

ISP Area Abruzzo: costruire la Banca del futuro valorizzando le Persone



Costruire la Banca del futuro valorizzando le Persone

Il Giorno 26 settembre si è svolta, finalmente in presenza dopo oltre tre anni, la consueta riunione trimestrale dell'Area Abruzzo tra le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda. Alla riunione hanno preso parte il Direttore Regionale **Roberto Gabrielli** accompagnato dal Direttore Commerciale Retail Michele Attivissimo, la Responsabile del Personale di DR Antonella Mancini con la Responsabile CTPAR Abruzzo Raffaella Ramazzotti, oltre ai colleghi di Relazioni Industriali. Sono intervenuti in collegamento da remoto i referenti delle Direzioni Filiale Digitale e Agribusiness nonché esponenti di Tutela aziendale ed Immobili.

In apertura dell'incontro il Direttore Regionale ha evidenziato la soddisfazione per l'andamento di tutti i comparti della Banca: Retail, Imprese ed Exclusive. Nello specifico è stato elogiato l'impegno profuso dai colleghi e l'attenzione alla parte digitale (offerta a distanza, multicanalità), aspetti sempre più importanti in una Banca in continua evoluzione, attenta ai risultati e agli indicatori relativi alla soddisfazione della clientela. A questo

proposito Gabrielli ha evidenziato l'ottima performance di tutta l'area Abruzzo nell'indicatore NPS in forte e costante crescita.

Proseguendo ha richiamato **l'importanza strategica della formazione**, non solo commerciale, annunciando il lancio di una "campagna di cultura sui controlli" che sta già interessando tutti i Responsabili di Filiale e, a cascata, dovrà raggiungere tutti i dipendenti. Ha poi ricordato l'attenzione della Direzione Regionale alle tematiche del territorio abruzzese e della sua gente, citando anche il recente ingresso di due nuovi capi area retail, ed ha concluso ribadendo quanto sia centrale per costruire la Banca del futuro la valorizzazione delle persone.

Il Direttore Retail **Michele Attivissimo** ha sottolineato dal canto suo la soddisfazione per i risultati commerciali espressi, in particolare nel suo comparto, garantendo una maggiore presenza sul territorio e complimentandosi per l'impegno profuso dai colleghi. Ha elencato i lusinghieri dati dei primi sette mesi con erogazioni di prestiti per 58/mln su 218 della DR, mutui per 90/mln sui 319 della DR e soprattutto il Mlt erogato alle aziende retail che ha cubato 40/mln sui 120 della DR, cioè il 33% che, considerate le dimensioni molto più ridotte del nostro territorio, è da considerare assolutamente rilevante. Anche i comparti Exclusive e Imprese, pur risentendo ognuno del contesto in cui opera, stanno procedendo nella giusta direzione.

La Responsabile del Personale di DR **Antonella Mancini** ha velocemente elencato i dati sugli organici che al 30/6 contavano in Abruzzo 1031 effettivi di cui 701 nelle Direzioni di BdT. Le uscite totali nel primo semestre sono state 7 (si è in attesa dell'imminente pubblicazione delle prossime uscite al 31/12), mentre sono state assunte 3 giovani colleghe full time nell'ambito del progetto gestori GAR e sono presenti già 10 contratti misti nei comparti Exclusive e Retail. Ci sono altresì 6 nuovi stagisti in formazione per l'Exclusive e 1 per

i GAR. I part time sono 11,7% compresi i contratti misti (quindi con ampio margine di miglioramento), mentre i trasferimenti sono stati 72 di cui 13 (il 18% – anche questo dato è migliorabile) su accoglimento di domanda. Dei 59 trasferimenti di ufficio ha tenuto a precisare che 13 sono nell'ambito dello stesso comune.

Le Organizzazioni Sindacali, prendendo unitariamente la parola, hanno naturalmente condiviso l'apprezzamento e i ringraziamenti del DR per il lavoro svolto da tutti i colleghi ma hanno sottolineato alcune tematiche riguardanti l'operatività quotidiana delle lavoratrici e dei lavoratori di Isp in Abruzzo:

CLIMA AZIENDALE – Persistono, seppur a macchia di leopardo, comportamenti distonici, non in linea con l'accordo vigente sulle politiche commerciali e poco rispettose della dignità e professionalità delle persone: la frequente comparazione "pubblica" dei portafogli con classifiche nominative; la richiesta di dati previsionali (impossibili in assenza di sfere di cristallo) e la relativa realizzazione, in mancanza della quale scattano "apprezzamenti" sulla professionalità; reportistica infragiornaliera quasi ossessiva; convocazione continua di riunioni con scarso preavviso e talvolta utilizzando canali non ufficiali come gruppi whatsapp, riunioni che ancora troppo spesso si protraggono oltre l'orario di lavoro o in pausa pranzo. **Non ci stancheremo mai di ripetere che questi (ed altri) comportamenti sortiscono solo l'effetto di demotivare le risorse facendole sentire inadeguate e cagionano malessere e stress, in totale contraddizione con quello che sostengono da sempre i massimi vertici aziendali in tema di Benessere delle persone di Isp.**

A questo si aggiungono i problemi (a volte ormai cronici) relativi ai carichi di lavoro, in alcuni casi non adeguati, che si palesano in portafogli con numeri, a nostro avviso, ancora molto sbilanciati e per i quali torniamo a chiedere più trasparenza sulle modalità di formazione e dimensionamento.

Le istanze dei colleghi in tema di Pressioni commerciali, rendono indispensabile e improcrastinabile intervenire nelle dinamiche del problema sia attraverso l'utilizzo della casella **iosegnalo@intesasanpaolo.com**, ma anche attraverso una corretta e preventiva formazione dei capi in materia. A tal proposito abbiamo condiviso con l'Azienda l'approccio positivo segnalatoci sui due nuovi Capi Area recentemente inseriti in regione, auspicando che si possa continuare su questo solco.

Da questi tipi di comportamenti il Direttore Gabrielli ha da subito preso le distanze ribadendo la propria disponibilità ad attenzionare eventuali segnalazioni che attestino quanto esposto e sollecitando colleghi ed OO.SS ad effettuarle.

SALUTE E SICUREZZA – Abbiamo sottolineato la necessità di una attenta valutazione delle tematiche relative a Salute e Sicurezza rappresentando il fondamentale lavoro svolto dagli RLS. In particolar modo è necessario porre particolare attenzione alla cantieristica e la manutenzione dei luoghi di lavoro. Nello specifico abbiamo evidenziato criticità emerse nel cantiere della Filiale di Casalbordino durante l'estate e le persistenti condizioni di generale ammaloramento ed insalubrità degli archivi sotterranei del palazzo dell'Aquila. Dalle problematiche sugli immobili alla pulizia dei locali, a interventi strutturali e preventivi sugli impianti di condizionamento, in vista dell'inverno, per evitare le problematiche emerse nel corso dell'estate con filiali in cui si sono superati i 30 gradi. Abbiamo chiesto alle funzioni preposte chiarimenti circa i parcheggi nella sede di Via Colonna a Chieti auspicando ulteriori autorizzazioni agli accessi e priorità per particolari situazioni di difficoltà. A tal proposito l'Azienda ci ha rappresentato che in futuro gli accessi saranno prenotabili tramite una procedura apposita, come previsto dal nuovo modello NWOW.

FORMAZIONE – In tema di formazione abbiamo rimarcato la necessità di un monitoraggio attento e costante. A tal riguardo apprezziamo quanto stanno facendo i gestori del Ctpar

con il rilevamento e gli eventuali “remind” alle Filiali/colleghi che evidenziano ritardi nella quantità della fruizione, ma sopravviene anche il tema della qualità: è plausibile pensare che ci sia uno scollamento tra la formazione reale e quella effettuata? E’ plausibile pensare che i colleghi siano costretti, per mancanza di tempo, a non poter seguire i corsi in modo da apprendere e soprattutto approfondire al meglio gli argomenti trattati? Un mezzo importante per la fruizione dei corsi è lo Smart Learning. Siccome rileviamo ancora delle sacche di resistenza è doveroso sensibilizzare i Responsabili sull’importanza della formazione flessibile e sulla coerente applicazione degli accordi, con l’obiettivo di favorire la cultura dell’apprendimento e di eliminare la malsana idea che lo smart-learning sia un ostacolo alle attività quotidiane.

ISYBANK – Dal lancio di Isybank e con l’individuazione di referenti specifici nei vari ambiti della Banca sono emerse criticità che le OO.SS hanno ritenuto opportuno evidenziare. Per quanto concerne Filiale Digitale e uffici di Governance abbiamo richiesto una integrazione dei corsi di formazione per i colleghi finalizzata a migliorare gli skill a disposizione degli stessi. Nelle filiali fisiche, invece, per supportare e offrire consulenza su Isybank frequentemente sono stati individuati Gestori Base che effettuano servizio di cassa. Questa scelta in taluni casi ha generato insoddisfazione nei clienti costretti a lunghe file, e maggior stress per i colleghi preposti. In questi giorni poi, da noi come in tutta Italia, l’”assedio” dei clienti migrati – spesso a loro insaputa- sta assumendo dimensioni preoccupanti, come peraltro riportato in diversi articoli di stampa e social media a livello nazionale. Abbiamo chiesto inoltre, non appena sarà possibile, un’informativa puntuale sull’impatto che Isybank avrà sulla rete del nostro territorio.

