POLITICHE COMMERCIALI E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: ATTO 2°!

Organizzazioni sindacali del gruppo BPER Banca ed azienda hanno appena raggiunto l'intesa sul nuovo verbale di accordo in tema di **politiche commerciali e organizzazione del lavoro** che migliora quello già sottoscritto il 2 agosto del 2018. La revisione consente di rendere maggiormente esigibili i contenuti degli accordi nazionali ed aziendali, di chiarire gli ambiti di comportamento difformi non consentiti e di valutare i comportamenti in violazione degli accordi nazionali ed aziendali ai fini della loro rimozione e di eventuali interventi anche di natura disciplinare.

Ruolo centrale sarà giocato dalla **commissione paritetica di gruppo per le politiche commerciali sostenibili** che esaminerà altresì le segnalazioni pervenute garantendo la massima riservatezza e l'anonimato. A tal fine sono già attive caselle di posta elettronica dedicate. Rinnoviamo l'invito a segnalare tutti i comportamenti ritenuti difformi.

Sul portale aziendale BLink, nella sezione "Servizi per il personale", verrà implementata un'apposita area in cui saranno riportate le comunicazioni aziendali, la normativa di riferimento, i testi dei codici etici e la normativa tempo per tempo vigente in materia di whistleblowing.

Centrale sarà il ruolo della **formazione** specifica finalizzata a prevenire e contrastare situazioni di criticità, diffondendo una cultura improntata ai valori di rispetto delle persone, responsabilità, fiducia, collaborazione e trasparenza, ricercando la valorizzazione del lavoro di squadra. Gli **obiettivi commerciali** saranno assegnati secondo criteri di oggettività, trasparenza e sostenibilità nel tempo considerando le peculiarità dei mercati, dei territori e delle aree di business.

Gli eventi e le iniziative (focus week, focus day, ecc.), finora utilizzati come veri e propri strumenti di pressione, dovranno supportare l'attività commerciale: essere uno strumento di sostengo al conseguimento degli obiettivi di budget. Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa, non costituisce motivazione per l'assegnazione a ruoli differenti o trasferimenti e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa.

L'**analisi dei dati commerciali** dovrà avvenire utilizzando comunicazioni (scritte e verbali, telefoniche, chat su device aziendali, mail, riunioni in presenza e in remoto), da effettuarsi su dispositivi aziendali, rispettose del diritto alla disconnessione; con riunioni effettuate nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa (riconoscimento del lavoro straordinario ed abolizione delle riunioni in pausa pranzo) e convocate con adeguato preavviso. Il monitoraggio e la verifica dei dati commerciali dovranno essere attuati con modalità strutturate e proceduralizzate (senza la redazione di fogli Excel) e la rilevazione dei dati commerciali (reportistica) dovrà essere effettuata sulla base di strumenti approntati centralmente dall'azienda. Non potranno essere richiesti dati previsionali di vendita. Specifica attenzione viene inoltre riservata anche al mondo dei Contact Center per i quali non sarà possibile utilizzare i tempi di contatto con gli utenti al fine della valutazione dei lavoratori.

L'esigibilità delle norme disciplinate dal verbale sarà possibile soltanto grazie al gioco di squadra delle lavoratrici e dei lavoratori del gruppo che potranno contribuire al miglioramento del clima aziendale. Siamo dell'opinione che un buon accordo resti tale finché rimane impresso sulla carta, mentre può diventare un ottimo accordo quando viene vissuto nella pratica quotidiana. È fondamentale che ciascuno di noi contribuisca attivamente al cambiamento.

Vi informiamo infine che la normativa vigente ha prorogato fino al 30 giugno 2022 le disposizioni in materia di lavoro agile in forma semplificata, senza obbligo di sottoscrizione di accordo individuale. L'azienda ha inteso favorire le lavoratrici e i lavoratori in servizio presso le strutture di Centro e di Semicentro i quali, in accordo con il proprio responsabile, potranno utilizzare massimo 10 giornate di prestazione lavorativa in modalità **smart working in forma semplificata** fino al 30 giugno 2022. L'azienda ha altresì previsto che "per quanto riguarda i **soggetti considerati "fragili"** (sulla base di specifica certificazione validata dal medico competente aziendale) si specifica che con la cessazione, al 31 marzo 2022, dello stato di emergenza, cessa anche lo status di fragilità e le misure normative ad esso collegate. Per tutti coloro che usufruivano dello "smart working emergenziale" sulla base della loro certificazione di fragilità scatterà il rinnovo automatico dello smart working semplificato, alle medesime condizioni stabilite dal certificato emesso dal medico competente aziendale". Ulteriori dettagli saranno diramati a cura dell'azienda.

In merito alla **riduzione dell'intervallo dedicato alla pausa pranzo**, considerato il termine fissato al 31 marzo 2022 dello stato di emergenza sanitaria, l'azienda non intende prorogare il verbale di accordo. Al tal fine ricordiamo che in BPER Banca vige ancora quello sottoscritto il 15 giugno 1998 ai sensi del quale, a richiesta del dipendente interessato, "è consentito all'azienda di ridurre, in via non occasionale, la durata minima dell'intervallo giornaliero fino a mezz'ora". Analoga previsione è disciplinata in Bibanca e al Banco di Sardegna cianciano con le proprie peculiarità.

Quella odierna ha rappresentato una tappa importante per le lavoratrici e i lavoratori del nostro gruppo bancario che potrà essere impreziosita ulteriormente soltanto grazie al contributo di tutti. Pertanto rinnoviamo vivamente l'invito ad effettuare segnalazioni. Da parte nostra, garantiremo riservatezza ed anonimato.

COORDINAMENTI SINDACALI DI GRUPPO BPER BANCA

FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN