

**Commissione HR**  
**20 luglio 2021**

Il giorno 20 luglio 2021 alle ore 15:30, in video-conference, si è riunita la Commissione HR per discutere il seguente ODG:

- Implementazione accordi smart working
- Formazione Mifid II – certificazione professionale annuale
- Varie ed eventuali

Sono presenti

Enrico Tupone	AIBE
Orsola Comiotto	AIBE
Carlos Gonzaga – Presidente	Deutsche Bank
Cristina Orioli	Arab Banking Corporation
Carola D’Errico	Bank of Communication
Carmelo Priolo	Barclays
Silvia Mazzetto	BayernLB
Paola Cremonesi	BNP Paribas
Roberta Sormani	Ca-Cib
Claudina Farrè	Caixa
Francesca De Gaspari	China Construction Bank
Katia Brioschi	Citibank
Anna Mella	Commerzbank
Catia Sommariva	EFG Bank
Claudia Schaefer	HSBC
Carolina Cappuccio	ICBC
Simona Ranallo	ICBC
Alice Marini	ING
Elena Sala	JP Morgan
Piero Ricci	Mizuho
Claudia Cattaneo	Societe Generale

Il Segretario Tupone apre la riunione odierna lasciando la parola al Dottor Gonzaga che inizia la trattazione del primo punto riferito all’implementazione degli accordi di smart working. La situazione risulta essere in continua evoluzione anche a seguito dell’aumento dei casi dovuto all’ diffusione della variante delta.

Al momento, lo stato di emergenza finirà il 31 luglio p.v. e ad oggi non c’è una data diversa. Vengono ipotizzate soluzioni diverse sulle quali il Governo sta lavorando che prevedono il prolungarsi dell’emergenza fino all’autunno (ad oggi non è chiaro se fine ottobre o addirittura la fine dell’anno). E’ stata invece già prorogata fino al 31.12.2021 la modalità agevolata per lo smart working.

Si ricorda che a norma di legge sono previsti o accordi specifici tra le parti, tra sindacati e azienda, o CCNL che norma negli aspetti essenziali il contratto e prevede in sintesi: il mantenimento dell’orario senza flessibilità; il diritto alla disconnessione; la fornitura ai dipendenti delle apparecchiature (intendendosi per lo più il pc e il collegamento con la rete aziendale); no all’erogazione del ticket; max 10 gg al mese.

Si procede con un giro di tavolo:

- Si stanno raccogliendo le adesioni individuali dei dipendenti a sottoscrivere gli accordi in sw, ipotizzando una partenza al 1° ottobre in modo da avviare i contratti al termine dello stato di emergenza.
- già predisposti gli accordi individuali – con adesione del 100% (esclusi *sales*) – no definizione dei gg con una maggior responsabilizzazione dei manager; max 2 gg a settimana, non recuperabili; erogano il ticket; contributo di 10€/mese per elettricità/collegamento internet; laptop e, a richiesta, schermo più grande. Lo scorso anno hanno dato 150€ per l'acquisto di materiale (ex. casse, sedie) lo inseriranno nella policy di quest'anno aumentando a 180€ (per chi lo ha già utilizzato nel 2020 avrà la differenza di 30€). Si prevede per le colleghe che entrano in maternità e vogliono lavorare fino al 9° mese di lavorare in sw 5gg su 5. A settembre chiederanno di rientrare almeno un giorno a settimana. La sede di lavoro dev'essere la residenza del dipendente. Max 10gg lavoro dall'estero.
- Al momento si applica ancora massima flessibilità, non ancora aggiornata la policy pre-covid che prevedeva 1 gg a settimana in sw; la previsione post-covid dovrebbe prevedere un modello ibrido anche con sw 5/5gg; 80% dei dipendenti lavora ancora da casa; ticket sempre concesso; i manager vorrebbero ridurre la sede alla residenza; linee guida emanate dal gruppo che richiedono massima flessibilità; stanno valutando un eventuale contributo.

Si discute sulla necessità di legare i giorni di sw al ruolo ricoperto (ex. Segretarie o sales max 1 gg a settimana).

- Sottoscritto con i sindacati un accordo per aumentare oltre 10gg/mese, solo residenza salvo richiesta scritta con conferma di avere una connessione stabile o fissa o con router mobile esclusi i luoghi pubblici no wi-fi condivise; i manager possono valutare eventuali concessioni su seconde case.
- Non utilizzare i 10 gg di sw in concomitanza con le ferie per evitare il prolungarsi dell'assenza dall'ufficio.
- Ancora in fase di valutazione con un orientamento al modello ibrido con sottoscrizione di accordi sindacali. Al momento è al 50% la presenza in ufficio con una previsione di rientro al 75% a settembre. Contributo fino a 1.100\$, anche retroattivi da marzo 2020. Non hanno dato sedie o schermi grandi ma a seguito di rinnovo degli uffici i colleghi che lo hanno desiderato hanno potuto portare a casa del materiale.

Si chiede se vengono pagati gli straordinari in lavoro agile: la maggior parte dei convenuti riporta un numero esiguo di impiegati che al momento però ricevono gli straordinari. Nelle policy invece non saranno autorizzati.

Si chiede se nelle policy sia contemplato il lavoro dall'estero. La situazione si presenta disomogenea: 1 banca non lo prevede esplicitamente ma da valutare a seconda delle necessità; 1 banca non lo autorizza.; 1 banca max 3 settimane ma solo se ha la cittadinanza nel paese dal quale vuole lavorare; 1 banca solo per il periodo di emergenza; 1 banca solo se autorizzato dal regional compliance e HR europeo e solo per effettiva necessità.

Si chiede se prevedono di mantenere i desk fissi o prenotabili: alcune banche confermano l'intenzione di prevedere in futuro delle soluzioni flex su prenotazione. Si chiede di porre attenzione su questo punto poiché obbligare a lavorare da casa (in caso non ci sia disponibilità di desk) potrebbe far ricadere in una attività lavorativa di telelavoro e non più di lavoro agile. Un' associata riporta la propria esperienza, non avendo già

prima della pandemia postazioni fisse ma solo aree assegnate, hanno introdotto un'applicazione per cui il dipendente prima di recarsi in ufficio deve prenotare il posto permettendo così di monitorare gli ingressi.

Chiuso il punto sullo smart working si riporta all'attenzione della commissione il seguente quesito:

*nel caso in cui una collaboratrice risulti assente per maternità/aspettativa durante un anno (o parte di esso) e quindi impossibilitata a partecipare al processo di assessment e formazione da concludersi entro la fine dell'anno solare, quali misure vengono messe in atto al rientro al lavoro della collaboratrice? Ad es. recupero del processo di assessment e formazione entro un lasso di tempo pre-definito, limitazione dell'attività fino al completamento del processo previsto, ecc.?*

Un'associata riporta che al rientro dalla maternità il dipendente avrà un lasso di tempo breve per fare l'assessment e maggior agio nel concludere la formazione grazie anche al fatto che avverrà esclusivamente online (formatore: SDA Bocconi).

Si evidenziano numerose difficoltà nel trovare una formazione tecnica che apporti un valore aggiunto ai colleghi che hanno già una conoscenza della materia medio-alta.

Si domanda da chi viene svolta la verifica sull'adeguatezza della formazione dei nuovi assunti: una banca in team compliance ed HR; solo compliance nella maggior parte dei casi.

La riunione si chiude alle ore 16:30.