



# AGGIORNAMENTO TRATTATIVA 13 maggio 2021



## **Vaccinazioni**

L'Azienda ha comunicato l'imminente uscita di una nota informativa riguardante l'assenza temporanea durante una parte della giornata per la somministrazione del vaccino covid-19 presso strutture esterne alla Banca. Il permesso, denominato VACC\_COVID, avrà il medesimo meccanismo di funzionamento dei permessi per visita pubblica. Sarà necessario produrre documentazione comprovante l'avvenuta vaccinazione, cioè prenotazione, accettazione e laddove possibile il giustificativo rilasciato dalla struttura. Il tempo di itinere, considerando la distanza dai centri di vaccinazione, sarà congruo e sarà possibile utilizzare questo speciale permesso solo in caso di effettiva presenza lavorativa in giornata.

A domanda specifica, l'Azienda ha dichiarato che non ci saranno problemi per i colleghi che, avendo già ricevuto la vaccinazione prima dell'uscita della nota informativa, avessero utilizzato il normale permesso visita pubblica.

In maniera più generica, l'Azienda ha ribadito che ABI è in contatto costante con il Commissario straordinario per rendersi disponibile, appena possibile, alla vaccinazione sul posto di lavoro.

## **Lavoratori fragili**

Su questo tema continua a fare norma il DPCM Cura Italia attualmente in vigore e che ha scadenza 30 giugno 2021. L'Azienda, sollecitata dalle Organizzazioni Sindacali, ha specificato che è in corso una operazione di verifica e aggiustamento delle situazioni attualmente inquadrata nella macro-categoria dei "lavoratori fragili" attraverso, in sostanza, una verifica di alcune certificazioni sanitarie. Invitiamo tutti i colleghi coinvolti, nel caso ce ne fosse bisogno, a contattare i propri riferimenti sindacali.

## **Piano Uscite – Aggiornamenti**

A fronte dell'integrazione all'Accordo di dicembre sul Piano di Uscite volontarie 2021-22 firmato la scorsa settimana, le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto con forza che tutti i colleghi coinvolti vengano raggiunti da una comunicazione ufficiale, univoca e scritta in tempi rapidi. Non solo i colleghi interessati alla prima finestra di uscita di giugno 2021.

L'Azienda ha chiesto ancora un po' di tempo per completare l'elenco e relativa graduatoria ma nel frattempo ha dato alcune informazioni circa le conciliazioni in presenza che dovranno essere organizzate per gli 800 colleghi in uscita a giugno. Le piazze coinvolte saranno tre: Milano, Verona e Roma. E' stata inoltre chiesta la possibilità per i colleghi siciliani di organizzare in loco la conciliazione. Si sta anche valutando come organizzare le conciliazioni via teams relative a quei colleghi impossibilitati fisicamente a spostarsi.

## **Profamily**

Stante la data di incorporazione di Profamily fissata per il 12 luglio, l'Azienda ha fornito una fotografia della situazione dei 100 lavoratori coinvolti (54 dipendenti e 46 distaccati). Erano 105 ma nel frattempo 5 lavoratori hanno fatto scelte lavorative alternative.

I 31 lavoratori della Rete Profamily rimarranno in Rete (29 dei quali hanno già avuto l'assegnazione nello stesso comune in cui lavorano attualmente) mentre dei 69 lavoratori di Sede, 19 sono già stati assegnati alla struttura che continuerà a seguire le lavorazioni di credito al consumo rimaste, e i rimanenti 50 saranno destinati ad altre strutture centrali compatibilmente con le varie caratteristiche professionali.

È stato anche precisato che, con la cessazione per incorporazione di Profamily, tutti gli istituti specifici cesseranno, con particolare riferimento alle indennità di trasferta e laddove presenti le autovetture assegnate.

Ricordiamo infine che le coperture assistenziali e previdenziali dei 100 colleghi coinvolti persisteranno per tutto il 2021, in

---

attesa di trovare una soluzione diversa per il 2022.



