



Nell'incontro sindacale, richiesto dalla Organizzazioni Sindacali Aziendali di BPER Banca, sono stati ripresi alcuni argomenti in sospeso da mesi (condizioni al personale), altri sui quali il Sindacato aveva più volte richiesto una metodologia diversa (corsi di formazione) e altri ancora più attinenti alla fase odierna (gestione performance e impegno della rete e degli uffici interni a seguito dei DCPM che si sono susseguiti e in particolare del "Decreto liquidità")

La ripresa di questi incontri aziendali ci permette di entrare nel merito anche di questioni che pur, condizionate dall'attuale situazione, riguardano le regole contrattuali dei dipendenti BPER Banca.

Per quanto riguarda i **corsi di formazione** finora, come Sindacato, abbiamo denunciato una fruizione spesso non idonea: durante l'attività lavorativa, negli stessi ambienti a contatto con la clientela e in modo frammentario; con rischi in capo alle/i Colleghe/i in relazione alla capacità di poter esprimere nell'attività lavorativa quanto appreso nei corsi stessi (in particolare per quelli obbligatori per legge e per le abilitazioni conseguenti). Finalmente, per buona parte dei corsi aziendali, l'attività formativa può essere fatta a distanza tramite attività e-learning; a seguito della circolare sui corsi Mifid II anche questi ultimi potranno essere effettuati o completati via internet, a "distanza", tramite accesso alla piattaforma "Formazione Mifid II".

In merito alla **gestione delle performance** avevamo chiesto di sospendere, almeno fino a quando la situazione si fosse normalizzata, questa attività che per la Banca dovrebbe essere gestita unitamente alla valutazione del personale prevista, per CCNL, entro il 30 aprile di ogni anno. Su questo argomento abbiamo riscontrato la rigidità aziendale nel mantenere le regole indicate con propria circolare del 7 aprile scorso; per quanto riguarda gli obiettivi questi, secondo l'azienda, saranno essenzialmente qualitativi, senza riferimento a obiettivi di budget e di MBO. Siamo perplessi sulla consistenza di questa argomentazione e vigileremo sulle modalità effettivamente attuate nelle varie unità operative (filiali e uffici). Per quanto riguarda invece la tempistica e la programmazione dei colloqui, rispetto alla gestione del giudizio professionale, crediamo che occorra porre molta attenzione sul fatto che questi siano stati effettuati e che l'eventuale valutazione sia stata effettivamente messa a conoscenza del collega per consentirgli di rappresentare eventualmente un proprio ricorso nel caso di mancata condivisione (come indica il CCNL entro 15 giorni dalla comunicazione).

Sulle **condizioni al personale**, da diversi mesi, abbiamo segnalato diverse anomalie in particolare sulle condizioni dei mutui ai dipendenti e la necessità di rinegoziare i tassi fissi dei mutui già in essere che stanno pagando un tasso più alto dell'attuale mercato. Ancora non abbiamo ricevuto indicazioni convincenti su alcune modalità che riguardano in particolare: rinegoziazione delle condizioni, ricontrattualizzazione per colleghi provenienti da banche incorporate, surroghe. Abbiamo riferito all'azienda che riproporremo alcune richieste chiedendo riscontri puntuali e motivati. L'azienda ci ha comunque comunicato ufficialmente che non permetterà di rinegoziare il tasso dei mutui a tasso fisso in essere e che l'unica possibilità per fare questa operazione rimane quella di passare al variabile per 2 anni e poi ritornare al fisso. Abbiamo chiesto anche alcune agevolazioni sui conti dei familiari e su questo punto ci risponderanno nei prossimi incontri

Per quanto riguarda la **gestione dei vari DPCM**, che si sono susseguiti in queste ultime settimane, e in

particolare in quest’ultima con la “messa a terra” delle disposizioni sul cosiddetto “decreto liquidità”, abbiamo chiesto all’azienda di poter approfondire le attività conseguenti, in relazione soprattutto all’impegno della rete e degli uffici dedicati. Sia nell’incontro di Gruppo di lunedì, in cui si sono affrontate le questioni collegate alla procedura, sia nell’incontro odierno abbiamo potuto verificare le diverse problematiche che si sono succedute con ripercussioni su dipendenti e clienti. Ad oggi nonostante alcune ulteriori variazioni sembra che le procedure si stiano allineando alle indicazioni della normativa, sicuramente non molto precisa fin dall’inizio rispetto alle regole da seguire e alle tempistiche. Quello che ancora non sembra chiaro e risulta rischioso sono le responsabilità in capo a filiali, uffici e addetti. La distinzione di responsabilità, più volte indicata negli ultimi incontri, fra i vari soggetti coinvolti (filiale, direzione regionale – o altra struttura – e uffici finanziamenti speciali) non appare coerente con quanto espresso dalle istruzioni aziendali: ognuno dovrebbe fare la propria parte assumendosi la responsabilità (responsabilità formali e non sostanziali) dei controlli che portano ad “esitare” ufficialmente i documenti relativi alle pratiche della clientela. Ogni filiale e ufficio dovrà essere messa in condizione di operare al meglio tenendo conto delle regole che ancora si dovranno mantenere in tema di salute e sicurezza (es. distanziamento e assembramenti) eliminando eventuali possibili rischi anche sulla gestione delle pratiche di finanziamento; occorre che le filiali siano sgravate da ulteriori carichi di lavoro evitando, in particolare, duplicazioni. Ritorneremo a breve su questa situazione.

Infine, segnaliamo che dovrebbero essere stati raggiunti gli obiettivi del bilancio 2019 e pertanto, a seguito di conferma aziendale che dovrebbe arrivare a breve, si procederà **all’erogazione del premio aziendale** come stabilito (importo medio 1250 + 250 welfare v. comunicato sindacale dell’11/10/2020)

A conclusione dell’incontro abbiamo sollecitato l’azienda a poter effettuare incontri più frequenti sui diversi temi che riguardano le condizioni di lavoro e di contratto aziendale delle/i dipendenti BPER Banca.

**COORDINAMENTI SINDACALI AZIENDALI BPERBANCA FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA -
UNISIN**