

In Sintesi

Il periodico di First Cisl Banca Popolare di Sondrio

PRIMO TRIMESTRE 2025

Abbiamo già sottolineato come **l'offerta pubblica di scambio lanciata da Bper sulla Banca Popolare di Sondrio** non ci abbia sorpreso particolarmente, se non per il tempismo.

Visti i possibili delicati scenari - che sembrano pure contemplare ipotetici interessamenti anche al di fuori dei confini nazionali - **First Cisl Pop Sondrio** ha voluto indirizzare una [lettera ai dipendenti](#), in segno di presenza e vicinanza.

Ops di Bper, First Cisl Pop Sondrio, lettera ai dipendenti

In primo piano  7 Marzo 2025



Abbiamo già sottolineato come l'offerta pubblica di scambio lanciata da Bper sulla Banca Popolare di Sondrio non ci abbia sorpreso particolarmente, se non per il tempismo, e abbiamo rimarcato l'opportunità di sostenere il sindacato unitario. Visti i possibili delicati scenari che sono pure oggetto di conversazione nei corridoi della **Bps** – e anche in quelli delle società controllate come **Factorit SpA** – indirizziamo una [lettera ai dipendenti](#), in segno di presenza e vicinanza.

AUMENTO BUONI PASTO E CONTRIBUTO PER PERNOTTAMENTO FUORI SEDE

6

CONTRIBUTO PER PERNOTTAMENTO FUORI SEDE

Ai dipendenti che, per esigenze di servizio, siano costretti a pernottare nella località sede di lavoro, a motivo della distanza tra quest'ultima e la loro residenza, viene erogato, quale contributo per il pasto serale, un importo mensile lordo pari a **132,00** euro.

Il contributo risulta direttamente correlato al valore espresso dal buono mensa di cui al punto che precede delle convenzioni aziendali (CONTRIBUTO PASTO PER NON RESIDENTI).

Pertanto, ogni qual volta dovessero intervenire variazioni nel valore del buono pasto, il contributo per pernottamento fuori sede verrà adeguato.

Il contributo in oggetto viene erogato per 12 mensilità e non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto. L'erogazione sopra menzionata viene compensata fino a concorrenza con altre agevolazioni riconosciute precedentemente allo stesso titolo.

Già nel quarto numero di InSintesi del 2024 abbiamo richiamato l'attenzione generale dei dipendenti in argomento buoni pasto, riportando l'articolo 6 delle Convenzioni Aziendali. Secondo l'articolo in questione, il contributo per pernottamento fuori sede risulterebbe direttamente correlato al valore espresso dal buono mensa e quindi da adeguare automaticamente, in seguito all'aumento del buono pasto aziendale.

In una sua lettera inviata alle Organizzazioni sindacali, l'azienda argomenta e sottolinea come l'articolo 6 non sia stato oggetto di trattativa e come il canone delle foresterie non abbia avuto alcun aumento.

"contributo pasto per residenti" ivi contenuto. Infine, occorre anche ricordare che, seppur non oggetto di trattativa sindacale, il canone di locazione delle foresterie (da sempre strettamente correlato al così detto "pasto serale") negli ultimi 24 anni non ha avuto alcun aumento.

Per ora soprassediamo, cogliendo nella missiva la buona volontà di continuare a mantenere invariati - proprio nell'interesse dei dipendenti contemplati dal preciso articolo - i canoni di locazione delle foresterie. La questione rimane comunque aperta e di rilevanza particolare per il dipendente non locatario delle foresterie.

CANALI DI COMUNICAZIONE

Rinnoviamo l'invito in questo periodo agitato e incerto a rimanere informati tramite i variegati canali di comunicazione a disposizione degli associati:

- ***intranet/bacheca sindacale*** (***di seguito ISTRUZIONI per iscriversi alla mailing list***)
- **canale *Whatsapp***
- **canale *Telegram***
- **sito web www.firstcisl.it/popsondrio**
- **email centralizzata**

E' bene rimanere in contatto con il proprio sindacalista di fiducia e ricordiamo che diversi nostri dirigenti sindacali sono attivi anche su ***Linkedin!***

SEGUONO LE ISTRUZIONI PER ISCRIVERSI ALLA BACHECA SINDACALE DA CRISTALLO

Nel motore di ricerca digita "bacheca sindacale". Oppure nelle home page clicca sul tuo nome, profilo personale, bacheca sindacale.

 tutto ▾

Clicca su FIRST CISL

Bacheca sindacale

[FABI](#)

[FIRST-CISL](#)

[FISAC - CGIL](#)

[UILCA](#)

[UNITA' SINDACALE FALCRI SILCEA](#)

Iscriviti alla mailing list

Home / In Azienda / Bacheca sindacale / FIRST-CISL

[ISCRIVITI ALLA MAILING LIST](#)

[STAMPA PDF](#)

FIRST-CISL

Documenti

Filtra per Mostra solo documenti validi Tutte le tipologie

Descrizione	Nome	Data	Tipologia	Azioni
20250307_First_popsconditio_letters_ai_dipendenti_____pdf	20250307_First_popsconditio_letters_ai_dipendenti_____pdf	07/03/2025	Comunicazioni	☆ ↓ ▾
ComunicatoUnitario_27022025	ComunicatoUnitario_27022025.pdf	06/03/2025	Comunicazioni	☆ ↓ ▾

Da questo momento riceverai un avviso quando verrà caricato un comunicato.

DATI DI VISUALIZZAZIONE SITO WEB

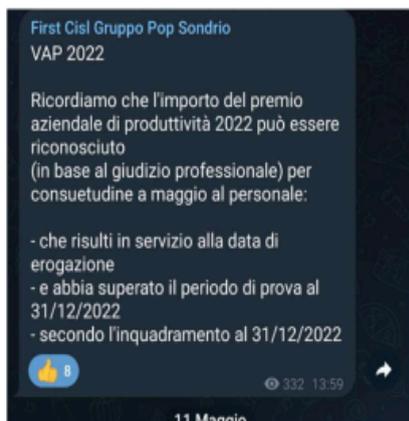
A distanza di qualche tempo dall'attivazione, abbiamo chiesto ai nostri informatici i dati relativi alla visualizzazione del nostro sito internet www.firstcisl.it/popsondrio :

10.000 visualizzazioni di pagine del sito in tutto il 2022 e **4.400** visualizzazioni nei primi 5 mesi del 2023.

I numeri del sito testimoniano il vostro apprezzamento dei contenuti e la bontà della nostra scelta editoriale di puntare su concretezza, qualità e fruibilità.

Nel prossimo futuro, rimanere *correttamente e velocemente* informati sarà sempre più opportuno.

Rammentiamo di consultare periodicamente il nostro **sito web** e soprattutto di unirsi al nostro **canale telegram**, che è lo strumento più rapido per veicolare contenuti in modo non invasivo; abbiamo anche adottato la possibilità per Voi di **reagire ai post tramite emoticon** cliccando a destra dello stesso, cosa che vi invitiamo a fare poiché evidentemente ci fornisce anche un immediato riscontro del gradimento della notizia.



Inoltre, è ulteriormente sempre consigliabile l'iscrizione alla **bacheca sindacale First Cisl** direttamente da Cristallo nella intranet aziendale: si riceve sulla casella di posta aziendale un **alert** ad ogni nuova pubblicazione. È sufficiente cliccare in altro a destra sul pulsante **mailing list** per inserire la cartella corrente nella mailing list.



3° CONGRESSO FIRST CISL BPER

Il segretario responsabile di First Cisl Pop Sondrio, **Stefano Flematti**, ha partecipato al congresso di BPER svoltosi a metà marzo, a testimonianza della vicinanza e avviata sinergia tra le due strutture sindacali. In quell'occasione il segretario ha intrattenuto i convenuti con un breve discorso che prova a riassumere indicativamente il *sentiment* generale del momento.

