



Nella giornata di mercoledì 1 giugno le OO.SS. hanno incontrato l'Azienda. In apertura la delegazione aziendale ha ripreso i risultati della trimestrale che hanno evidenziato una crescita di volumi, maggiore ricorso della clientela all'operatività da remoto, un miglioramento della qualità del credito ed un aumento della liquidità e del capitale.

Sistema incentivante 2021: L'Azienda ha riferito che sarà erogato nella busta paga del 27 giugno. Anche quest'anno, siccome tanti colleghi hanno raggiunto gli obiettivi, si attiverà di conseguenza il meccanismo della perequazione.

I conteggi definitivi verranno ultimati la prossima settimana ma sicuramente - riferisce l'Azienda - la decurtazione sarà inferiore al 5%.

E' stata anticipata un'iniziativa che prevede per i **Gestori Personal** la possibilità di essere affiancati da figure apicali, quali Direttori di Area e Direttori Territoriali, in colloqui con i clienti particolarmente problematici. L'iniziativa è stata presentata come un modo per agevolare il lavoro dei gestori nella relazione. Abbiamo espresso la nostra preoccupazione che l'iniziativa non si trasformi nell'ennesima forma di pressione commerciale. Invitiamo tutti i lavoratori interessati a segnalare al proprio rappresentante sindacale eventuali anomalie in tal senso.

La gestione risorse sta inoltre mettendo in campo varie iniziative che mirano alla crescita professionale dei colleghi, i componenti per parte sindacale della commissione formazione approfondiranno queste tematiche nell'incontro che verrà programmato a breve.

Riguardo alla situazione dei **lavoratori fragili** l'Azienda ha esposto le modalità applicative, in base alle recenti evoluzioni normative (legge 52/2022), distinguendo le seguenti casistiche:

- Per i **lavoratori fragili** in possesso di certificazione che attesti le patologie e le condizioni individuate dal Decreto del Ministero della Salute del 4 febbraio 2022 (c.d. Decreto Speranza), fino al 30 giugno 2022 rimane il principio dello svolgimento della prestazione in modalità agile. Nel caso in cui lo Smart Working non sia possibile, l'assenza viene equiparata al ricovero ospedaliero con neutralizzazione degli effetti ai fini del calcolo del comperto. **In questi casi non vi è nessuna decurtazione delle ferie per assenze fino a sei mesi come previsto dal CCNL.**
- Per i **lavoratori fragili ai sensi dell'ex Decreto Cura Italia**, quelli cioè non ricompresi nel precedente alinea ma comunque in possesso di certificazione medica attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da patologie oncologiche o dall'assunzione di terapie salvavita - ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di quanto previsto alla legge 104/92 art. 3 comma 3 (disabilità con connotazione di gravità), qualora non sia possibile farli operare in smart working, la conseguente assenza avrà un giustificativo previsto dall'azienda ed in questo caso ei sarà applicata una decurtazione delle ferie pari ad un dodicesimo ogni mese di assenza. Nel caso invece il collega sia in possesso di certificato medico e resti a casa in malattia, questo seguirà le regole previste da CCNL .
- Eventuali casistiche non rientranti nei due precedenti alinea saranno trattate a livello gestionale qualora non fosse possibile farli lavorare né in modalità agile e né in modalità ordinaria in assenza di rischio sanitario.

Sulla correttezza applicativa di quanto sopra esposto stiamo effettuando verifiche e approfondimenti.

Smart Working: la nuova legge in vigore ha prorogato fino al 31 agosto la procedura semplificata (c.d. modalità "emergenziale").

L'azienda sta valutando di comunicare la proroga della situazione attuale direttamente ai colleghi che stanno tuttora operando con tale modalità. Le OO.SS hanno ribadito la necessità di cominciare in tempi brevi il confronto per addivenire ad un accordo che vada a normare la modalità di lavoro agile.

Premio Aziendale 2022: abbiamo richiesto un avvio di confronto sull'argomento.

E' stata inoltre consegnata un'informativa riguardante le **assunzioni** effettuate nei primi 5 mesi del 2022. L'argomento sarà oggetto di ulteriore confronto con l'azienda.

In chiusura di incontro le OO.SS hanno chiesto all'azienda di convocare, oltre alla commissione formazione, anche la commissione politiche commerciali, stanti le forti pressioni a cui tutta la rete è sottoposta, e la commissione tecnica per continuare ad approfondire le varie problematiche che si verificano in rete.

I prossimi incontri sono previsti per mercoledì 8 e giovedì 9 giugno.

Milano, 3 giugno 2022

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM FABI - FIRST CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN