



Segreterie di Coordinamento Sindacale del Gruppo BPER

ACQUISIZIONE RAMO DI AZIENDA UBI MOLTISSIME DOMANDE, QUALCHE RISPOSTA, POCHE SOLUZIONI

Il 4 Maggio si è svolto un incontro tra Azienda e OO.SS. di Gruppo durante il quale abbiamo ricevuto risposte ad alcune delle domande sull'applicazione dell'Accordo del 30/12/2020 ed ai molti temi organizzativi posti dalle scriventi OO.SS.

Antiriciclaggio

E' stato segnalato che rispetto alle prassi vigenti in UBI si ravvisa, nelle modalità di gestione dell'antiriciclaggio del Gruppo BPER, un iter più complesso, che determina maggiori tempi di lavorazione e rischi di errori. Se la modalità UBI offriva la sicurezza al Titolare di conoscere in modo compiuto e completo la posizione in essere del Cliente, oggi, invece, il Titolare, insieme ai suoi collaboratori, è costretto ad esaminare la posizione barcamenandosi tra le diverse piattaforme informatiche che evidenziano le attività. Sollecitato in tal senso il **Responsabile Antiriciclaggio non ci ha confortato; infatti ha ammesso che è dal 2018 che è stata avanzata una richiesta di implementare la Procedura Informatica, ma ad oggi si è ancora alla fase di TEST**. Le OO.SS. ritengono **PRIORITARIO E URGENTE** il rilascio di questa piattaforma a maggior tutela dei Colleghi, che oggi si trovano nelle condizioni di fare più facilmente errori, poiché le loro valutazioni si basano "sull'abaco e sulla consultazione certosa dei tabulati". Abbiamo esplicitato all'Azienda che, laddove fosse comminata ad un Collega una sanzione amministrativa per errata valutazione questa dovrà restare a completo carico dell'Azienda.

Politiche Creditizie

Assieme al Responsabile Aziendale della Pianificazione e Politiche creditizie abbiamo affrontato il tema dei Fidi alla Clientela (di cassa o promiscui) che sembrano essere stati modificati nel tipo di scadenza (non più a revoca); ci è stato spiegato che l'anomalia deriva dalla impossibilità delle procedure Bper di gestire più di un affidamento a revoca. Pertanto la Bper, nel caso di cliente proveniente da Ubi con due fidi a revoca (spesso uno di cassa e uno per utilizzo promiscuo) al fine di mantenere lo stesso accordato, ha convertito una delle due linee in fido "a scadenza".

Tematiche di carattere organizzativo

Con i colleghi dell'Organizzazione abbiamo affrontato, per l'ennesima volta, le problematiche relative a:

- **Impossibilità di utilizzo bancomat per pagamenti pedaggi:** funzionalità non prevista dalle tessere bancomat Bper; consigliato dotarsi (o fornire i clienti che presentano la stessa problematica) di telepass;
- **Errata domiciliazione RIBA:** continuano a permanere le problematiche per il pagamento che però non sembrano sanabili se non con una giusta indicazione delle coordinate di appoggio nelle nuove emissioni;

- **Cambiali:** l'Azienda ci informa di non aver riscontrato nessuna problematica rispetto a questo argomento, mentre noi continuiamo a ricevere segnalazioni rispetto al persistere di criticità di gestione degli effetti;
- **Carte di Credito:** non sono state risolte le problematiche legate alla funzionalità delle carte di credito Ubi sulla nostra piattaforma in quanto le stesse non sono state oggetto di cessione da parte di Ubi ora sono a tutti gli effetti carte Isp gestibili oltre che con l'apposito portale informatico anche tramite il numero verde ISP dedicato.
- **Bonifici permanenti:** permangono problematiche relative a quelli disattivati (anche da anni) e riattivati nel passaggio informatico, mentre sui limiti di importo per autorizzazione bonifici ci viene riferito che sono stati aggiornati; per i **Bonifici per ristrutturazione** è previsto controllo automatico interno alla procedura;
- **Richiesta Condizioni:** nella procedura "Price Lab": il collega propone le condizioni e queste, una volta autorizzate, devono essere inserite manualmente. Tutto ciò poiché la "Price Lab" non riversa in modo automatico e non "dialoga" con la procedura "Fics";
- **Estinzione C/C:** non ci sono controlli di sistema per il blocco automatico di eventuali carte bancomat, di credito, viacard;
- **Problematiche Help Desk:** talvolta risulta difficile la soluzione tempestiva ed esaustiva delle problematiche della Clientela;
- **Numero Verde:** spesso i clienti, se non soddisfatti nelle loro richieste, ricevono l'invito a recarsi in Filiale per disposizione dell'azienda;
- **Specimen di Firma e verifica firme:** non tutti gli specimen sono migrati correttamente, speriamo sia solo un problema di "bretellaggio" e, soprattutto, di prossima soluzione perché, altrimenti, una delle soluzioni è quella di continuare a raccogliere nuovamente le firme, attività che i Colleghi già stanno ponendo in essere.

Tematiche legate alla gestione del Personale

Per quanto attiene le criticità legate agli organici presenti in tutto il Gruppo ci siamo confrontati con il Responsabile della Struttura Gestione risorse Umane, supportato dai referenti della gestione per territori, inclusi quelli provenienti dal perimetro UBI.

In relazione alla migrazione UBI le OO.SS hanno rappresentato che l'utilizzo delle piattaforme informatiche BPER e l'applicazione del nuovo modello organizzativo – che concentra sulla rete molti più adempimenti rispetto al precedente – non permette di sostenere gli attuali carichi di lavoro legati alla gestione di un numero troppo elevato di controparti. Gli aspetti più critici emergono nella gestione dei "non performing" e nei controlli giornalieri dei tabulati, presenti nella "Procedura EOS" e da eseguire in Filiale senza nessun ausilio informatico. Questa modalità organizzativa, di decentrare tutta una serie di lavorazioni che richiedono tempo ed energie, ha come unico effetto quello di diminuire tempo ed energie al "Commerciale". Inoltre il Credito Anomalo viene gestito chiedendo alla Filiale di adempiere ad una serie di azioni (Bonifici, Comunicazioni alla Clientela) che potrebbero essere eseguite a livello di struttura centrale. Si lamenta, inoltre, come la Procedura BTREND non offra tutte quelle funzionalità che erano in dotazione ad UBI e permettevano sia al DR che al Titolare di avere uno strumento estremamente duttile e funzionale per avere "tutto sotto controllo" con un vero e proprio "cruscotto" con tutte le spie pronte a segnalare qualsiasi anomalia. A tutto questo si aggiunge anche la criticità legata al fatto che, avendo acquisito solo un ramo di filiali, spesso queste si trovano sguarnite di quelle figure di semicentro, o trasversali a più filiali, che sono rimaste nella parte di Ubi che non è stata ricompresa nel ramo (vedi ad esempio "personale volante" o "massa manovra" o personale temporaneamente assente per lunghe malattie o maternità, ma comunque facente parte degli organici originariamente delle filiali del ramo).

Il tema degli organici e della loro carenza è comunque comune all'intero Gruppo Bper. L'incontro con la Gestione risorse è stato l'occasione per chiedere con forza più assunzioni, partendo dalla conferma dei tantissimi somministrati che in questi mesi ci stanno supportando, che hanno

imparato, che abbiamo formato. C'è bisogno di rinnovamento del personale su tutti i territori e i segmenti dell'azienda.

Anche in merito al processo di Ri-Portafogliazione abbiamo richiesto che questa avvenga in modo equilibrato e trasparente, anche in proporzione ed in funzione al tempo lavorato (FTE). Ma soprattutto andranno individuate le modalità per armonizzare i percorsi di carriera previsti dal modello Footprint con la nuova articolazione dei portafogli e con la creazione dei Centri imprese per evitare che si vanifichino percorsi già avviati e si svincolino professionalità consolidate.

CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE

Saranno prorogati alcuni dei contratti in essere e definiti ulteriori inserimenti di personale con medesima forma contrattuale per fare fronte alle emergenze estive legate alla fruizione delle ferie e in attesa di definire i dimensionamenti definitivi di tutte le filiali dal ramo acquisito.

ALLINEATORI

E' stato confermato che per anche per la prossima settimana saranno mantenuti (come previsto dal progetto Gemini) 654 allineatori a supporto delle filiali ex Ubi (di cui 452 in presenza e 202 da remoto). Non sono previste proroghe.

CSA

35 riattivate entro il 7 maggio con operatività ridotta ai soli versamenti e prelievi di contanti e stampa saldo e movimenti. Il tema impatta ovviamente sulla congruità degli organici.

Ulteriori tematiche legate all'applicazione dell'accordo di passaggio del 30/12/2020

- **Ticket pasto:** dovrebbero essere risolte le problematiche che avevano prodotto un errato riconoscimento degli importi relativi ai part time che rimangono confermati a 5,29 euro, così come è confermato il ticket intero a 6,50 euro per i full time ed i turnisti, con la particolarità, già presente in Ubi, del ticket a 4 euro per tutti in caso di piazza con mensa (attualmente solo Bergamo);
- **Contributo disabili:** l'Azienda conferma che sarà emessa a brevissimo circolare con indicazioni della documentazione da produrre e delle modalità per poter effettuare la scelta tra erogazione in busta paga o utilizzo della somma per il rimborso di spese sostenute per badanti, case di riposo assistenza ecc. (solo in caso di familiare disabile certificato come non autosufficiente, cioè non in grado di compiere autonomamente gli atti della vita quotidiana come vestirsi, nutrirsi, deambulare ecc. – art. 51 comma 3 lettera f del Tuir);
- **Permessi Legge 104:** sono in corso di risoluzione le problematiche legate alla fruizione dei permessi dovute al fatto che non erano state correttamente migrate le informazioni e la documentazione relative al familiare con disabilità grave e ai colleghi segnalati come caregiver, invitiamo comunque coloro che si trovassero in questa situazione a prendere contatto al più presto con il proprio gestore e a verificare l'eventuale necessità di procedere all'invio della documentazione;
- **Credito welfare:** abbiamo chiesto di poter posticipare la data di scadenza delle somme giacenti sui conti welfare individuali attese le difficoltà di utilizzo legate alle chiusure inerenti la pandemia. L'Azienda ha già manifestato la disponibilità, previa verifica della possibilità di tale slittamento da un punto di vista fiscale;
- **Utilizzo 22,5 ore di permesso Cia per esigenze legate alla gestione dei figli per cause Covid:** nonostante questa possibilità fosse stata inizialmente riconosciuta dalla Banca in continuità con quanto avvenuto lo scorso anno in Ubi (vedi quanto scritto in proposito sul vademecum esplicativo dell'accordo del 30/12/20), non essendo tale previsione contemplata nell'accordo originario del 26/7/2017, l'Azienda ha ritenuto di non concedere l'utilizzo di tale plafond di ore anche per questa casistica di utilizzo;

- **Olympics/Premio Incentivante:** gli importi derivanti da Olympics/Incentivante (per gli aventi titolo già avvisati dal proprio gestore RU) saranno erogati in contanti o messi a disposizione nella piattaforma welfare nel mese di maggio.
- **Vap:** l'importo relativo al premio Vap derivante dall'accordo Ubi del 6/7/2020 sarà erogato nel mese di giugno a seguito di riconoscimento da parte di ex Ubi (ora Intesa) delle somme necessarie; sarà emanata circolare per effettuare scelta tra contanti e welfare, ma non sarà possibile la trasformazione del premio in giornate di permesso;
- **Condizioni applicate al personale esodato o ai pensionati:** l'Azienda conferma che per i rapporti migrati da Ubi vengono mantenute le condizioni precedentemente concordate, i nuovi rapporti dei pensionati saranno regolati alle condizioni applicate alla clientela Bper. Per l'apertura di nuovi rapporti alle condizioni dipendenti spettanti in base agli accordi al personale in esodo, questi dovranno rivolgersi ad Intesa (in quanto esodati di quell'Azienda). Coloro che saranno esodati in Bper saranno considerati ai fini dell'apertura di nuovi rapporti come dipendenti Bper;
- **Liberalità per nascita figlio (consuetudine):** non trattandosi di una disposizione del CIA UBI l'Azienda non ritiene di dover dar seguito a tale erogazione;
- **Indennità di Vicariato e indennità di sostituzione del titolare:** in applicazione del modello distributivo Footprint l'Azienda ha già provveduto a nominare i colleghi di provenienza Ubi incaricati di svolgere la funzione di Vicario A o Vicario B dando anche già avvio al relativo riconoscimento economico. Nel cedolino di marzo sono state pagate l'indennità di vicariato e di sostituzione del titolare, come da Cia Ubi, riferita a sostituzioni avvenute antecedentemente al 22 febbraio.
- **Rinegoziazione tasso mutuo dipendente:** abbiamo portato all'attenzione dell'Azienda la questione delle molte eccezioni sollevate ai colleghi di provenienza Ubi che hanno richiesto la rinegoziazione del tasso di mutui dipendenti per acquisto prima casa in base alle disponibilità dichiarate da Bper con lettera a latere dell'accordo del 30/12/2020: ci è stato spiegato che la documentazione viene richiesta in quanto, per i dipendenti così come per molti clienti, Isp non ha ancora provveduto all'invio della materialità cartacea della pratica di istruttoria e delibera dei finanziamenti. Inoltre spesso le richieste vengono respinte in quanto non ritenute conformi ai termini di regolamento rispetto alla normativa Bper. Auspichiamo una possibile rivalutazione della questione da parte datoriale anche per evitare che i colleghi debbano ricorrere alla surroga presso altro Istituto di Credito per vedersi riconosciuto un tasso coerente con quanto previsto per i dipendenti Bper.

In sintesi qualche luce ma ancora molte ombre e incertezze non solo per i quasi 5000 colleghi che dal 22 febbraio sono stati acquisiti con il ramo di azienda da Ubi, ma anche per i colleghi già nei ranghi Bper coinvolti dalla riorganizzazione in itinere.

Auspichiamo alla prossima verifica di riuscire a chiarire meglio le delicate questioni che ancora rimangono irrisolte e che l'azienda ci metta nelle condizioni di avere tutti elementi per affrontarle al meglio (leggi il tema Organici di filiale).

Modena, 4 maggio 2021

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