Il Congresso First Cisl BPer

Buongiorno a tutte e a tutti, sono molto contento di essere qui con voi e ringrazio la segreteria per avermi invitato a questo momento importante e occasione di ritrovo per tutta la First di Bper.

Vi è mai capitato di vivere un temporale estivo durante una passeggiata in alta montagna? Quando vedi che il cielo improvvisamente diventa scuro, senti che il vento inizia a soffiare forte e le prime gocce che cadono sono solo il preludio di quel che sta per accadere? E tu puoi far ben poco, se non trovar riparo e attendere che la forza della natura si scateni, per poi ricominciare a seguire il sentiero che stavi percorrendo con rinnovato spirito?

Ebbene oggi è questa la situazione che viviamo come dipendenti BPS. Un momento di grande incertezza che provoca preoccupazione e smarrimento. Immagino che molti di voi abbiano vissuto, forse anche più volte, questa esperienza e quindi possano capire come ci si sente.

Ma quando si è in alta montagna bisogna prima di tutto non perdersi d'animo ed è bene partire dal ricordarsi chi siamo e quale sentiero stavamo percorrendo, che è un buon viatico. Quindi chi è la BPS e chi è First BPS?

CHI È LA BPS?

La BPS, ad oggi, ha oltre 3700 dipendenti, il gruppo si compone della capogruppo con circa 3300 dipendenti, della BPS Suisse con circa 150 dipendenti e Factorit (società di factoring) con altri 150 dipendenti. Ci sono poi società minori con pochi dipendenti.

È una banca solida che non ha seguito strategie di altri competitor: non ha comperato sportelli, ha promosso una crescita professionale per linee interne, ha iniziato a vendere gli NPL solo quando costretta dalla BCE, il numero degli sportelli è in saldo positivo e i dipendenti negli ultimi tre anni è aumentato notevolmente, non ha mai fatto esodi, effettua raramente contestazioni disciplinari e solo recentemente rileviamo un blando aumento delle pressioni commerciali.

Ma BPS ha anche una dirigenza che non è giovane

Il direttore generale è in carica dal 1997 (ormai da 28 anni) e dal 2012 (ormai oltre 13 anni) è anche consigliere delegato. Il direttore generale (e consigliere delegato) e il vicario hanno una età media di 77 anni. Nella dirigenza attuale abbiamo una sola persona con meno di 55 anni, e 8 ultrasessantenni, oltre a 5 dirigenti pensionati e riassunti.

E BPS è una banca padronale dove c'è poco dialogo sindacale. Difatti le relazioni sindacali sono scarse. L'azienda spesso agisce unilateralmente e si giustifica vantandosi di conoscere il bene dei dipendenti, non rendendosi conto di avere di fronte i rappresentanti degli stessi al tavolo negoziale.

Il CIA, pur apprezzabile, è datato 2013.

Non c'è parità di genere sia per numeri sia per inquadramento, solo recentemente c'è stata attenzione in argomento, sulla spinta delle logiche ESG.

Il personale è sotto inquadro e non a caso l'azienda può vantare tra i migliori cost-income del settore.

In questa situazione i dipendenti oggi si trovano combattuti tra la voglia di cambiamento e l'inevitabile paura del cambiamento ... tra l'esasperazione della gerontocrazia e la consapevolezza di essere in un ambiente lavorativo difficilmente riscontrabile in altri contesti.

CHI È FIRST BPS?

First BPS è oggi un gruppo di 9 sindacalisti che progressivamente dal 2015 hanno iniziato a girare i territori nelle filiali della banca dove praticamente nessuno li conosceva e da una quarantina di iscritti oggi siamo passati ad oltre seicento dipendenti seguiti.