### **Banca Akros**

È stata data notizia della conclusione dell'acquisto della partecipazione dell'80% della società Oaklins Italia (quattro dipendenti con contratto del commercio) specializzata in Mergers and Acquisitions attraverso un network internazionale che verrà messo a disposizione della clientela proprio per questo tipo di operazioni e relazioni con il mondo internazionale. La conclusione dell'operazione è calendarizzata per il periodo maggio-settembre e l'Azienda si è impegnata a tenerci aggiornati.

### **Assunzioni**

Avvicinandosi l'estate - la data del 30 giugno – aumentano le preoccupazioni delle Organizzazioni Sindacali circa le ricadute che a vari livelli ci saranno sull'organizzazione del Gruppo e, attraverso il meccanismo dell'albero di trasmissione, in particolare sulla Rete Commerciale. In questo senso risultano fondamentali il tempismo e le modalità con cui l'Azienda sta affrontando il tema delle assunzioni previste dall'Accordo firmato sulle uscite volontarie.

Perché la soluzione non potrà essere, per esempio, ricorrere a raffazzonate ed improvvisate "richieste" di sostituzione di cassa ai gestori family che magari da decenni non svolgono più ruoli amministrativi. Certo, questa specifica attività nella maggior parte dei casi non è incompatibile con il ruolo svolto e il proprio inquadramento, ma è fondamentale che l'Azienda fornisca adeguata formazione normativa ed operativa. E su questo, le Organizzazioni Sindacali annunciando che vigileranno particolarmente, hanno chiesto all'Azienda di impegnarsi concretamente.

Sul tema assunzioni l'Azienda ha ribadito che, in ottemperanza agli accordi, i numerosi colloqui per assumere il congruo quantitativo di colleghi sono in corso (per ogni assunzione stimano di colloquiare quattro candidati) e che le assunzioni, come previsto dall'Accordo, verranno effettuate prevalentemente sulla Rete commerciale. E' intenzione delle Organizzazioni Sindacali tornare costantemente in argomento.

### **Verona**

In risposta ad una lettera scritta dalle RSA della piazza di Verona l'Azienda, aggiornando sulla situazione degli uffici di Verona collegata alla vendita dell'immobile di Quintino Sella, ha voluto specificare che l'operazione di trasferimento dei colleghi coinvolti, 85 persone, è all'inizio. I tempi non sono stati ancora definiti ma non saranno brevi. E che le strutture designate per accogliere questi colleghi saranno le tre strutture site sempre nel comune di Verona: Via Meucci, Piazza Nogara e Palazzo Forti. In parte, queste strutture subiranno interventi di ristrutturazione degli spazi per accogliere questi colleghi, la maggior parte dei quali in Via Meucci.

### **Razionalizzazione Rete commerciale – chiusure Agenzie**

Confermato il week-end del 22-23 maggio quale data in cui verranno chiuse le 300 agenzie previste e, contemporaneamente, verrà completata la migrazione delle agenzie incorporate-fuse ma ancora esistenti come codice agenzia.

E' stato chiesto ad alcuni colleghi delle strutture centrali, la disponibilità a lavorare il sabato e domenica individuati.

Inoltre, per circa una decina di filiali sommati circa quaranta colleghi, sarà chiesto di recarsi prima al lavoro nella giornata del 24 maggio per completare una serie di operazioni che non possono essere fatte in remoto.

Per quel che riguarda l'operatività prevista per la giornata di venerdì 21 maggio, considerando le tempistiche e le modalità indicate per la quadratura, le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto di ridurre eccezionalmente l'orario di accesso alla clientela. L'Azienda ha risposto che avrebbe riflettuto su questa richiesta, confidando comunque che le procedure messe in atto, figlie anche dell'esperienza, dovrebbero essere tali da consentire una corretta migrazione nei tempi e nei modi senza la necessità di lavorazioni straordinarie come accaduto invece in passato.

