



COMUNICATO

MIGRAZIONE INFORMATICA – RAGGIUNTO L'ACCORDO

Nella serata di ieri dopo alcune settimane di intensa trattativa si è raggiunto un primo ed importante accordo tra le nostre OO.SS. e le aziende BPI e BPVN, coinvolte nella Fusione che darà vita al Gruppo Banco Popolare.

L'accordo contiene le modalità, garanzie e trattamenti inerenti tutto il personale dei due gruppi coinvolto nel processo di migrazione informatica e relativa fase di formazione ed addestramento che si svilupperà da oggi e per tutto il prossimo anno.

I contenuti dell'accordo che riepiloghiamo, riguardano le persone che a diverso titolo (formatori, tutor, champion, coinvolti in stage formativi ecc.) si troveranno ad affrontare periodi di missione fuori dal proprio abituale luogo di lavoro. Sia esso una Filiale, ufficio o servizio di qualsiasi società del gruppo da cui si provenga.

E' importante sottolineare tale passaggio in quanto, insieme a colleghe e colleghi delle aziende bancarie, sono e saranno coinvolti da tali processi anche lavoratrici e lavoratori di altre aziende; in primis quelli che lavorano nel settore informatico (SGS e ICT BPI).

Riteniamo prioritariamente enunciare le norme definite che impegnano l'azienda a garantire la sostituzione del personale assente nella misura minima del 70%, rapportato alle settimane di assenza. L'accordo contiene alcune importanti enunciazioni che conviene sottolineare poiché riguardano l'impegno a limitare quanto più possibile gli effetti sulla normale operatività proprio attraverso sostituzioni ed anche assunzioni temporanee effettuate ad hoc.

La percentuale indicata dovrà tener conto in via prioritaria delle assenze del personale uscente da filiali piccole (fino a 4 addetti) ed avverrà utilizzando, insieme a personale che volontariamente si renderà disponibile proveniente da strutture centrali, assunzioni di lavoratori temporanei.

A tale proposito l'accordo contiene l'impegno a prendere in considerazione prioritariamente persone che abbiano già lavorato in aziende del gruppo o che siano già stati oggetto di colloqui o selezioni precedenti.

Per coloro i quali siano coinvolti nel processo per più tempo (ad es. i formatori, tutor ecc.) si è definito di tener conto della volontarietà come criterio di base, informando preventivamente e per iscritto della destinazione e durata dell'impegno richiesto, così come le eventuali variazioni.

Le eventuali uscite dai ruoli di formatore o tutor potranno avvenire a fronte di fondati motivi personali.

Al termine del percorso l'accordo definisce il rientro nella filiale di provenienza od in altra filiale concordata con l'azienda nell'ottica di uno sviluppo professionale.

L'azienda ha dato particolare enfasi a tale aspetto, sottolineando come sia sua intenzione utilizzare come occasione di sviluppo ed avanzamento professionale, la fase della migrazione per il personale che sarà maggiormente coinvolto.

I periodi trascorsi nel percorso di formazione non interromperanno eventuali percorsi di carriera ne avranno impatto sul sistema incentivante.

La formazione generalizzata avverrà informando per iscritto le persone con congruo anticipo, utilizzando per gli stage località che abbiano il minor impatto circa la mobilità avendo attenzione alle situazioni familiari e coinvolgendo su richiesta personale delle Direzioni Generali.

La formazione a distanza in filiale (FAD) andrà organizzata su postazioni dedicate, in orario di lavoro ovviamente tenendo conto delle normali esigenze di servizio.

Nel merito dei trattamenti, in maniera migliorativa rispetto al CCNL ma mantenendo eventuali norme aziendali più favorevoli, si è stabilito che: il trattamento di missione potrà essere corrisposto a partire dalla domenica; rimborso chilometrico per chi usa l'auto; una flessibilità di orario di entrata e uscita connesso al raggiungimento e/o partenza dal luogo della missione; confermati i trattamenti previsti dal CCNL per le prestazioni straordinarie ed eventuali di sabato e domenica con impegno a garantire la fruizione dei riposi compensativi entro 30 giorni; le missioni a cavallo di due mesi saranno considerate come una unica missione, e quindi non si darà luogo alle franchigie previste dall'art. 61 CCNL così come per le missioni lunghe non si applicheranno le riduzioni previste dal medesimo articolo dopo il 30° giorno.

Le differenze di cassa che dovessero emergere nei tre mesi successivi alla migrazione, atteso che in passato si è verificato che in alcuni casi esse si potevano riferire ad errori informatici, saranno valutate dalla banca con particolare attenzione prima di addebitarle ai colleghi.

Vale la pena sottolineare come la banca dichiara nell'accordo, che (bontà sua) sono previste due settimane di "fermo attività" in agosto ed una nel prossimo periodo natalizio.

Inoltre è di particolare rilievo come nell'accordo sia contenuto un impegno delle aziende a commisurare le attività di "*indirizzo commerciale*" evitando un sovraccarico sui carichi di lavoro ovviamente intensificati dal processo di migrazione.

In tutto l'accordo è presente un notevole impianto informativo e di confronto con le OO.SS. che, in maniera periodica, dovrebbe accompagnare tutto il processo e comprendere i contenuti della formazione, quantità e qualità delle sostituzioni, monitoraggio del processo ed assunzioni. La banca è chiamata a rispondere con serietà ed efficacia a tale confronto, senza il quale è evidente che si aprirebbero gravi problemi con le OO.SS. e i lavoratori.

Riteniamo positivo l'accordo raggiunto come primo tassello del complicato "puzzle" con il quale ci troviamo a fare i conti.

I temi già da oggi sul tappeto, e sui quali riteniamo essenziale la massima attenzione e disponibilità dell'azienda, riguardano in primis un sistema di relazioni sindacali efficace, sostenibile ed adeguato al compito che ci aspetta. Inoltre, la necessità di fornire un quadro normativo di riferimento per tutto il nuovo gruppo, rappresenta la seconda ed urgente priorità sulla quale si orienterà il confronto.

Invitiamo le colleghe e colleghi a segnalare tempestivamente tutte le problematiche che emergessero durante le fasi oggetto dell'accordo.

Verona, 14/06/07

**Le Segreterie Nazionali
Gli Organismi Sindacali aziendali**