Segreterie di Coordinamento Sindacale GRUPPO BPER
FASE 2
Emergenza Covid19- Bollettino aggiornamento 30 aprile 2020

Giovedì 30 aprile le Delegazioni Sindacali in presenza dei Segretari Nazionali, si sono confrontate ancora una volta con l'Azienda per definire i tanti temi che interessano la cosiddetta Fase 2.

Ci siamo limitati a prendere atto delle modifiche organizzative con decorrenza 4 maggio e delle nuove istruzioni ai preposti alla sicurezza per le misure di prevenzione e protezione. Segnaliamo che l'Azienda ha specificato che la presenza **massima** dei colleghi durante la turnazione non dovrebbe superare la percentuale del 70%. Denunciamo, ancora una volta che sul tema turnazioni la redazione delle faq non rispetta i principi di chiarezza e trasparenza. Ci riserviamo di fare ulteriori valutazioni anche su turnazioni e chiusure durante il previsto confronto tra Azienda e RLS. Entrando nello specifico si è parlato di:

 FONDO DI SOLIDARIETÀ – SEZIONE ORDINARIA
In linea con le disposizioni ministeriali e l'accordo nazionale del 16 aprile 2020, ci è stata presentata l'informativa e i dati ad essa correlati. L'Azienda intende richiedere l'accesso alle prestazioni nel periodo 9 marzo – 10 maggio 2020 (9 settimane), per un numero di risorse quantificato indicativamente in 12mila unità e per una stima di 80mila giornate. In sostanza, si andrebbero a remunerare quasi completamente le giornate fruite/da fruire di permessi retribuiti ordinanza ed emergenza, che secondo simulazioni potrebbero attestarsi sulle 95mila giornate complessive. Abbiamo sottolineato che **i lavoratori non dovranno rimetterci nulla** dall'utilizzo totale del Fondo di Solidarietà. La prossima settimana questo argomento sarà oggetto di confronto.

 ULTERIORI PERMESSI
In considerazione del fatto che non sono stati completamente rimosse le cause che hanno portato lo svuotamento di filiali ed uffici, abbiamo segnalato che la proposta aziendale di sfruttamento delle opportunità offerte dal Fondo di solidarietà, consentirebbe la copertura di quanto già utilizzato in termini di permessi, mentre rimane il fabbisogno di ulteriori facilitazioni a copertura dei problemi derivanti dall'emergenza (a titolo esemplificativo la gestione dei bambini a casa, la tutela dei lavoratori immunodepressi o dei lavoratori pendolari con difficoltà di accesso ai trasporti pubblici) che proseguiranno, purtroppo, ben oltre il 10 maggio. Ci viene riferito che, a seguito di confronto circa i permessi per i lavoratori, **il board sarebbe disponibile a creare soluzioni concrete e definitive** per gestire in sicurezza la Fase2.

 LAVORO AGILE
In ottica di tutela della salute e di continuità operativa, si è cercato di abilitare più colleghi possibile (un ulteriore migliaio di licenze è in corso di richiesta/autorizzazione), grazie anche alla messa a disposizione dei device personali. **Ad oggi circa il 50% del Gruppo può operare in versione smart**, seppure con i limiti e le difficoltà della messa a terra di questo "cambiamento epocale" per la nostra realtà lavorativa. Si pensi che nel 2019 il progetto hub working coinvolgeva soli 250 colleghi ed il Piano Industriale ne prevedeva l'incremento a 1.000 entro il 2021. Sempre con riferimento alle categorie che dovranno affrontare maggiori difficoltà anche nella fase 2, riteniamo che ad essi debba essere assicurata la priorità nel

ricorso a questa modalità di lavoro. Questo processo emergenziale potrebbe avere in sé delle falle: a tal fine è stata fatta **richiesta formale di manleva per i colleghi che operano in questo periodo dai propri pc**.
Il percorso prosegue con la recente implementazione "da remoto" anche di parte della formazione ai fini del mantenimento MIFID II (20 ore fruibili da pc/tablet), che si sommano alle giornate di smart learning già predisposte. A tal proposito non rinunciamo assolutamente all'opportunità che l'Azienda incentivi l'acquisto o fornitura di un Pc.
La diffusione di questo nuovo modo di lavorare, con precisi presidi di sicurezza informatica e operativi, impone l'esigenza di **una specifica intesa sul lavoro agile**, nelle logiche e nel rispetto di quanto previsto dal nuovo CCNL.