### **Servizio di ritiro e consegna posta**

Dal 31 maggio e per tutto il mese di giugno, ci sarà la sperimentazione di una nuova modalità di organizzazione dei servizi

di ritiro e consegna posta nel senso di una riduzione del servizio che riguarderà 248 filiali: passaggio della navetta tre giorni alla settimana. Con, in affiancamento, un servizio di chiamata "ad emergenza".



### **Legge 104. Variazioni normative**

Con riferimento alla Circolare INPS 45 pubblicata il 19 marzo scorso che ha per oggetto l'utilizzo dei permessi Legge 104 da parte dei lavoratori a tempo parziale di tipo verticale o di tipo misto, è stato chiesto come l'Azienda intenda uniformarsi rispetto alla riparametrazione di detti permessi non più legati all'orario di lavoro.

### **Incentivazione 2020**

Si è nuovamente sollecitata l'Azienda a dare comunicazione ai colleghi circa l'ufficiale apertura dei cancelli del Sistema Incentivante 2020 e, soprattutto, della paventata perequazione. Mentre, le Organizzazioni Sindacali rimangono in attesa di ricevere adeguata comunicazione in merito.

### **Diamanti**

Le Organizzazioni Sindacali sono tornate con forza sul tema che sta ormai rivestendo i tratti di una farsa. A fronte di una task force in fase di chiusura e di una fase in dirittura di arrivo della gestione delle controversie con la clientela, i tanti colleghi coinvolti direttamente nella compravendita non sono ancora stati contattati nonostante le ripetute rassicurazioni in tal senso fatte dall'Azienda. Si è quindi ancora una volta chiesto un impegno scritto in tal senso, con tempi e modalità certe - impegno, per altro, contestualmente negato - che ponga finalmente rimedio ad una situazione che penalizza i propri lavoratori non considerandoli neppure allo stesso livello della clientela coinvolta.

### **Assessment - Commissione formazione BancoBpm 5.5.2021**

Nell'ambito dello Sviluppo delle Risorse Umane, è partito in questi giorni l'attività di assessment al fine di valutare il potenziale delle persone che nel breve-medio periodo potrebbero essere inserite in ruoli di maggiore responsabilità e a contenuti manageriali. Vi ricordiamo che, in generale, l'assessment può essere definito come una metodologia di valutazione del personale per individuare l'insieme delle caratteristiche comportamentali, delle attitudini, delle capacità e competenze individuali proprie di ogni risorsa.

Banco Bpm ha individuato, come persone potenzialmente pronte ad assumere ruoli di maggior responsabilità, circa 3 mila unità, delle quali 180 verranno già da subito coinvolte nel mese di maggio nel percorso di assessment, volto ad accertare tre elementi di ogni singola risorsa:

1. le competenze, date da conoscenze e capacità;
2. la motivazione;
3. il coinvolgimento (engagement) rispetto agli obiettivi aziendali, con la conseguente volontà di contribuire al raggiungimento degli stessi.

L'assessment verrà svolto online, via teams, in maniera individuale e di fatto sarà composto di vari momenti che comprendono colloqui, simulazioni e esercizi vari, volti appunto a misurare il potenziale delle persone e a formulare in modo mirato le azioni di sviluppo formativo/professionale future.

Il progetto, in un'ottica di inclusione, coinvolge persone di tutte le età, eccetto coloro che sono vicini al pensionamento. Esso è suddiviso in tranches e nel lungo periodo coinvolgerà tutte le 3 mila persone individuate, anche se ora la priorità è per le citate 180 persone che potrebbero entrare in ruolo già a partire da giugno/luglio, in concomitanza con le uscite nel Fondo di Solidarietà.

In qualsiasi caso, le persone non coinvolte nel progetto possono manifestare la propria intenzione a partecipare, manifestando la propria volontà attraverso un colloquio col Gestore Risorse di riferimento e/o col proprio Responsabile durante la valutazione delle prestazioni, utilizzando l'apposita sezione in procedura dove è possibile esplicitare il proprio interesse per percorsi formativi volti ad ampliare le proprie competenze.