

Adaptabilitatea și flexibilitatea echipelor de Legal au fost testate pe deplin în perioada pandemiei. Despre munca avocaților interni și cele mai inspirate sfaturi oferite de Departamentul Juridic al Grupului TBI, într-o discuție cu Florentin Ispas, Legal Manager



Perioada grea pe care întreaga omenire o traversează oferă mediului economic o serie de lecții pe care firmele ar trebui să și le însușească. Florentin Ispas, expertul Grupului TBI, este de părere că o cultura organizațională bazată pe spiritul de echipă și o bună comunicare vor ajuta orice companie să se adapteze mai ușor situațiilor de criză. „Adaptabilitatea și flexibilitatea echipei au fost testate pe deplin în această perioadă de pandemie și pare că testul acesta de reziliență se va mai prelungi pentru un timp. Telemunca, un tarâm pe care foarte puține industrii pașisera firav anterior, a devenit noua "normalitate", impusă prin criza sanitară și chiar intens recomandată, prin prevederile legale succesive, a fi aplicată acolo unde a fost posibil. Din această perspectivă, experiența acestei pandemii este posibil să transforme pentru totdeauna relațiile angajat-angajator, fiind dificil de imaginat o reîntoarcere pe deplin la modelul anterior, cu prezența fizică zi de zi la un birou pus la dispoziție de angajator. Experiența acestei pandemii a produs și va continua să producă o serie de schimbări majore în obiceiurile oamenilor, începând de la modalitate de consum și până la reconfigurarea legăturilor sociale între oameni”, punctează juristul.

În toate aceste luni în care pare că lumea a împietrit, echipa coordonată de Florentin Ispas a funcționat în mod continuu. Doar că au intervenit schimbări semnificative legate de „normalitatea” în care s-a lucrat. Definiția normalității a suferit modificări radicale, intervenite destul de abrupt. „Noua normalitate este definită de telemunca, cu unele excepții, în care prezența la birou este imperativ necesară, dublată de încurajarea angajatorului transmisă tuturor angajaților de a veni la birou numai în măsura în care se simt confortabil, dar și de limitarea de a nu fi mai mult de 50% din angajați prezenți în același timp în birou”, explică *expertul Grupului TBI*.

Trecerea de la „normalitatea anterioară” la realitatea de acum s-a făcut destul de repede în cazul TBI. **Florentin Ispas** spune că a intuit înainte de instituirea stării de urgență, intervenită în data de 16.03.2020, că va fi necesară o schimbare majoră. Astfel că, în aproximativ o săptămână, cu sprijinul Departamentului IT, care a pregătit infrastructura și drepturile de acces VPN necesare, dublat de obținerea de certificate calificate pentru angajații cheie ai *Departamentului Juridic*, dar și ai altor departamente, echipa de juriști a Grupului a devenit perfect funcțională remote și și-a putut desfășura activitatea prin telemunca.

„Desigur, acest lucru a fost posibil și pentru că toată documentația aferentă Departamentului Juridic (documente curente și arhiva) era deja scanată și accesibilă remote, datorită faptului că majoritatea activităților și proceselor din cadrul Departamentului Juridic nu necesită lucrul cu documente în format hard copy. Și desigur, în condițiile existenței unor aplicații specifice și a politicii de scanare și arhivare electronică a tuturor documentelor specifice departamentului”, punctează *juristul Grupului TBI*.

Proiectele soluționate de juriștii echipei nu au suferit schimbări semnificative în această perioadă. Modificări au

intervenit însa în alte zone, fiind necesara adaptarea la condițiile și reglementarile speciale impuse de pandemie.

Florentin Ispas amintește faptul ca, pe partea de consultanța, a fost nevoie ca experții TBI sa țina cont de legislația nou aparuta pe perioada de dupa instituirea starii de urgența și, ulterior, dupa perioada instituirii starii de alerta. „Cadrul de reglementare cu totul nou și neprevazut, repetitiv, suprapus, redundant, destul de des contradictoriu, a fost extrem de dificil de explicat într-un lant logic, simplu, coerent și facil de înțeles de "clienții" interni”, puncteaza profesionistul.

Printre cele mai inspirate sfaturi oferite de *Departamentul Juridic* se înscriu cele legate de susținerea continuarii creditarii într-o perioada în care unele instituții financiare și-au diminuat activitatea de creditare. Se adauga contribuția la adaptarea cadrului de reglementare intern la cerințele prevederilor legale de telemunca, dar și rezolvarea rapida a chestiunii semnarii electronice a documentelor în relația cu o serie de clienți noi și în relația cu autoritațile publice. În aceasta categorie intra și susținerea dezvoltarii proiectelor de digitalizare a serviciilor oferite (adaugarea canalului de identificare biometrica, ca un canal separat, nou, de interacțiune și identificare a clienților).

[Descopera oportunitațile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

Departamentul Juridic al TBI era pregatit pentru a funcționa „remote”

Departamentul Juridic al TBI are un numar de cinci consilieri juridici care acopera, prin expertiza lor, întreaga gama de servicii juridice pentru toate cele trei entități ale Grupului în România.

Colaborarile cu firmele de avocați au fost menținute pentru proiectele în curs la data instituirii starii de urgența, însa nu au aparut proiecte noi de o complexitate care sa necesite implicarea serviciilor juridice externe.

Echipele de juriști a anticipat de foarte mult timp ca va interveni o schimbare importanta în ceea ce privește modul de lucru, așa ca a fost pregatita înainte de instituirea starii de urgența pentru munca la distanța.

„Cu unele mici excepții, redesenarea proceselor Departamentului Juridic nu a fost necesara, ținând cont de faptul ca am fi putut funcționa remote chiar și în situația în care nu ar fi trebuit sa fim forțați de noua situație impusa de pandemia SARS-COV-2. Faptul ca toata documentația aferenta Departamentului Juridic (documente curente și arhiva) era deja scanata și accesibila electronic, faptul ca majoritatea activitaților și proceselor din cadrul Departamentului Juridic nu necesita lucrul cu documente în format hard copy (fizic), precum și în condițiile existenței unor aplicații specifice, toate acestea au fost elemente care sa fie de mare ajutor pentru a putea muta în

online/remote activitatea echipei. În sprijinul nostru a venit, desigur, și legislația adoptată pe parcursul stării de urgență/stării de alertă care a facilitat modul de lucru prin mijloace electronice la distanță; chiar dacă nu toate autoritățile publice au înțeles de deplin să accepte să lucreze cu noi în condițiile nou permise sau impuse de legislație în baza cadrului legal existent (există, de exemplu, și unele excepții în care unele instituții publice nu accepta sau nu recunosc valabilitatea comunicărilor sau documentelor semnate ori transmise exclusiv cu semnătura electronică calificată), marea lor majoritate au acceptat noul mod de lucru”, precizează **Florentin Ispas**.

Noile abordări în materia *Dreptului muncii*, respectiv, adaptarea cadrului de reglementare intern la cerințele prevederilor legate de telemunca, implementarea Ordonanței de Urgență nr. 37/2020 privind unele facilități pentru creditele acordate de instituții de credit și de IFN-uri anumitor categorii de debitori, în scopul întâmpinării problemelor de lichiditate ale persoanelor fizice și juridice și de limitare a efectelor negative generate de limitarea sau întreruperea activităților socio-economice, ori continuarea dezvoltării proiectelor de digitalizare a serviciilor oferite (prin trecerea în online în proporție semnificativă a procesului de semnare a contractelor de credit în relația cu clienții, precum și a diversificării canalelor de cunoaștere a clienței prin mijloace electronice la distanță, respectiv, prin adăugarea canalului de identificare biometrică) reprezintă câteva din proiectele la care *Departamentul Juridic* a contribuit în mod semnificativ.

Juriștii au interacționat foarte bine cu celelalte departamente ale Grupului, cele mai multe colaborări fiind cu cel de Resurse Umane.

Florentin Ispas admite faptul că munca la distanță nu este simplă, în contextul în care tuturor angajaților le lipsește interacțiunea fizică, directă cu colegii, iar nivelul de anxietate crește peste limitele obișnuite. „Coeziunea este menținută prin discuții telefonice și videoconferințe și prin opțiunea fiecărui membru al echipei de a lucra de la birou numai în măsura în care se simte suficient de confortabil, alături de unul, cel mult doi colegi. Am încercat să limităm prezența fizică la birou, iar maximumul angajaților unui departament să nu depășească 50% din totalul membrilor acestuia pentru a diminua riscurile legate de posibile infectări a tuturor membrilor unui departament, precum și pentru a putea permite o distanță suficient de mare între angajații prezenți fizic la birou. Am lucrat intens cu *Departamentul Resurse Umane* pentru adaptarea cadrului de reglementare intern în vederea implementării telemuncii. A fost necesară redesenarea programului de lucru pe diverse paliere orare, în conformitate cu noile cerințe legale, însă cât mai adaptat nevoilor și specificului activității fiecărui departament/structuri organizatorice în parte”, explică juristul.

La nivel de Grup nu au fost luate în calcul scenarii concrete care să presupună forme mai dure de reducere a costurilor cu personalul. Doar pe perioada stării de urgență s-a hotărât reducerea programului de lucru de cinci la patru zile pe săptămână în câteva arii de activitate.

„Chiar dacă suntem încrezatori, perioada post-Covid încă pare îndepărtată și acționăm într-un scenariu prudent. Considerăm că cel mai important în perioada următoare este să fie analizate, adoptate și implementate măsuri adecvate pentru evitarea unui blocaj economic total, în ciuda severității crizei sanitare”, a conchis **Florentin Ispas**.