Tali criticità, unite a quanto già sopra riportato in tema di clima aziendale rendono a nostro avviso necessario un aumento degli organici finalizzato ad una implementazione strutturale

del personale sul territorio. Ciò anche in vista delle prossime uscite di dicembre e del piano di ulteriori razionalizzazioni che probabilmente interesserà l'Abruzzo nel 2024 dato che, in passato, a seguito di chiusure ed accorpamenti la Filiale accorpante ha visto spesso un numero inferiore di personale rispetto ai volumi derivanti.

HUB AZIENDALI – Le OO.SS. hanno ritenuto improcrastinabile l'apertura di un congruo numero di Hub aziendali sul territorio che permettano una mobilità più agevole per i lavoratori garantendo un miglioramento delle condizioni di lavoro degli stessi. Rileviamo come in Abruzzo, a tutt'oggi, non ci sia alcun Hub pur in presenza di strutture che potrebbero essere, a nostro avviso, idonee.

CONTRATTO MISTO – E' stata ribadita la necessità di una particolare attenzione verso i colleghi con contratto misto. In particolar modo per i nuovi assunti che non hanno più la possibilità di una alternativa rispetto alla componente autonoma e che spesso vengono chiamati a svolgere il loro lavoro lontano da casa. Rileviamo con piacere che le ultime assunzioni di contratti misti, così come gli inserimenti in stage, stanno accorciando tali distanze.

In conclusione abbiamo ribadito, come sempre, che alla base dei risultati aziendali ci sono i colleghi ed il loro benessere psicofisico ed ambientale, imprescindibile per costruire la Banca del futuro e la loro piena valorizzazione.

13 Ottobre 2023

FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA – UNISIN
Coordinatori RSA Area Abruzzo

Bper Banca: i corsi online si potranno seguire da casa



E' in corso di pubblicazione una nuova circolare relativa alla possibilità di **seguire i corsi di formazione da casa**.

Si tratta di un'autentica novità che riguarda **tutti i colleghi non abilitati allo Smart Working Ordinario** (che è regolamentato da specifiche disposizioni).

Analogamente a quanto avvenuto durante questa lunga pandemia, quando i colleghi hanno potuto seguire da casa i corsi on line a causa dello stato d'emergenza, si potrà ora scegliere, anche per i prossimi corsi on line, di continuare questa esperienza in modalità **"Smart Learning"**.

Per Smart Learning s'intende la possibilità di fruire della formazione obbligatoria **"asincrona"** (cioè con corsi registrati e senza la presenza di un docente) dalla propria abitazione o da altro luogo esterno ai locali aziendali.

La fruizione della formazione a distanza **va richiesta e autorizzata dal proprio Responsabile**, che dovrà provvedere all'inserimento del relativo giustificativo,

Si può accedere allo smart learning utilizzando un dispositivo elettronico personale o aziendale, purché collegato a Internet.

L'attività formativa si svolge **durante l'orario di lavoro**. In caso di imprevisti, o problemi tecnici è possibile il rientro in servizio.

La fruizione è per **giornate intere frazionabili in mattina o pomeriggio**. In tali giornate **non si percepisce il buono pasto** nè l'indennità di pendolarismo. In caso di fruizione a mezza giornata (quindi con presenza in filiale/ufficio del lavoratore per le ore residue) resta il diritto a percepire l'indennità di pendolarismo

I giorni utilizzabili sono un massimo di 4 fino alla fine dell'anno.

In modalità "Smart Learning" è possibile svolgere i corsi che il lavoratore è chiamato ad effettuare su richiesta dell'azienda e disponibili sulle piattaforme **BLearning** e **OndaCorta** (per i corsi **Arca**).

Si tratta, come detto, di corsi asincroni che comprendono le seguenti sessioni:

- Mifid II;
- Ivass;
- MCD;
- Sicurezza Lavoratori (limitatamente a quelli che non richiedono la presenza fisica);
- Antiriciclaggio;
- Altra formazione obbligatoria richiesta dall'Azienda e disponibile su BLearning nella sezione "*Corsi Obbligatorii*".

Lo Smart Learning si aggiunge alle modalità già esistenti attraverso le quali è possibile seguire i corsi: formazione in aula, corsi on line sincroni (con presenza in diretta del docente, come ad esempio i **Webinar**), corsi on line asincroni da seguire in filiale o in ufficio. A tal fine, ricordiamo che il CIA BPER prevede che sul posto di lavoro i corsi online debbano essere seguiti **in postazioni appartate e per almeno due ore consecutive**.

Laddove questo non dovesse risultare possibile, **si può richiedere l'utilizzo di postazione appartata presso altri locali o uffici dell'azienda.**

Le attuali disposizioni normative emergenziali permettono, fino al 30 giugno, di equiparare lo Smart Working Ordinario allo Smart Working "Semplificato".

I colleghi abilitati allo **Smart Working Semplificato** (sia ordinario che solo emergenziale), di conseguenza, hanno già la possibilità di fruire corsi in modalità "Smart Learning" e per loro non c'è necessità di inserire un differente giustificativo quando fanno formazione.

Le piattaforme **BLearning** e **Onda Corta** consentono la rendicontazione delle attività svolte sia in azienda che fuori dai locali aziendali. La partecipazione ai corsi viene registrata automaticamente nel rispetto delle norme aziendali.

Per accedere alle piattaforme sopra indicate è necessario utilizzare i seguenti link ed inserire le proprie credenziali:

BLearning: www.gruppobperelearning.it/esterni

OndaCorta: www.ondacorta.it

Per informazioni e per le modalità di creazione delle proprie credenziali sono disponibili pagine dedicate, raggiungibili seguendo il percorso:

BLink -Servizi per il Personale – Formazione Gestione e Sviluppo – Formazione.

Per ulteriori dettagli si rimanda alla circolare in pubblicazione.

12 aprile 2022

**I Componenti Fisac CGIL della
Commissione Formazione**

**Anna Trovato
Bruno Lorenzo**

BPER: interrompere la catena dei contagi

Condividiamo con gli Iscritti ed i Lavoratori di BPER Banca la lettera inviata in data odierna all'Azienda



Modena, 20/10/2020

□Spett.le BPER Banca□
Ufficio Relazioni Sindacali

Adozione misure urgenti per il contenimento dei contagi da Covid-19

In un'intervista rilasciata ieri alle agenzie di stampa internazionali, il Direttore per le emergenze dell'OMS Michael Ryan ha dichiarato che l'aumento vertiginoso dei contagi in Europa è dovuto al mancato isolamento da parte di soggetti, entrati in contatto con infetti, che non essendo stati posti

in quarantena tempestivamente e per un periodo adeguato hanno contribuito alla diffusione del virus. Da più parti gli esperti stanno suggerendo **l'isolamento immediato** per chiunque abbia il fondato timore di contatti con persone contagiate.

L'ultima versione delle FAQ aziendali, rilasciata nel pomeriggio di ieri, non sembra voler prendere in considerazione tali consigli, limitandosi a recepire in modo letterale le indicazioni dell'INPS riguardo all'assimilazione della quarantena alla malattia solo in caso di provvedimento disposto da competenti autorità sanitarie: scelta formalmente corretta, ma che appare insufficiente a prevenire la diffusione del virus nei nostri ambienti di lavoro.

In questi giorni si sta purtroppo verificando con sempre maggior frequenza la casistica di colleghi che riferiscono della presenza, nel loro nucleo familiare, di persone che presentano sintomi riconducibili al Covid e che sono in attesa di tampone, attesa che a causa dell'intasamento delle ASL può protrarsi anche oltre una settimana. Si tratta di un fenomeno relativamente nuovo, che non abbiamo conosciuto né prima né durante il lockdown, quando non solo le scuole ma anche la maggior parte delle attività economiche erano chiuse. Al momento le disposizioni impartite dall'Azienda sono di recarsi regolarmente al lavoro fino a quando non arrivi un provvedimento ufficiale di quarantena: in tal modo però ci si espone al rischio concreto di diffondere il virus a tutti i colleghi della Filiale o dell'Ufficio. In molti casi, pur in assenza di un provvedimento ufficiale di quarantena, i colleghi interessati potrebbero essere stati fortemente sconsigliati dai medici curanti dall'uscire di casa, e si troverebbero impossibilitati a rispettare tale indicazione in quanto obbligati a recarsi al lavoro.

Riteniamo che sia interesse comune, dell'Azienda e dei Lavoratori, adottare provvedimenti che scongiurino l'assunzione di rischi inutili.

La nostra proposta è quella di consentire ai colleghi che venissero a trovarsi in questa situazione di effettuare **formazione da casa**, anche alla luce delle difficoltà più volte denunciate per la fruizione dei corsi Mifid o Ivass. Nel caso tutti i percorsi formativi siano stati completati, l'interessato può svolgere **attività lavorativa in remoto**, recependo in tal modo anche le indicazioni del DPCM che prevede un incremento della percentuale di lavoratori in SW. Ricordiamo inoltre che anche nell'ultimo aggiornamento delle FAQ, al punto B1 continua ad essere prevista la possibilità di concedere "**Permessi retribuiti emergenza**" su disposizione aziendale, ipotesi che consentirebbe di coprire anche i casi residuali in cui le soluzioni precedentemente ventilate dovessero rivelarsi non attuabili.

Un'ulteriore ipotesi potrebbe essere l'estensione, temporanea e limitata a coloro che non vi avessero già fatto ricorso, della possibilità di utilizzare le **15 ore di permesso annuo a disposizione dei dipendenti per terapie e visite mediche** anche per far fronte a situazioni emergenziali di questo tipo.

L'extrema ratio potrebbe essere rappresentata dal ripristino della possibilità di richiedere **permessi non retribuiti emergenza**.

La scelta di non ignorare il problema, sforzandosi di adottare provvedimenti adeguati, oltre a tutelare la salute dei colleghi sarebbe estremamente opportuna sotto tutti gli aspetti

- Dal punto di vista **economico** in quanto la chiusura per quarantena di una filiale, anche se di piccole o medie dimensioni, avrebbe costi importanti per l'Azienda.
- Dal punto di vista della **responsabilità sociale** dell'Impresa. Riteniamo che un'azienda con le dimensioni e la capillare presenza sul territorio nazionale di BPER abbia il dovere, nei confronti dell'intera collettività, di contribuire in modo fattivo alla limitazione dei contagi e non limitarsi alla stretta osservanza delle norme.
- Dal punto di vista **dell'attenzione al personale**, la cui tutela ed il cui benessere dovrebbero essere un valore

assoluto, in modo particolare per un'Azienda che si fregia della certificazione di "Top Employer".

Auspichiamo pertanto l'urgente adozione di provvedimenti in tal senso, offrendo fin d'ora la piena disponibilità a collaborare per ricercare soluzioni condivise.

**Coordinamento Aziendale Fisac/CGIL
BPER Banca**

Federcasse: rafforzate le tutele per le Lavoratrici e i Lavoratori

Comunicato Unitario su accordo "Emergenza sanitaria nazionale Covid-19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità"

Persone e regole nel Credito Cooperativo Rafforzate le tutele per le Lavoratrici e i Lavoratori

Dopo una lunga e complessa trattativa che si è sviluppata nel corso di otto incontri, le OO.SS hanno sottoscritto con Federcasse nella tarda serata di ieri l'**Accordo "Emergenza sanitaria nazionale Covid 19. Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità"**.

Questo accordo è relativo agli strumenti normativi ed interventi economici specifici per il settore del Credito

Cooperativo.

Anche le Bcc-CR e le Raiffeisen adesso potranno contare sulla cosiddetta **“cassetta degli attrezzi”**. Vale a dire gli strumenti atti a governare la complessiva gestione organizzativa e a preservare le garanzie e le tutele per tutti i Lavoratori e le Lavoratrici rispetto alla conciliazione dei loro tempi di vita e di lavoro e le situazioni di fragilità, personali e familiari, in questa particolarmente delicata fase pandemica, economica e sociale che attraversa il Paese.

Vi riassumiamo i principali punti dell'accordo:

- **FORMAZIONE A DISTANZA:** viene prevista a tutto il 30 settembre 2020 con modalità a distanza, anche in e-learning. Sarà possibile fruirla dal domicilio della Lavoratrice/Lavoratore, anche attraverso l'utilizzo di strumenti informatici personali;
- **BANCA DEL TEMPO SOLIDALE:** viene introdotta la specifica causale di utilizzo **“Covid-19 nazionale”**, a sostegno della genitorialità e delle situazioni di fragilità sanitaria, per un numero di ore pari al 50% della dotazione in essere. L'utilizzo massimo individuale consentito è di 10 giorni, eventualmente anche frazionabili ad ore. Vengono riaperti i termini per la contribuzione volontaria, con versamento aziendale di una giornata ogni tre versate dalle Lavoratrici/Lavoratori in data successiva all'accordo di ieri;
- **CONGEDI PARENTALI:** viene introdotta una specifica integrazione pari al 50% della retribuzione lorda delle Lavoratrici/Lavoratori non coperta dall'indennità prevista per i congedi parentali COVID con decorrenza 5 marzo 2020 e per un numero massimo di 14 giorni per le RAL (retribuzione annua lorda) fino a 45.000 euro. Tale limite è elevato a 18 giorni nei casi di congedi parentali legati alla disabilità, senza nessun limite in termini di RAL.

- **ASSEGNO ORDINARIO DEL FONDO DI SOLIDARIETA'**: nel caso di ricorso al Fondo di Solidarietà per riduzioni-sospensioni dell'orario di lavoro, previa specifica procedura aziendale e conseguente accordo, è prevista l'integrazione aziendale nelle seguenti misure:
- RAL fino a 45.000 euro: integrazione piena fino a concorrenza della retribuzione totale.
- RAL da 45.000 a 60.000 euro: integrazione piena fino a 45.000 euro e 80% per la parte eccedente i 45.000 euro.
- RAL oltre i 60.000 e fino a 75.000 euro: integrazione piena fino a 45.000 euro, 80% per la parte eccedente i 45.000 euro fino ai 60.000 e per la parte da 60.000 a 75.000 euro integrazione al 60%.

Le Bcc-CR e Raiffeisen anticiperanno l'importo dell'assegno ordinario con le normali tempistiche della retribuzione. I periodi di sospensione dell'attività lavorativa saranno neutralizzati agli effetti dei seguenti istituti: previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, TFR, PDR, maturazione delle ferie, periodo di comporta e scatti di anzianità.

- **SMART WORKING**: tale profilo normativo sarà oggetto di specifico confronto finalizzato alla successiva definizione di un accordo in tema che possa trovare una collocazione nella prossima contrattazione collettiva nazionale di categoria.

Le 00.SS valutano in modo positivo la sottoscrizione di questo accordo, che rappresenta un idoneo "set" di strumenti a sostegno, tutela e garanzia della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito Cooperativo, al fine di governare il particolare momento legato all'emergenza sanitaria in corso e di richiamare le specificità e le altrettanto "distintività" del settore.

Roma, 10/06/2020

Le Segreterie Nazionali
FABI. FIRST/CISL FISAC SINCRA/UGL UILCA

Scarica il testo dell'accordo 9 maggio 2020

Scarica il verbale tipo allegato A all'accordo 9 maggio 2020

Comunicato_unitario_accordo_Federcasse_9 maggio 2020

Bper: arrivano risposte concrete

Si è tenuta in data odierna la seconda conference call tra la delegazione aziendale e sindacale relativa all'emergenza Corona virus.

L'azienda si è presentata al tavolo con delle **importanti novità** che vanno nella direzione delle richieste fatte dalle Organizzazioni sindacali a qualsiasi livello (Nazionale, Coordinamento di Gruppo e Aziendali, Regionali e Provinciali di tutto il territorio Nazionale).

In tarda mattinata sono uscite le faq aggiornate che vanno a sostituire quelle precedenti. Proviamo a sintetizzare le principali novità:

Permessi

ASSENZE VOLONTARIE (richieste dal dipendente)

1. **PERMESSI NON RETRIBUITI:** Tutti i colleghi possono chiedere permessi non retribuiti (fruibili a giornate intere, a mezze giornate o ad ore) fino al 3 aprile. Il codice da utilizzare è Permesso Non Retribuito Ordinanza.

2. **PERMESSI RETRIBUITI:** Le indicazioni sotto riportate, in quanto migliorative, sostituiscono le precedenti regole con effetto retroattivo (dal 2.3.2020). In caso di richiesta di adeguamento dei giustificativi già inseriti, far riferimento al proprio Responsabile autorizzatore.

a) **Per i genitori con figli di età fino a 14 anni non compiuti, dipendenti immunodepressi con certificazione (ai sensi del DPCM del 4.3.2020 art. 2 comma 1 lettera b) genitori con figli disabili e gestanti non in congedo per maternità.**

Nel periodo compreso dal 2 marzo al 3 aprile è prevista la possibilità di richiedere permessi retribuiti nella misura di **5 giorni** (fruibili a giornate intere, mezze giornate o a ore, anche non consecutivamente).