 ATTIVITA' COMMERCIALE
Il Dr. Corni, sollecitato dalle OO.SS, sul tema delle pressioni commerciali che ci continuano a segnalare i colleghi, dichiara che campagne e pressioni sono improprie, mentre l'attività commerciale che offre anche utilità a favore della clientela, va riavviata progressivamente e coerentemente con le misure di sicurezza. Siamo d'accordo che, laddove si presentassero situazioni anomale e ricevessimo segnalazioni, **l'Azienda interverrà immediatamente in maniera decisa e risolutiva.**

 DECRETO LIQUIDITA' – MORATORIE – CIG
Già nei giorni scorsi abbiamo partecipato ad un incontro con il responsabile crediti, poiché sappiamo bene quanto il decreto liquidità sia uno strumento importante per famiglie e imprese, clientela tipica del Gruppo BPER. Ma i problemi burocratici ed organizzativi, possibile fonte di ulteriore stress lavoro-correlato e i rischi operativi presenti e futuri determinati da modalità confuse e contraddittorie e tempi in cui è stato messo a terra il processo di lavorazione, ci fanno affermare che **responsabilità aziendali risultano scaricate sul singolo lavoratore: per noi questo è inaccettabile, e chiediamo lettere di manleva e garanzie chiare**.
Non ci basta la dichiarata (dall'Azienda) disponibilità a valutare qualunque situazione si dovesse manifestare riconducibile a strumenti e procedure che non hanno funzionato o hanno indotto in errore i colleghi.
Abbiamo inoltre segnalato quanto impropria sia stata l'emanazione della normativa di revisione del processo del credito in un momento così delicato.
Auspichiamo che lo stesso avvenga relativamente al deterioramento del credito, per il quale siamo preoccupati.

 SICUREZZA
Purtroppo si riscontrano **preoccupanti violenze verbali e fisiche subite dai lavoratori**: saranno auspicabili nuove ulteriori precauzioni. Attenzioni e presidi che verranno riservate in particolare per le filiali e uffici ubicati nei territori che il Viminale ha dichiarato essere più a rischio.
Siamo d'accordo sul proseguire con l'accesso alle filiali solo su appuntamento (le nuove app introdotte vanno verificate, poiché ci giungono segnalazioni di possibili anomalie e rischi ad esse collegati), adottando tutte le misure di protezione individuale previste. **Va applicato e rispettato pedissequamente il protocollo ABI: in difetto, pretenderemo la sospensione del servizio.**

 TITOLARI – VALORIZZAZIONE RISORSE
La categoria è sotto pressione: i colleghi non possono essere lasciati soli e devono essere date risposte certe. In questo particolare momento **sui Titolari sono scaricate tantissime, troppe responsabilità**. Tutto ciò non è accettabile, riteniamo pertanto che sia indispensabile trovare soluzioni per sgravare loro e i lavoratori tutti da questi eccessivi fardelli, anche riconoscendo e premiando lo sforzo profuso.
Ci chiediamo se le professionalità all'interno del Gruppo BPER Banca verranno valorizzate nei prossimi mesi.

 PIANO FERIE
Prorogata fino al 15 maggio la possibilità di concluderne la pianificazione in procedura, ferma restando la possibilità di modifica in corso d'anno con contestuale ripianificazione.

 CONCILIAZIONI IN SEDE PROTETTA
Si rende necessaria la **sottoscrizione di un accordo** che ricalchi quanto già accaduto lo scorso fine marzo per i prossimi esodi di maggio e giugno.

Già a partire da lunedì prossimo proseguirà il confronto sulle tante domande rimaste inevase, e cercheremo con forza nuove soluzioni a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori di questo importante Gruppo.

Segreterie di Coordinamento Sindacale GRUPPO BPER
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN