

Commissione HR
24 maggio 2021

Il giorno 24 maggio 2021 alle ore 15:00, in video-conferenza, si è riunita la Commissione HR per discutere il seguente ODG:

- Smart working – aggiornamenti
- Vaccini
- Welfare – valutazione della normativa in essere
- 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
Barbara Festinese	Barclays
Silvia Mazzetto	BayernLB
Annalisa Morelli	BBVA
Valeria Crivelli	BBVA
Francesca Ceserani	BNP Paribas
Adriana Pierelli	BNY Mellon
Claudina Farrè	Caixa
Francesca De Gaspari	China Construction Bank
Katia Brioschi	Citibank
Kristian Braun	Commerzbank
Anna Mella	Commerzbank
Marco Trovò	HSBC
Simona Ranallo	ICBC
Carolina Cappuccio	ICBC
Li Zhang	ICBC
Andrea Chiesa	ING
Alice Marini	ING
Elena Sala	JP Morgan
Matteo Tremolandi	KBC
Piero Ricci	Mizuho
Laura Centemeri	Natixis
Sabrina Gualtieri	RBC
Claudia Cattaneo	Societe Generale

Il Segretario Tupone apre la riunione odierna riepilogando i temi all'ordine del giorno e lasciando poi la parola al Dottor Gonzaga che inizia la trattazione del primo punto riferito agli aggiornamenti sullo smart working. La situazione al momento vede da un lato il termine dello stato di emergenza fissato al 31 luglio e dall'altro il prolungarsi fino al 30 settembre dello smart working, scelta che viene considerata preferibile da molte delle banche associate. Si evidenzia fin da ora un progressivo rientro in ufficio ed il ritorno alla normalità prevedendo l'utilizzo dello smart working o con applicazione totale del contratto collettivo (che prevede non più di 10 gg al mese in sw, la non erogazione del ticket pasto e la fornitura del materiale per il collegamento che i più intendono PC) o con contratti aziendali. Si fa presente che sono state avanzate alcune richieste sindacali per un contributo alla connessione ed il riconoscimento del ticket, così come già fatto nel contratto degli assicurativi. Si ricorda in ultimo il diritto alla disconnessione dopo l'orario lavorativo, al momento infatti i sindacati non hanno accettato un eventuale posticipo dell'orario con una maggior flessibilità sull'orario di inizio lavoro.

Un'associata riporta la propria esperienza in termini di contratti temporanei aziendali, concertati con i sindacati, che prevedono delle deroghe al limite dei 10 gg/mese fino a 75 gg dopo il termine dello stato di emergenza.

Si prospetta la possibilità di avere una normativa transitoria o un accordo per gestire il post emergenza con il permanere di una situazione di impossibilità nell'avere gli spazi che consentano il distanziamento.

Si cercano delle soluzioni per regolamentare le giornate in sw (ad esempio dando la possibilità di utilizzare lo sw in alternativa o il lunedì o il venerdì). Risultano delle situazioni disomogenee nella scelta dei giorni in sw, alcune associate prevedono giorni fissi e prestabiliti (salvo esigenze particolari concordate con il manager) mentre altre no.

In merito alla possibilità di ricevere informazioni sui vaccini dei dipendenti, si ricorda che il Garante ha espressamente vietato alle aziende di richiedere tale informazione. A seguire si discute sulle questioni legate ai dipendenti che viaggiano e al così detto green pass riconoscendo tuttavia che al momento la normativa del garante è in continua evoluzione e bisognerà aspettare a trattare queste tematiche in un secondo momento.

Si passa ora al secondo punto all'ordine del giorno sul tema vaccini. Le banche presenti confermano la volontà di non procedere con i vaccini in azienda o tramite strutture convenzionate anche a causa della indisponibilità degli stessi. Ad oggi il SSN risulta la scelta migliore e più rapida.

Si discute brevemente sulla gestione della giornata in cui il dipendente è assente per il vaccino. Dalla discussione emerge una totale disponibilità delle aziende a riconoscere la giornata come malattia/permesso retribuito, certamente non come ferie.

Si accenna al tema del rientro delle persone fragili/vulnerabili e sulle modalità di utilizzo delle mascherine negli uffici singoli e negli open-space.

Si tratta l'ultimo punto all'ordine sul welfare. Si fa presente che esiste un'evoluzione normativa sulle sanitarie. Sembra che si stia consolidando la possibilità, fatta salva una piccola percentuale di solidarietà (LTC), di coprire con il welfare le spese sanitarie (la franchigia o una micro-polizza per le cure dentarie). Una volta destinato questo ammontare alla componente sanitaria la parte che dovesse avanzare andrà in



solidarietà. In valutazione la possibilità che una parte non spesa venga destinata al fondo pensione (non sembra però che verrà presa in considerazione).

Si procede brevemente ad un breve giro di tavolo per verificare come le associate approcciano ai piani di welfare. In estrema sintesi, sia con o senza piattaforma dedicata, per lo più vengono destinati a buoni acquisto, spese sanitarie, spese per istruzione, libri, centri estivi, spese per persone fragili.

Per concludere con le varie ed eventuali, il Segretario Tupone comunica che prossimamente verrà organizzato un webinar gratuito con la partecipazione del Prof. Compare, che ha proposto l'incontro ad Aibe, sullo stress lavoro-correlato. Le Associate manifestano il loro interesse per l'iniziativa.

Si concorda di fissare una riunione prima della fine di luglio per aggiornamenti sui temi aperti.

La riunione si chiude alle ore 16.05.