



**Segreterie di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER**  
**PREPARIAMO LA FASE 2 - CHIAREZZA NEL DECRETO LIQUIDITA'**  
**Emergenza Covid19- Bollettino aggiornamento 28 aprile 2020**

---

Si è svolto ieri un confronto in video collegamento tra una rappresentanza dell'Azienda (Relazioni Sindacali e Funzione Crediti) e le Delegazioni delle OO.SS. di Gruppo.

Sono stati affrontati diversi temi caldi, che non devono sfuggire di mano proprio ora che sta per aprirsi la cosiddetta Fase 2 nella gestione dell'emergenza da Coronavirus.

#### **Tutela della Salute**

Abbiamo richiesto all'Azienda la sanificazione dei locali di Centro, Semicentro e Rete, rendendo molto più approfondite le igienizzazioni rispetto alle operazioni ordinarie di pulizia, con particolare attenzione alla sanificazione dei filtri degli impianti di condizionamento. Abbiamo proposto l'adozione di termoscanner per misurare la temperatura corporea delle persone in entrata nei locali, la dotazione obbligatoria e universale di DPI (mascherine, guanti, gel igienizzante), con l'indicazione delle regole di corretto smaltimento degli stessi; l'installazione di plexiglass per i locali che prevedono contatto con il pubblico, che, così come il personale appartenente alle ditte di fornitura, dovrà accedere in modo regolamentato, che rispetti il distanziamento sociale e con DPI indossati. Abbiamo inoltre proposto la creazione di un Comitato bilaterale, con la partecipazione di rappresentanze anche di RSA e RLS, che garantisca l'applicazione e la verifica del protocollo sulla salute appena sottoscritto tra Governo e Parti Sociali. E' infatti essenziale che l'adozione generalizzata dei DPI non faccia abbassare la guardia sul rispetto delle distanze minime tra le persone .

#### **Permessi**

Abbiamo chiesto che l'Azienda continui a dedicare permessi retribuiti ai genitori con figli minori per alleviare il disagio derivante dalla mancata riapertura delle scuole, e per quei lavoratori ad alta rischiosità per patologie pregresse che abbiano già utilizzato le dotazioni di tutela previste dai diversi decreti . Nella stessa prospettiva le OO.SS. si sono dette disponibili proseguire il confronto sulla "banca del tempo solidale". Infine abbiamo proposto attenzione verso i lavoratori pendolari a lunga percorrenza sui mezzi pubblici ancora non regolari e l'adozione di rimborsi ad hoc qualora costretti all'uso di mezzi propri.

#### **Crediti emergenziali – Decreto liquidità – anticipi CIG eccetera**

Il dott. Paolo Corradini, responsabile dei processi creditizi, che ha partecipato all'incontro, ha riconosciuto che ci sono stati problemi derivanti, a suo dire, prevalentemente dalla complessità delle norme statali e dalla successione di interpretazioni che Governo, Inps e ABI hanno fornito, a normative già vigenti sui requisiti necessari per istruire le pratiche e sui documenti da produrre. La necessità di essere tempestivi, pur in una situazione in evoluzione, ha prodotto numerose distorsioni e sovrapposizioni nelle regole interne (circolari e allegati procedurali), con il risultato di disorientare il personale di Rete, che si è trovato ad applicare regole che sono state modificate in 24 ore, o addirittura sostituite integralmente in 72 ore. Attualmente, riferisce, i problemi maggiori riguardano i crediti – sotto o sopra i 25.000 euro – assistiti, in tutto o in parte, da garanzia statale. Qualche chiarimento tecnico è arrivato, ma a nostro avviso del tutto insufficiente a rasserenare gli animi perché dubbi e domande permangono. Le OO.SS. hanno a più riprese espresso le gravi difficoltà che stanno affrontando i colleghi, in particolare in rete, in riferimento alle modalità di lavorazione delle richieste, alla non chiara attribuzione delle responsabilità in fase di erogazione e in fase di controlli successivi circa la destinazione degli importi ottenuti. Pertanto ci siamo proposti per fornire all'azienda una serie di domande circostanziate che siano la base per pervenire in tempi rapidissimi ad una lista di FAQ che aiutino la Rete a muoversi senza incertezze nelle

