



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

INCONTRO ANNUALE

Si è svolto ieri l'incontro annuale contrattualmente previsto e puntualmente richiesto dai sindacati sulla base di precedenti dati da analizzare forniti dall'azienda.

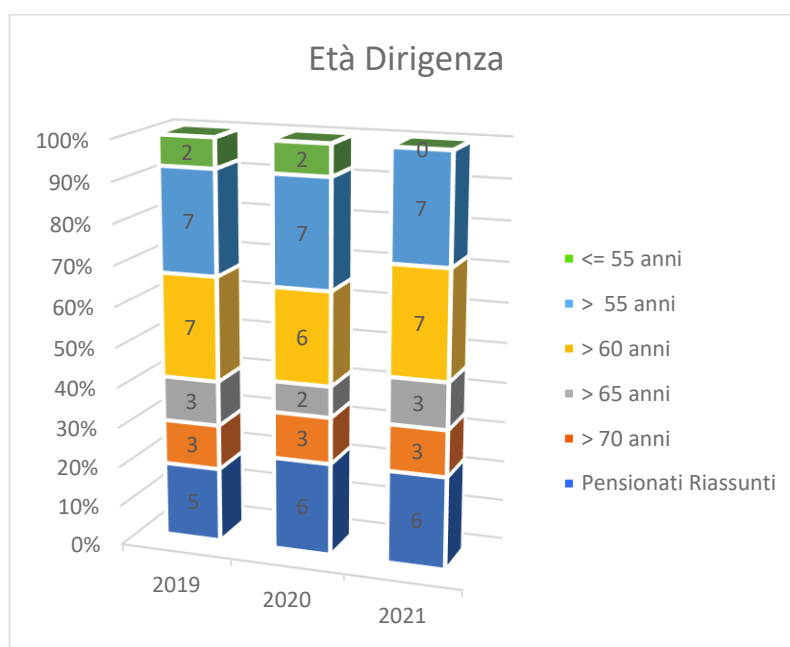
Prospettive Strategiche

In merito alle prospettive strategiche, l'azienda rimanda prevedibilmente al piano industriale.

Abbiamo sottolineato alcuni aspetti particolarmente di rilievo.

La governance non vede nessun dirigente al di sotto dei 55 anni.

- 23% pensionato riassunto
 - 10% over 70
 - 10% over 75



L'azienda replica che il fenomeno delle riassunzioni di pensionati e manager particolarmente anziani è comunque un fenomeno diffuso in ambito bancario, seppur maggiormente accentuato in Bps.



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Utile e Costo del lavoro: nessuna variazione significativa del costo del lavoro.

L'utile aumenta ma non varia significativamente il costo del lavoro. Il 2021 è stato l'anno peggiore per quanto riguarda le promozioni, ridotte del 59% rispetto al 2020, secondo i dati progressivi in nostro possesso. L'azienda non commenta e nuovamente ribadisce la propria autonomia decisionale in materia. Per quanto ne sappiamo, ci sono numerose richieste di promozioni dalla rete e dagli uffici centrali che vengono respinte in massa. Abbiamo sottolineato che dare poca importanza all'aspetto remunerativo potrebbe comportare ricadute notevoli sul piano motivazionale. L'azienda continua a proclamare le migliori e fantasiose intenzioni di remunerazione, ma al momento non è stato dato un seguito concreto, forse perché più attenta a ridurre la già bassa busta paga dei dipendenti in BPS rispetto ai colleghi di altre banche? (vedi riduzione indennità di cassa ai colleghi cassieri).

Profilo strutturale

150 neoassunti di cui solo il 36% è anagraficamente donna

L'azienda definisce il dato "casuale" e cita l'eterogeneità dei colloqui effettuati dall'ufficio Personale, alcuni dei quali anche in programma nel breve. Se il dato dovesse essere confermato anche nell'incontro del prossimo anno, non si potrà definirlo "casuale" ma qualche approfondimento andrà fatto sul sistema di reclutamento, visto che il dato precedente a questo incontro si assestava sul 46%. L'azienda ribadisce di non avere preclusione di genere. L'azienda ha una forte necessità di assumere personale e si è rivolta anche ad una società esterna per arrivare allo scopo di rinforzare l'organico o quantomeno coprire le carenze. Una domanda però ce la facciamo? Come mai nelle altre banche non hanno gli stessi problemi e troviamo la parità di genere, se non a volte vi sono più colleghe che colleghi?

Pochi trasferimenti (solo 189 ... 6% del personale) di cui solo 36 sono su richiesta dei dipendenti (19 %).

L'azienda segnala che le posizioni di richieste di trasferimento aperte sono solo 38, tra cui figurano anche richieste di cambio ufficio e cambio quartiere. Dato che ogni trasferimento ne comporta a sua volta un altro, non tutte le richieste sono facilmente assecondate. L'azienda sostiene che ogni posto letto nelle foresterie ha un costo significativo e progressivamente le foresterie andranno dismesse; furono istituite in considerazione dell'originaria espansione della banca a Roma e Milano con forte presenza di personale valtellinese. Oggi l'azienda, quando possibile, cerca di avere personale dislocato.



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Qualità delle risorse umane

Tipologia	2017	2018	2019	2020	2021
Dirigenti - Maschi	27	27	27	26	26
Dirigenti - Femmine	0	0	0	0	0
Quadri Direttivi - Maschi	527	536	535	539	536
Quadri Direttivi - Femmine	31	30	29	33	36
3 Area Professionale - Maschi	1677	1677	1673	1631	1612
3 Area Professionale - Femmine	426	456	488	482	483
2 Area Professionale - Maschi	14	14	17	55	109
2 Area Professionale - Femmine	0	0	1	33	64
Totale	2702	2740	2770	2799	2866

Tipologia	2017	2018	2019	2020	2021
% Dirigenti	1,00%	0,99%	0,97%	0,93%	0,91%
% Quadri	20,65%	20,66%	20,36%	20,44%	19,96%
% 3 Area Professionale	77,83%	77,85%	78,01%	75,49%	73,10%
% 2 Area Professionale	0,52%	0,51%	0,65%	3,14%	6,04%

Rileviamo una percentuale di quadri in diminuzione.

Il numero di Part-time è esiguo, concesso solo al 2% del personale, anche in questo caso legato alle difficoltà di avere organici in grado per poter gestire anche le necessità di qualità vita/lavoro dei dipendenti. È pur vero che su 16 richieste di part time 13 sono comunque state evase.

Passaggi Grado / Anno	2017	2018	2019	2020	2021
3 Area Professionale	187	189	186	182	98
3 Area Professionale - Maschi	145	149	136	133	67
3 Area Professionale - Femmine	42	40	50	49	31
Quadri Direttivi	44	63	29	63	3
Quadri Direttivi - Maschi	40	60	24	60	2
Quadri Direttivi - Femmine	4	3	5	3	1



Rappresentanze sindacali Banca Popolare di Sondrio

Abbiamo chiesto di avere l'elenco degli appalti di servizi, che tra l'altro impegnano non poche persone, riguardanti in particolare il centro servizi e la sede centrale. L'azienda ci ha garantito che sono rispettati i termini del CCNL. Vigileremo su quanto affermato.

Infine, abbiamo segnalato la necessità di porre molta attenzione sulle scelte organizzative di esternalizzazione che stanno prendendo il via in questo periodo, in particolare nel centro servizi, affinché non si ricada in una esternalizzazione "a piccoli passi" cosa che potrebbe configurarsi come elusiva delle precise regole imposte dal contratto nazionale.

Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Sondrio, 16 settembre 2022

Le rappresentanze sindacali BPS

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN