



Buongiorno a tutti

Vi aggiorniamo come sempre sui temi trattati negli incontri della scorsa settimana con la delegazione trattante aziendale. Inoltre integriamo con alcune informazioni relative alla Commissione Tecnica ed alla Commissione Welfare che si sono tenute lunedì 12 novembre.

Anomalie procedura DM-Time

L'Azienda ha comunicato alcune decisioni che riguardano la nuova procedura DM-Time e che nei prossimi giorni comunicherà a tutti i colleghi interessati.

Sottolineiamo innanzitutto la rassicurazione verbale che **non ci saranno ricadute economiche** derivanti dalle mancate sistemazioni delle anomalie.

L'Azienda ha poi comunicato che **le anomalie di ottobre** che riguardano intere giornate - se non sono state sanate entro la giornata di venerdì 9 novembre con l'aiuto della task force, raddoppiata nei numeri, dedicata e contattabile tramite ticket – saranno gestite dalla task force stessa tramite contatto diretto di ogni singolo collega interessato dalle anomalie per risolverle centralmente in tempo utile. E' quindi fondamentale aprire i ticket perché le anomalie segnalate con ticket saranno le prime ad essere affrontate dalla task force dedicata.

Per quel che riguarda invece le anomalie di ottobre che riguardano minuti anche superiori all'ora, l'Azienda ha comunicato che tali anomalie verranno destinate ad un "contenitore" in procedura e saranno sanabili entro il 31 dicembre 2018, onde poter accertare le anomalie tecniche o sistemare i ritardi reali.

Come sempre, teneteci aggiornati rispetto a questa annunciata attività di supporto alla sistemazione delle anomalie della procedura, tenendo presente che tutte le tematiche che ci avete sottoposto sono ancora sul tavolo, sollecitate nelle risposte che contiamo di avere a breve.

L'Azienda ha inoltre recepito la nostra richiesta di permettere ai colleghi con **orario di lavoro part-time** di segnare tutta la prestazione lavorativa effettivamente fornita, anche se questa – come nei casi di partecipazione ai corsi – **supera le due ore giornaliere**.

Per quanto riguarda le segnalazioni che abbiamo fatto circa la gestione delle informazioni contenute nel certificato medico che è necessario allegare nel momento in cui si utilizzano i **permessi per visita medica privata o pubblica**, l'Azienda ha precisato che è possibile oscurare/cancellare la sezione che riguarda i dettagli sanitari del collega, senza che questo pregiudichi la fruizione del permesso, al fine di meglio tutelarne la privacy. Sempre su questo argomento l'Azienda si è riservata di meglio specificare la corretta modalità di fruizione di detti permessi (a breve pubblicazione di una nuova Faq sull'argomento) che, comunque, deve seguire la Circolare in materia.

Rimangono comunque ancora privi di risposte una serie di quesiti che la **Commissione Tecnica**, nella sua riunione di lunedì 12 novembre, ha ribadito all'Azienda e che riguardano, in estrema sintesi, alcuni aspetti della

gestione dei recuperi, del periodo di tolleranza ad inizio giornata e/o al rientro da pausa pranzo, la pubblicazione di una tabella di raccordo tra vecchi e nuovi giustificativi, la gestione delle trasferte multiple giornaliera, il carico di alcuni permessi speciali come quelli afferenti la Legge 104 e le facoltà di autorizzazione di responsabile e sostituto nella agenzie spoke.

SGS

Dopo la pubblicazione dell'ultimo volantino unitario a firma delle Organizzazioni Sindacali di SGS, l'Azienda ha mostrato apertura ed attenzione ai temi presentati e discussi in quella comunicazione.

Ricordiamo che il contratto integrativo di SGS è in scadenza a fine anno e che, a causa delle peculiari caratteristiche organizzative delle lavorazioni che avvengono nei poli lavorativi SGS, è fondamentale trovare un accordo che recepisca e normi specificatamente queste peculiarità. Turnazione, lavorazione straordinarie, clausole di salvaguardia per i percorsi professionali in corso di maturazione e indennità particolari; questi sono i temi che è necessario affrontare nei tempi e nei modi idonei a garantire la dignità lavorativa dei colleghi SGS.

Fusione Bpm – Banco Bpm

Confermando la data prevista per la fusione di Bpm Spa in Banco Bpm, l'Azienda ha comunicato che in occasione del primo giorno lavorativo post fusione Bpm in Banco Bpm, l'Azienda ha valutato la necessità che alcuni colleghi anticipino l'orario lavorativo per questioni operative. In particolare, al Direttore/Preposto e ad un operatore di sportello verrà chiesto di entrare in agenzia alle ore 7:30 di lunedì 26 novembre per testare e verificare l'avvenuta corretta migrazione operativa ed informatica.

Come in passato, l'Azienda ha confermato che le Aree Professionali potranno caricare la maggiore presenza lavorativa in Banca Ore. Per i Quadri Direttivi invece la maggiore presenza sarà da considerare nella normale flessibilità dell'orario lavorativo che li contraddistingue.

MIFID II

L'Azienda ha ricordato alle Organizzazioni Sindacali che è stato pubblicato sul portale la notizia che sarà possibile fruire del corso fino al giorno prima dell'esame. Inoltre, ha confermato che nei prossimi giorni verrà spedita ai Direttori di filiali una comunicazione con la quale si raccomanda di agevolare la preparazione all'esame a tutti i colleghi interessati, mettendoli nelle migliori condizioni possibili. Questa comunicazione verrà anche spedita per conoscenza ai Capi area e ai Gestori risorse in maniera di mettere tutte le strutture al corrente.

FRUIZIONI PERMESSI ENTRO FINE ANNO – NOTA BENE

Due promemoria da tenere presente da qua a fine anno.

- In DM-TIME trovate caricate le ore pari ad un giorno lavorativo sotto la dicitura di “**Permesso Retribuito articolo 100 ex articolo 56**”: ricordate che questo permesso ad ore deve essere utilizzato entro il 31 dicembre 2018.
- Prestare anche attenzione ai “**Permessi ex Festività**” che, da articolo 56, dovranno essere fruiti entro 14 dicembre 2018.

Ricordiamo inoltre che la **Banca ore anno corrente** deve essere fruita entro il 31 dicembre 2018 pena perdita della stessa. Siamo ben consapevoli che questo sarà molto complicato e non mancheremo di seguire questo aspetto nelle sedi opportune.

Valutazione delle Prestazioni

L'Azienda ha comunicato che l'annuale processo di valutazione rivolto a tutti i dipendenti del Gruppo verrà avviato a partire dal 27 di novembre. Specifici incontri verranno dedicati ai colleghi destinatari in prima istanza – i valutatori – del Sistema. Dal 19 di novembre sarà pubblicato in portale – nel carousel di comunicazione – il calendario dell'iter del processo in oggetto.

Lavoro Agile – Commissione Welfare

Abbiamo incontrato l'Azienda nella persona del responsabile per il settore People Care Giovanni Tagliagambe, che ci ha consuntivato sulle richieste pervenute per l'adesione allo Smart Working.

L'accordo prevedeva l'accoglimento di 250 domande, comprese le circa 50 posizioni già attive nel mondo Ex Banco. Le domande pervenute sono state 562 delle quali circa 100 non sono state prese in considerazione in quanto per la specificità del lavoro e per la strumentazione necessaria a svolgerlo non erano compatibili con tale modalità.

Pertanto le domande inserite in graduatoria sono state 462 su di un bacino (Direzioni di Sede e Direzioni Territoriali) che era di 7400 colleghi.

Le domande accolte sono state 202 oltre le 48 già operative. Si tratta di 66 colleghe e 136 colleghi con un'età media sui 45/46 anni in linea con quanto accade sul sistema.

Per quanto riguarda l'applicazione delle priorità in riferimento alla graduatoria le domande accolte hanno riguardato

- 45 colleghi per gravi e comprovati motivi di salute;
- 1 collega per gravidanza in corso;
- 156 colleghi per distanza fra sede di assegnazione e residenza.

In particolare ci è stato riferito che sono riusciti ad accontentare tutti i colleghi che si trovano ad una distanza superiore ai 37 km e che hanno fatto domanda.

Tutti i colleghi, anche i 260 esclusi, riceveranno una comunicazione via mail con allegato il contratto da sottoscrivere e l'indicazione della sede che potranno utilizzare per la giornata di lavoro agile da svolgere in una struttura logisticamente più "comoda" per il collega.

A tal proposito l'Azienda si è detta disponibile a prendere in considerazione richieste modificative dei colleghi nel caso la struttura indicata non fosse quella richiesta.

Le comunicazioni che informeranno i colleghi partiranno in questi giorni, e quanto prima si terranno le giornate di formazione previste dall'accordo stesso, di cui ½ giornata dedicata ai responsabili.

Sarà SGS a contattare i colleghi anche per la messa a disposizione dei supporti informatici necessari.

In considerazione del fatto che la partenza effettiva di questa modalità lavorativa dovrebbe essere il 1 Dicembre 2018, e tenuto conto che la sperimentazione scadrà il 31/12/2019 è stato ritenuto opportuno dare questa scadenza al contratto che pertanto avrà una durata di 13 mesi.

Nel caso qualche collega chiedesse di rientrare nella modalità lavorativa standard, verrà fatto subentrare un altro collega seguendo la graduatoria stilata che quindi rimarrà valida fino al 31/12/2019.

Si tratta, come più volte indicato, di una sperimentazione, quindi siamo a disposizione dei colleghi coinvolti, per ogni necessità e supporto.