Siamo la terza sigla a poche unità da Unisin e con una distanza maggiore da FABI, difficilmente colmabile con le risorse ed energie attuali. Abbiamo copiato lo stile sobrio dell'azienda e siamo cresciuti per linee interne, non abbiamo mai avuto inserimenti di dirigenti sindacali di altre sigle e la crescita è stata omogenea e costante in tutti i territori grazie anche al valido supporto di tutti i territoriali coinvolti.

First nel 2015 era al primo tavolo con una rappresentatività non apprezzabile, siamo passati al terzo tavolo nel 2016, nel 2018 ci siamo uniti ad Unisin nel secondo tavolo per arrivare poi al tavolo unitario quasi due anni fa.

È stato un percorso di grande crescita professionale per tutti noi.

Sappiamo chi siamo, quale sentiero stavamo percorrendo e abbiamo la fiducia necessaria per affrontare il temporale.

Ma cosa dobbiamo fare, cosa possiamo fare di fronte a questo temporale?

In alta montagna si cerca un rifugio dove proteggersi ... ma in questo caso quale può essere il rifugio?

Il nostro rifugio SIAMO NOI e la nostra forza è la struttura sindacale: assieme possiamo proteggerci da questo "temporale".

Il rifugio, gli ovvero gli spunti che vorremmo lasciare alla segreteria che verrà eletta da questo Congresso, sono questi:

1. Vivere questo periodo in modo proattivo cercando di creare consenso tra gli associati. Per questo vi chiediamo la possibilità di poter visitare con voi le unità produttive Bps per far conoscere quello che è l'ambiente Bper, per permettere ai nostri colleghi di capire dove stanno andando.
2. sensibilizzare la dirigenza delle nostre aziende a far partecipare sempre il sindacato alle decisioni del management a garanzia che le scelte tengano veramente conto di tutti gli stakeholder (in particolare dipendenti e clienti) e non solo degli azionisti.

Se riusciremo a vivere questa esperienza e non a subirla, quando il temporale sarà passato e splenderà di nuovo il sole ci troveremo ancora più forti e pronti per un nuovo cammino BPS e BPER, sindacato e azienda!

Buon congresso a tutti

PIANO INDUSTRIALE "AVANTI A MODO NOSTRO"

Il piano industriale, nominato "Our Way Forward" senza particolare fantasia, rinnova l'evidente paradosso di un'azienda che vuole proseguire in modo autonomo nel tempo senza però garantire un progressivo ricambio generazionale della "testa" che è alla base del "successo" aziendale, volendo utilizzare parole sentite durante la conferenza di presentazione del piano industriale.

Nel merito del piano, il **comunicato unitario** diffuso riassume i punti da discutere al tavolo negoziale. In particolare, un aspetto critico è la pretesa di un approccio imprenditoriale e una mentalità orientata all'*ownership* dei dipendenti senza un adeguamento della remunerazione: un dipendente che lavora come un imprenditore è un ossimoro, è un paragone che snatura il rapporto di lavoro subordinato. Auspichiamo che l'innovazione della cultura aziendale, i percorsi di crescita, le strategie motivazionali e la

riallocazione dei cassieri siano elementi condivisi, da governare attraverso accordi sindacali strutturati.

SITUAZIONI PERSONALI SOSPESE

In considerazione di futuri scenari incerti, suggeriamo a chi abbia necessità di risolvere situazioni personali sospese (es. richieste di trasferimento/avvicinamento) di attivarsi **con il Servizio Personale** e avviare le necessarie pratiche; i nostri sindacalisti sono sempre disponibili per un preventivo confronto e un successivo intervento quando opportuno.

LA SECURCASSA PUO' "SBAGLIARE" ?

