

VERBALE DI ACCORDO

In Lodi/Verona, il giorno 14 giugno 2007

tra

Banco Popolare di Verona e Novara (BPVN) Soc. coop. di credito a r.l.;
Banca Popolare Italiana (BPI) Soc. coop. di credito a r.l.,
in qualità di Banche Capogruppo, anche per conto delle Società dei due Gruppi Bancari

e

le Delegazioni delle Organizzazioni Sindacali Dircredito-FD, Fabi, Falcri, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Silcea, Ugl-Credito e Uilca

Premesso che:

- in data 16 maggio 2007 le Banche hanno illustrato alle Delegazioni sindacali dei due Gruppi il documento relativo alla strategia di supporto alla migrazione informatica relativa al progetto di integrazione BPVN – BPI previsto dal Piano Industriale ed alle relative ricadute sul Personale interessato, consegnando il documento che si acclude;
- in data 23, 24, 30 e 31 maggio e 4, 6, 7, 13 e 14 giugno 2007 è proseguita la fase di confronto sul tema e, in particolare, è stata consegnata e illustrata ulteriore documentazione relativa ai 150 lavoratori della Banca Popolare Italiana che parteciperanno agli “stage formativi” presso strutture del Gruppo BPVN;

tutto ciò premesso,

le Parti hanno convenuto quanto segue.

La premessa e gli allegati documenti costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Parte Generale

1. Monitoraggio

Tenuto conto della complessità e della articolazione temporale del processo di migrazione, le Parti ravvisano la necessità di monitorare a livello di Gruppo

BANCO POPOLARE DI VERONA E NOVARA

BANCA POPOLARE ITALIANA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

SILCEA

UGL-CREDITO

UILCA

l'attuazione di ciascuna fase del processo stesso: a tal fine le Parti si incontreranno con cadenza bimestrale, salvo richiesta di una di esse.

Le Aziende si impegnano a fornire preventivamente, nel corso di tali incontri, una informativa sia a livello di Gruppo che aziendale inerente il Personale coinvolto nelle varie fasi della migrazione specificando, in particolare, l'unità di appartenenza e quella di destinazione.

Le Aziende forniranno, inoltre, elementi informativi confrontandosi con le Organizzazioni Sindacali in merito alle modalità, ai tempi ed ai contenuti della formazione per il Personale di tutte le società interessate delle Aree/Distretti, nonché per gli addetti della Direzione Generale coinvolti nel processo in argomento..

Le Parti si incontreranno, inoltre, per una specifica informativa concernente le modalità delle eventuali migrazioni informatiche delle altre Società del Gruppo non rientranti nel documento citato in premessa.

2. Modalità operative e trattamento economico

In relazione alle motivazioni degli interventi formativi avviati, al Personale coinvolto nel programma appartenente a qualsiasi Società del Gruppo – sia in qualità di destinatario di corsi di formazione/addestramento, (ivi inclusi i champions), sia in qualità di tutor, docente o partecipante a stage formativo – nel caso in cui le attività si svolgano in sede diversa dall'abituale sede di lavoro sarà corrisposto il trattamento di seguito indicato, fatti salvi i migliori trattamenti in essere presso Società del Gruppo :

- trattamento di missione *ex art.* 61 CCNL, anche nel caso di raggiungimento della località di corso o missione con partenza la domenica;
- rimborsi chilometrici per utilizzo di auto propria con gli importi riconosciuti nelle rispettive Aziende in caso di missione per motivi di servizio;
- una flessibilità di orario funzionale alle connesse esigenze di raggiungimento del posto di lavoro della missione e riferita sia all'arrivo che al rientro;
- al personale chiamato a prestare servizio nelle giornate di sabato e/o di domenica sarà corrisposto il trattamento rispettivamente previsto dagli artt. 97 e 98 (per le Aree Professionali) e 78 (per i Quadri direttivi) del CCNL;
- ai Quadri direttivi, ai quali sia richiesta la reperibilità relativamente alle giornate di sabato e/o domenica, sarà riconosciuta l'indennità di cui all'art.34 del CCNL raggugliata a 24 ore. In caso di effettivo intervento, i riposi compensativi *ex art.* 78 CCNL potranno essere fruiti con flessibilità temporale e, comunque, entro l'arco massimo di 30 giorni;
- non si darà luogo, laddove se ne verificano i presupposti, alla riduzione delle misure di diaria di cui all'art. 61, commi 6° e 7°;
- ai fini del computo delle franchigie previste dall'art. 61 c. 2 si considerano senza soluzione di continuità le missioni svolte a cavallo di due mesi.

Fermo restando il principio della responsabilità patrimoniale dei cassieri, per gli ammanchi verificatisi nei tre mesi successivi alla migrazione informatica di ciascuna Banca, saranno valutate con la massima attenzione le posizioni di differenza emerse nei confronti di quei collaboratori che abbiano operato secondo i canoni dell'ordinaria diligenza.

I trattamenti sopra indicati saranno resi noti mediante specifiche comunicazioni aziendali.

3. Sostituzioni

I docenti, i tutor, i partecipanti agli “stage formativi” sono reperiti tra Personale esperto nei vari settori oggetto di formazione operante presso strutture di rete o di Direzione Generale/Sede Centrale, avendo cura di limitare quanto più possibile gli effetti sulla normale operatività delle strutture di provenienza.

Le Aziende interessate opereranno le sostituzioni del citato Personale, per tutto il periodo di durata del piano di addestramento/formazione, nella misura necessaria per assicurare la normale operatività delle Unità di appartenenza.

In relazione alle esigenze di carattere straordinario correlate al processo di migrazione le Aziende interessate ricorreranno ad opportuni interventi di rafforzamento degli organici di rete finalizzati ad assicurare l'ordinario funzionamento delle unità interessate nei periodi di assenza del Personale coinvolto nel processo.

Con riferimento a quanto precede si conviene che mediamente il 70% delle settimane complessive di assenza del suddetto Personale sarà coperto con Personale temporaneo.

Presso le filiali di piccole dimensioni (fino a 4 unità) ove l'organico non risulti al completo per altre ragioni, l'eventuale utilizzo di Personale per una delle figure sopra indicate viene coperta da sostituzione.

Il Personale temporaneo potrà essere altresì utilizzato per sopperire alle eventuali situazioni di emergenza che possano verificarsi presso la rete in concomitanza con le assenze per la partecipazione alle attività formative collegate alla migrazione, con particolare riguardo alle unità di minori dimensioni (fino a 4 unità).

All'approssimarsi della migrazione informatica di ciascuna Banca o gruppo di Banche ovvero di ciascuna Società del Gruppo, nel corso di appositi incontri, verrà preventivamente illustrata l'applicazione specifica dei criteri sopra delineati - quanto a numero e inserimento del personale individuato - alle Organizzazioni Sindacali, per il relativo confronto.

Si conviene inoltre che:

- verranno valutate le richieste di inserimento del Personale di sede centrale, disponibile per la rete, tenuto conto delle esigenze derivanti dalla migrazione informatica, delle competenze professionali e della necessità di tempestiva ed effettiva copertura dei ruoli;
- le Aziende, per gli inserimenti temporanei, avranno cura di richiedere Personale con esperienza nel settore del credito. Avranno altresì cura di ricorrere a Personale che abbia già svolto la propria prestazione lavorativa

presso i Gruppi Bpvn e Bpi, o a candidati che abbiano già superato positivamente prove di selezione per l'assunzione in Aziende di detti Gruppi.

Dichiarazione della Delegazione Aziendale

Sono previste due settimane di interruzione delle attività del processo nel mese di agosto, nonché una nel periodo natalizio.

4. Obiettivi commerciali

Le Aziende interessate dalla migrazione si impegnano, per la durata della stessa, a curare in maniera particolare che le attività di indirizzo commerciale vengano svolte, evitando un sovraccarico sui ritmi e sui carichi di lavoro.

Parte Speciale

Per il Personale impegnato come docente o tutor ovvero negli "stage formativi"

1. Nella fase di accesso il Personale viene individuato tenuto conto della volontà espressa dagli interessati: tale Personale, che è prescelto dall'Azienda, sarà informato preventivamente per iscritto sulla unità di destinazione, su modalità e tempi dell'impegno richiesto. Analogamente saranno comunicate eventuali variazioni. Le richieste di uscita dal percorso formativo e/o di supporto saranno accolte a fronte di fondati motivi personali, compatibilmente con le esigenze di servizio;
2. al termine del percorso, il Personale rientrerà nella unità produttiva di provenienza, salvo diversa destinazione definita tra gli interessati e la rispettiva Azienda in un'ottica di valorizzazione dell'esperienza acquisita e di sviluppo professionale
3. i tempi trascorsi nell'attività di cui trattasi verranno considerati utili ai fini della maturazione dell'eventuale inquadramento in corso di maturazione, nonché della partecipazione al sistema incentivante.

Dichiarazione delle Aziende

Le Aziende precisano che di norma i tutor che vengono affiancati al Personale adibito a ruoli operativi, non sostituiscono gli stessi.

I tutor (compresi coloro che hanno partecipato a stage formativi) svolgono le attività connesse alla migrazione loro demandate anche a supporto di più filiali (in particolar modo nelle filiali di piccole dimensioni): in tal caso l'ambito di operatività sarà comunque limitato sia territorialmente che con riferimento al numero di filiali seguite.

Per il Personale coinvolto nella formazione generalizzata

1. Il piano formativo verrà attuato informando per iscritto le persone coinvolte con congruo anticipo. Tale informativa potrà essere attuata anche

progressivamente in relazione all'articolazione del piano formativo medesimo;

2. al fine del coinvolgimento nei percorsi formativi, si terranno presenti le richieste di adibizione alla rete del Personale di Direzione Generale che abbia presentato richiesta in tal senso, a condizione che si tratti di Personale con caratteristiche idonee all'attività in oggetto;
3. nell'individuazione delle sedi di stage si avrà massima attenzione per le situazioni personali e familiari, compatibilmente con le esigenze organizzative e, ciò, al fine di ridurre la mobilità territoriale.

Formazione a distanza

1. Al fine di favorire la fruizione della formazione in oggetto, nell'ambito delle filiali, verrà individuata, laddove possibile, una postazione informatica dedicata nell'ambito del Back Office della Filiale;
2. i Responsabili delle filiali pianificheranno, compatibilmente con le esigenze di servizio, la Formazione a distanza, assicurandone la fruizione in orario di lavoro;
3. le Aziende renderanno noti alle Organizzazioni Sindacali i contenuti formativi dei corsi erogati tramite formazione a distanza e le relative modalità di svolgimento.

* * *

Dichiarazione delle Aziende

Tenuto conto dell'impostazione del Piano Industriale, si ritiene che il processo di migrazione informatica, unitamente agli ulteriori interventi programmati dal medesimo Piano, costituisce una opportunità per creare nuova occupazione e per valorizzare il patrimonio professionale delle risorse umane interessate da tale processo.

BANCO POPOLARE DI VERONA E NOVARA

BANCA POPOLARE ITALIANA

DIRCREDITO-FD

FABI

FALCRI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

SILCEA

UGL-CREDITO

UILCA