I permessi non sono legati al numero di figli (ad esempio un dipendente con un figlio e un dipendente con tre figli hanno entrambi la possibilità di fruire di 5 giorni);

In caso di genitori entrambi dipendenti del Gruppo Bper, ciascuno di essi può fruire dei propri permessi retribuiti. Il codice da utilizzare è Permesso Retribuito Ordinanza.

b) **Per tutti i dipendenti del Gruppo** (incluse le persone di cui al punto a) Nel periodo compreso tra il 2 marzo e il 3 aprile è prevista la possibilità di richiedere **permessi retribuiti nella misura di 5 giorni** (fruibili esclusivamente a giornate intere anche non consecutive) **vincolati all'utilizzo di giornate di ferie/banca ore/ex festività in unrapporto 1 a 1** (ad ogni giorno di ferie/banca ore/ex festività potrà seguire un giorno di permesso retribuito).

Si specifica che:

● possono essere considerate ai fini del conteggio le ferie, le ex festività e la banca ore utilizzate dal 2 marzo

- è necessario che vi sia **prima** una fruizione di ferie, ex festività, banca ore e poi la fruizione del permesso retribuito Il codice da utilizzare è Permesso Retribuito Ordinanza.

3. FERIE/EX FESTIVITÀ/BANCA ORE: Possibilità di fruizione, nel periodo compreso tra il 2 marzo e il 3 aprile, di ferie/ex festività/banca ore per **tutti coloro che ne fanno richiesta.**

Regole Generali:

- La fruizione dei permessi sopra elencati nei limiti e nei termini definiti è valida dal 2 marzo al 3 aprile ed è valida per tutti i dipendenti del Gruppo Bper.

- Il collega dovrà fare richiesta nel portale Zucchetti dei giorni di permesso di cui ai punti 1), 2) e 3) (in caso di assenza occorre inviare una richiesta al proprio responsabile) e ottenere dal responsabile l'autorizzazione ad assentarsi secondo le modalità attualmente in uso nelle diverse legal entities. Il responsabile cercherà di favorire tutte le richieste tenendo conto delle esigenze organizzative minime della propria unità organizzativa definite di volta in volta dall'Azienda.

- Le richieste già inserite in procedura dovranno essere riviste alla luce di quanto sopra descritto.

- I permessi retribuiti al punto 2 (a e b) sono cumulabili.

ALTRE TIPOLOGIE DI ASSENZA:

Per assenze conseguenti a ordinanze dirette o indirette legate all'emergenza sanitaria (ad esempio le "quarantene"), turnazione nelle unità organizzative nelle modalità che saranno successivamente comunicate, chiusure filiali, l'Azienda potrà disporre attraverso i responsabili delle unità organizzative o le funzioni preposte:

- prestazione lavorativa in modalità smartworking per tutti coloro (centro e semicentro) che sono in possesso della necessaria dotazione (il codice da utilizzare è Smartworking Emergenziale);

- prestazione lavorativa per tutti coloro che già utilizzano postazioni di lavoro prossime alle proprie abitazioni: attività lavorativa in modalità Hubworking o in modalità dislocata (il codice da utilizzare è Hubworking Emergenziale);
- prestazione lavorativa per tutti coloro che da casa possono accedere all'piattaforma GSuite: possono cioè accedere alla posta elettronica di ufficio e alle relative funzionalità (il codice da utilizzare è Smartworking Emergenziale);
- attività formative da effettuare da casa secondo modalità che verranno successivamente declinate (il codice da utilizzare è Formazione);
- permessi retribuiti (in questo caso il codice da utilizzare è Permesso Retribuito Emergenza). **I permessi retribuiti emergenza sono cumulabili ai permessi retribuiti ordinanza di cui al punto 2.a**

Prevenzione e Protezione

Le filiali che intendono far applicare in autonomia **schermi in plexiglas** sulle postazioni di cassa e/o sulle postazioni di consulenza al pubblico, possono farlo provvedendo direttamente a sostenere la spesa che sarà poi rimborsata a livello centrale a fronte di regolare fattura emessa. L'acquisto e posa in opera di tali schermi deve obbligatoriamente seguire le presenti disposizioni:

1. Prima di procedere all'acquisto e alla posa in opera dello schermo, occorre chiedere l'autorizzazione tramite email all'indirizzo safety@bper.it;
2. L'email dovrà riportare la fotografia o la scheda tecnica dello schermo in oggetto, il costo e qualsiasi altro dettaglio tecnico disponibile;
3. L'autorizzazione (o la non autorizzazione) all'acquisto e alla posa in

opera verrà comunicata tramite email entro la giornata lavorativa;

4. Non è consentito l'acquisto di schermi di materiale diverso dal plexiglas (vetro o materiale infrangibile): richieste in tal senso saranno automaticamente respinte;

5. È preferibile che gli schermi siano in plexiglas leggero, abbiano tutti gli spigoli arrotondati e siano autoportanti (ovvero che non richiedano interventi di installazione che modifichino i box cassa come tagli, apposizione di viti, ecc.);

6. Sarà cura del Preposto della filiale che ha installato lo schermo, verificare che gli addetti delle pulizie provvedano alla pulizia dello schermo stesso giornalmente e con prodotti sanificanti (a base etanolo dal 60 all'80% o a base cloro min. 1%);

7. Le fatture dovranno essere inoltrate all'indirizzo mail safety@bper.it.

Resta confermata la **sospensione di tutte le Campagne commerciali**, la **riduzione dell'orario al pubblico** stabilita nella precedente riunione e la **non obbligatorietà di usufruire delle ferie**.

Dopo **nostre pressanti richieste**, rileviamo che per quanto riguarda i permessi sono stati fatti importanti passi in avanti e constatiamo con soddisfazione che a brevissimo dovremmo poter utilizzare lo **smart learning** che permetterà ai colleghi che hanno anche propria attrezzatura e linea internet di poter svolgere corsi online da casa risultando presenti al lavoro.

Evidenziamo invece che **per quanto riguarda la prevenzione e sicurezza non siamo ancora in linea con quanto fatto da altri competitor**.

Abbiamo posto all'attenzione aziendale la necessità di evitare che nel territorio nazionale ci possano essere interpretazioni in merito alle modalità di accesso di clienti nelle filiali.

Sarebbe il caso di diramare regole più stringenti.

Durante la call, abbiamo anche richiesto:

- di porre la massima attenzione ancora sulle pulizie e sanificazione degli ambienti soprattutto nelle bussole, negli ascensori etc.; ;
- di predisporre vetrofanie per la clientela invitandola chi non ha operazioni indifferibili (es. estratti conto, saldi, ecc.) di non recarsi in Banca;
- di prevedere procedure più snelle per quanto riguarda le richieste di moratoria in modo da limitare l'accesso al pubblico;
- di poter ridurre su richiesta del dipendente l'orario di pausa pranzo e consumare il pasto in filiale per poter tornare prima presso le proprie abitazioni;
- Valutare opportunamente di chiudere la mensa di Modena:
- che la banca possa stipulare un'assicurazione a favore dei colleghi per il rischio coronavirus.
- La verifica puntuale delle distanze previste per legge che devono essere tenute dai colleghi del Contact Center e una valutazione di una diversaturazione soprattutto per quanto riguarda l'ultimo turno.

L'Azienda ha confermato, inoltre, che a brevissimo ci sarà l'introduzione del **lavoro a turni per Uffici centrali e Filiali di maggiori dimensioni e chiusura a turno per le Filiali minori.**

L'applicazione sarà affidata al Responsabile dell'Area Affari che avrà il compito di indicare ai responsabili ed ai Direttori regionali i criteri per rispettare le garanzie operative e di servizio minimo. Su questo argomento l'Azienda si è impegnata ad aggiornare a breve il Tavolo sindacale di Gruppo dell'evoluzione.

Lunedì si terrà con Abi un incontro con le nostre Segreterie Generali e in seguito potrebbero essere prese a livello nazionale ulteriori determinazioni.

Noi siamo sempre a disposizione per chiarimenti.

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

Modena, 13 marzo 2020

Scarica il volantino

UBI Banca: sottoscritto accordo su Smart Learning

Sottoscritto in UBI Banca un accordo in tema di Smart Learning ovvero la possibilità, in via sperimentale per il biennio 2019-2020, di fruire – su base volontaria – la “Formazione a distanza” (FAD) **da altra sede aziendale o dalla residenza/domicilio o altro luogo privato del dipendente (30 ore annue per i destinatari della formazione MiFID2 o IVASS, 7,5 ore per alto personale).**

“La formazione a distanza è oramai sempre più diffusa e utilizzata per materie complesse e delicate. Quello sottoscritto e’ un ottimo accordo che rende più efficace questa modalità perché consente ai destinatari di ricercare le forme più idonee alla propria formazione, separandola dalle ‘interferenze’ dell’ordinarietà lavorativa.”

18 dicembre 2018

Coordinamento Fisac-Cgil UBI Banca

Scarica il testo dell'accordo