istruttorie che concernono le moratorie, gli anticipi CIG e soprattutto i crediti da "decreto liquidità". Non ci appare misura sufficiente a migliorare la situazione la creazione di un supporto organizzativo interno (lo stesso dirigente ha fatto riferimento a colleghi delle varie DR) che, a dire dell'Azienda, solleverebbe le Filiali da un gran numero di adempimenti. Le OO.SS. hanno infine richiesto con forza l'adozione di una forma di tutela straordinaria del personale di Rete (una sorta di manleva) da porre in stretta relazione con gli adempimenti compiuti in assenza di regole certe, e per il periodo nel quale si sono visti costretti ad operare in queste condizioni; ciò ad evitare di essere chiamati in causa sia per mancato riconoscimento delle garanzie statali, sia per denunce o reclami di clienti legati a dinieghi di erogazione credito o problematiche correlate, con relativi rischi reputazionali personali oltre che aziendali.

### **Smart e hub working**

Abbiamo sollecitato l'Azienda a considerare che tali strumenti, da emergenziali, si trasformassero sempre più in ordinari, come modalità di adempimento della prestazione lavorativa estesa al maggior numero possibile di persone, compreso gli addetti di Rete; ciò in quanto questa modalità è lo strumento organizzativo principe per mantenere sotto controllo, nel medio periodo, le distanze tra le persone, con particolare riferimento, in termini di protezione, ai colleghi immunodepressi o affetti da patologie particolari; ed in termini di assistenza al disagio, verso i colleghi e le colleghe costretti a gestire situazioni familiari impegnative. Sotto questo profilo abbiamo valutato con favore l'annuncio aziendale di poter finalmente accedere alla formazione Mifid II in smart learning; passo avanti che dimostra come la volontà e l'applicazione possano far accedere a innovazioni operative che sembravano insuperabili fino a pochi giorni prima. Ovviamente la disponibilità è a negoziare un accordo che regoli modalità dello smart e hub working ordinario, come peraltro da rimando dell'accordo sul Piano Industriale 2019/2021.

### **Orario di lavoro e sportello**

Abbiamo chiesto il mantenimento dell'attuale orario di lavoro e di sportello, con chiusura al pubblico il pomeriggio e ricevimento solo su appuntamento. Sarebbero auspicabili anche regole più oggettive sulle turnazioni del personale, togliendo eccessiva discrezionalità (e responsabilità indebite) ai Direttori.

### **Piano Ferie**

Abbiamo proposto che il termine per la programmazione del piano ferie annuale sia prorogato almeno al 15 maggio 2020, per consentire ai dipendenti almeno una sommaria valutazione intrafamiliare delle rispettive esigenze, alla luce della possibile riapertura parziale di alcune attività e conseguenti possibilità di pianificazione.

### **Pausa pranzo**

Abbiamo sollecitato alla proroga dell'attuale accordo sulla possibilità di riduzione della pausa pranzo, almeno fino al 30/09/2020

### **Chiusura da Piano Industriale delle Filiali entro il 22 maggio 2020**

Le OO.SS. hanno ancora una volta richiamato l'Azienda all'opportunità di procrastinare la data di chiusura delle filiali, in particolare perché il combinato disposto tra emergenza sanitaria ed organizzativa potrebbe causare gravi inconvenienti in termini di salute e sicurezza (basti pensare alla migrazione di clienti e dipendenti verso le filiali eredi). In ogni caso abbiamo ancora una volta raccomandato di stabilire regole condivise di recupero e consolidamento dei percorsi professionali delle figure che cambieranno ruolo, se del caso con valenza retrodatata rispetto alla sottoscrizione dell'accordo.

Infine, nel ribadire la richiesta di astenersi dal convocare riunioni di lavoro in modalità tradizionale e dal disporre missioni, ci siamo detti disponibili a confrontarci con l'azienda per le modifiche che l'emergenza Covid suggerirà di far apportare al Modello organizzativo ex L. 231 e al Modello Operativo per la Sicurezza.

Vi terremo aggiornati

Modena, 28 aprile 2020

**Segreteria di Coordinamento Sindacale del GRUPPO BPER  
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**