FISAC CGIL FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATO ASSICURAZIONE CREDITO GRUPPO BANCO BPM

Lavori in Corso

INFORMATIVA PERIODICA DEGLI INCONTRI SINDACALI DI GRUPPO

Care colleghe e cari colleghi, il giorno 8 marzo abbiamo incontrato l'Azienda, questi gli argomenti affrontati:

CONDIZIONI AL PERSONALE E RINEGOZIAZIONE MUTUI

Abbiamo chiesto all'azienda di accelerare su questi temi, molto sentiti da tutti i colleghi. Ci è stato comunicato che sono in perfezionamento a breve le circolari operative rivolte alla clientela sulla possibilità di **passare dal tasso variabile al tasso fisso come previsto dalla Legge di Bilancio 2023** (valido per mutui fino a 200.000 euro, in ammortamento regolare, per richiedenti con ISEE < 35.000 euro). **La Banca ha preannunciato una proposta complessiva sui mutui dipendenti che integri anche questa previsione di legge**. Il confronto sui mutui sul resto dei temi riguardanti le **condizioni applicate ai dipendenti del Gruppo** partirà nella settimana del 20 marzo prossimo.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI SMART WORKING

L'azienda ha presentato le bozza del **nuovo contratto individuale**, che una volta perfezionato verrà inviato ai colleghi che intendano continuare a fruire di tale forma di lavoro.

A tutela dei colleghi coinvolti, abbiamo chiesto diversi chiarimenti riguardanti:

- La modulazione settimanale prevista dall'accordo sindacale è massimo 2 gg in smart working. Sul contratto individuale **l'Azienda traduce in max 2gg di smart working e "di norma" 3gg in presenza** e questo chiaramente potrebbe rappresentare un problema di effettiva fruizione dello smart working in caso di ferie, malattie o altro. Abbiamo chiesto pertanto di **eliminare il riferimento ai 3gg di presenza, non previsti esplicitamente dall'accordo sindacale**;
- L'autorizzazione da chiedere per lo svolgimento della prestazione in un **luogo differente da locali aziendali e residenza** (ad esempio: seconda casa, casa di famiglia) non diventi un ostacolo per chi ne abbia necessità o scelga di esercitare l'opzione; ottenuta l'autorizzazione per un dato luogo di svolgimento sarebbe opportuno non dover ripetere l'iter ogni volta ma poter fornire una semplice comunicazione;
- Abbiamo chiesto di inserire l'impegno alla **dotazione tecnologica** al lavoratore da parte dell'azienda previsto sull'accordo sindacale e non sul contratto individuale;
- Abbiamo chiesto di rimandare alla Commissione Salute e Sicurezza tutte quelle sezioni del contratto individuale riguardanti temi che, secondo noi, impattano sulle materie di competenza degli RLS.
- Rispetto ai **controlli a distanza sull'attività di Smart Working**, che l'Azienda illustra nell'allegato 2, la normativa (Statuto dei Lavoratori come modificato dal Job Act, normativa privacy compresi gli orientamenti del Garante della Privacy) prevede "che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli" (art.4 legge 300/70) e che la stessa sia "adeguata, specifica e trasparente" (Garante della Privacy) sulla modalità di utilizzo degli strumenti informatici e sulla finalità e la modalità del monitoraggio stesso. Nello specifico il datore di lavoro deve segnalare quali strumenti utilizzerà per il controllo, le loro caratteristiche, il funzionamento, le modalità e le regole di utilizzo e l'oggetto e la frequenza dei controlli. **Non abbiamo trovato queste caratteristiche nell'informativa aziendale.**

NUOVA CIRCOLARE SU UTILIZZO DI INTERNET E POSTA ELETTRONICA

Abbiamo contestato all'azienda il passaggio che prevede che "non è consentita la cancellazione di email pertinenti l'attività lavorativa". Non sembra chiaro se l'archiviazione, possibilità alternativa alla cancellazione, abbia l'effetto di alleggerire il "peso" delle caselle email in caso di saturazione delle capacità. Abbiamo chiesto un chiarimento su questo punto ed eventuale riformulazione.

In generale sulla considerevole parte della circolare che circostanzia i controlli a distanza ritroviamo la stessa genericità e mancanza descrittiva già contestata sull'allegato 2 del contratto individuale di smart working. **Anche questa informativa quindi per noi non risulta né adeguata, né specifica, né trasparente.**

EROGAZIONE WELFARE EX BANCO POPOLARE

L'azienda ha confermato che l'erogazione delle quote spettanti ai colleghi assunti nel **ex Banco Popolare** fino al 31.12.2016 avverrà **entro la fine del mese di marzo** (come da accordi sindacali). Il Portale Welfare 2023 è in aggiornamento e sarà operativo all'inizio di aprile e le suddette quote saranno di conseguenza già utilizzabili.

Il prossimo incontro di delegazione è previsto per la prossima settimana e, come di consueto, vi terremo aggiornati.

Fisac-CGIL Gruppo Banco BPM