Considerato l'inconveniente che la *SECURCASSA* possa risultare temporaneamente fuori linea, rileviamo l'opportunità e necessità che l'argomento sia adeguatamente approfondito e declinato nel manuale di cassa, con indicazione precise su come procedere in caso di inceppamenti, disallineamenti, guasti o quando necessario a vario titolo procedere allo svuotamento materiale del dispositivo. In particolare, ci chiediamo se la disconnessione e il malfunzionamento del dispositivo possano, una volta ripristinata l'operatività, avere ripercussioni e causare possibili errori contabili, specialmente quando un solo dispositivo è condiviso tra due cassieri.

ESG / CSRD 2024 STAKEHOLDER ENGAGEMENT ESTERNI SINDACATI

Con riferimento alla normativa connessa al bilancio di sostenibilità e alla rilevanza delle informazioni qualitative e dei rapporti con gli *stakeholder*, l'azienda con il suo consulente KPMG ha incontrato i sindacati aziendali, per la condivisione e discussione del processo e dei risultati dell'analisi di doppia materialità.

Nell'occasione **la delegazione First Cisl** ha verbalizzato e ribadito le ormai note carenze aziendali su specifiche tematiche, in particolare vi rappresentiamo di aver chiesto che i temi delle frodi, della sicurezza nelle filiali e della vigilanza, delle truffe, delle pari opportunità e dell'equilibrio vita-lavoro siano considerati come rilevanti.

Il lavoro non si difende guardando al passato

I referendum **non sono** la scelta giusta

CISL Propongono soluzioni parziali, rischiose o addirittura dannose. La CISL preferisce il dialogo e la contrattazione per migliorare davvero le condizioni di lavoro.

La Corte di Cassazione ha dato il via libero ai quattro referendum sul lavoro, impropriamente associati al Jobs Act. È importante analizzare i quesiti per capire cosa propongono davvero e quali conseguenze potrebbero avere per i lavoratori.

Ritorno all'art. 18? Falso!

Il referendum propone di eliminare il contratto a tutele crescenti, ma non riporterebbe i lavoratori all'articolo 18, bensì alla versione ridotta della Legge Fornero del 2012.

La reintegra nei licenziamenti illegittimi esiste ancora, per gravi motivi come discriminazione o violazioni della maternità e paternità.

La corte Costituzionale ha già migliorato la norma in più punti.

Nessun aumento dei licenziamenti è stato registrato dopo le riforme.

Il Jobs Act prevede un'indennità fino a 36 mensilità, mentre la legge Fornero ne prevede solo 24: si rischia di ridurre le tutele! Un referendum mal posto, che potrebbe persino danneggiare i lavoratori.

La precarietà non si elimina con i referendum

La proposta vuole eliminare la possibilità di stipulare un contratto a termine senza causale per 12 mesi.

Il rischio? Minori opportunità d'impiego per i giovani e aumento di forme di lavoro meno tutelate.

Il vero problema non è il contratto a termine, ma l'abuso dei contratti brevissimi.

Meglio affidare le causali alla sola contrattazione, investire in formazione e penalizzare i contratti brevi.

Va rafforzata la contrattazione con contratti più tutelati e regolati.

Indennizzo per licenziamenti nelle piccole imprese: soluzione incompleta

Il quesito chiede di eliminare il limite massimo di 6 mensilità per l'indennizzo nelle piccole imprese.

Ma non garantisce che i giudici concedano importi superiori.

Servirebbe una riforma che aumenti sia il limite minimo che massimo, non solo l'eliminazione del tetto.

Giusto migliorare l'indennità, ma il referendum abrogativo non raggiunge l'obiettivo.

Uno statuto della persona nel mercato del lavoro

Rimettere al centro **REDDITO, FORMAZIONE e TUTELE**

Il mercato del lavoro è in evoluzione: l'occupazione aumenta, ma spesso si tratta di lavoro fragile. Questo non dipende dalla precarietà contrattuale, che è in calo, ma dalla crescita dell'occupazione in settori a basso valore aggiunto e bassa produttività, con conseguenti salari medi ancora troppo bassi. Persistono inoltre criticità come l'abbandono scolastico e la scarsa partecipazione di donne e giovani. Allo stesso tempo, le imprese faticano a reperire personale qualificato. Per rispondere a queste sfide, la CISL propone un approccio integrato che non si fermi alla salvaguardia del posto di lavoro, puntando anche sulla continuità occupazionale, sulla formazione e sulla tutela nelle fasi di transizione lavorativa.

Orientamento: quale opportunità per tutti

Il miglioramento dell'orientamento scolastico e universitario è fondamentale per far conoscere ai giovani le diverse opportunità formative e lavorative. Per tali ragioni è essenziale rafforzare in tutte le fasi del percorso formativo.

Formazione, sempre

È necessario potenziare l'intero sistema formativo, attuando le riforme previste dal PNRR per asili nido, scuole universitarie, ITS e rendendo strutture l'apprendistato duale. Vanno incentivate le lauree STEM e l'istruzione tecnica superiore anche tramite borse di studio, agevolazioni fiscali e housing universitario.

La formazione continua sul posto di lavoro deve essere garantita per affrontare la transizione digitale e l'uso dell'intelligenza artificiale, valorizzando i Fondi interprofessionali e il ruolo attivo delle imprese.

Sostegno al reddito e la sfida delle Politiche Attive

La CISL chiede il rafforzamento dei Centri per l'impiego, del programma GCL e la definitiva messa a regime della piattaforma SRS, per offrire opportunità formative e lavorative mirate, così da migliorare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Rafforzare la continuità reddituale anche nelle fasi di non lavoro e soprattutto nelle fasi della formazione. Gli incentivi all'occupazione devono essere tarati maggiormente sulle fasce più deboli.

La temporaneità deve costare di più ed essere governata dalla contrattazione collettiva

Il lavoro a tempo determinato deve essere normato dalla contrattazione collettiva ed il contributo occasionale deve essere maggiore per i rapporti a durata più breve per impedire l'abuso. Vanno inaspriti gli indennizzi per i licenziamenti individuali, soprattutto nelle piccole imprese.

Rafforzare la contrattazione, approvare la partecipazione

I rinnovi contrattuali hanno ben recuperato l'imperniato inflazionistico, ma non possono, da soli, affrontare il nodo della bassa produttività di sistema. La CISL ritiene fondamentale l'estensione della contrattazione aziendale a territoriale per la crescita delle retribuzioni, la redistribuzione dei benefici derivanti dagli aumenti di produttività, l'introduzione di misure di flessibilità per lavoratori e lavoratrici per favorire la condivisione del lavoro di cura, la riorganizzazione e riduzione dei tempi di lavoro, risultati che possono essere conseguiti attraverso relazioni industriali realmente partecipative.

Potenziare la ricerca ed attrarre investimenti

Il lavoro di qualità non si crea per decreto. Vanno incentivati investimenti pubblici, privati e innovazione, che rappresentano i pilastri di una crescita economica sostenibile, per salvaguardare la nostra società industriale e la capacità di esportazione.

Garantire un mercato del lavoro più equo, inclusivo e in grado di rispondere alle trasformazioni economiche e tecnologiche.

www.cisl.it 

www.cisl.it 

The CISL logo, consisting of a green circle with a red and white swoosh underneath, and the letters "CISL" in a bold, green, sans-serif font below it.

Il lavoro non si difende guardando al passato
I referendum **non sono** la scelta giusta

Propongono soluzioni parziali, rischiose o addirittura dannose.

La CISL preferisce il dialogo e la contrattazione per migliorare davvero le condizioni di lavoro.

La Corte di Cassazione ha dato il via libera ai quattro referendum sul lavoro, impropriamente associati al Jobs Act. È importante analizzare i quesiti per capire cosa propongono davvero e quali conseguenze potrebbero avere per i lavoratori.

Un cordiale saluto.

31 marzo 2025

First Cisl Banca Popolare di Sondrio

popsondrio@firstcisl.it