali con apposita email ma senza che vi sia un automatismo nel riconoscere la corrispondente indennità di cassa giornaliera maggiorata. Se l'azienda ritiene necessaria una flessibilità pomeridiana nella movimentazione dei valori, allora deve riconoscere, quando dovute, le relative spettanze economiche ai cassieri.

First Cisl Banca Popolare di Sondrio resta a disposizione dei cassieri coinvolti nella movimentazione di valori pomeridiana per reclamare le eventuali maggiorazioni previste sull'indennità di rischio, ricordando che in generale i termini di prescrizione dei crediti di lavoro avente natura retributiva si prescrivono da uno a cinque anni.

Per valutare ogni situazione si può scrivere a popsondrio@firstcisl.it

La questione rimane all'ordine del giorno, da dirimere unitariamente con gli altri sindacati aziendali al tavolo negoziale.

28 giugno 2024

First Cisl Banca Popolare di Sondrio
popsondrio@firstcisl.it