

MIGRAZIONE: NESSUN BLOCCO FERIE !

Il giorno **10 febbraio** la delegazione della Capogruppo Intesa Sanpaolo, alla presenza del Responsabile del Personale di Banca CR Firenze Dott. Basso Ricci, ha **illustrato alle scriventi OO.SS. le modalità ed i tempi di attuazione della migrazione.**

Il piano approntato prevede innanzitutto un **articolato percorso formativo**, differenziato per ciascuna figura professionale, da attuarsi tramite **formazione a distanza** (WBT, acronimo di Web Based Training), **formazione in aula, stage** presso filiali gemellate di Intesa Sanpaolo. In tale percorso saranno coinvolte ca. **2.500 persone** della Rete oltre ai colleghi di Direzione di Area destinatari di interventi specifici.

La **WBT inizierà il 16 marzo**, la **formazione in aula il 30 marzo** e gli **Stage avranno inizio dal 15 aprile** ed il tutto dovrà **concludersi il 13 luglio**, giorno di avvio del cambio del sistema. In particolare la **formazione in aula** sarà divisa mediamente in 2/3 moduli di massimo 3 giornate lavorative e la **WBT** in sessioni di circa un'ora. Il tutto per una **media di 8,4 giorni di formazione** per singola figura professionale.

Oltre alla formazione è previsto per il periodo post migrazione anche un **affiancamento personalizzato per le diverse figure professionali**. Team di affiancatori supporteranno le filiali fino a quattro settimane dopo la migrazione. Per la prima settimana è previsto l'impegno, in qualità di affiancatori di **oltre 900 risorse provenienti da Intesa Sanpaolo.**

Durante la migrazione e poi successivamente, le filiali saranno supportate anche da un **Help Desk di Intesa Sanpaolo** che avrà il compito di gestire prioritariamente le problematiche inerenti la migrazione.

Il personale di filiale sarà coinvolto in test tecnologici e applicativi nella fase antecedente la migrazione. Pertanto è previsto che: il **sabato del week-end precedente** quello della migrazione sia presente in filiale una risorsa ogni 4-6 terminali (con un **minimo di due persone** per filiale); mentre la **domenica antecedente la migrazione è consigliata la partecipazione** delle risorse presenti in filiale (ma non è previsto nessun rientro dalle ferie) per l'effettuazione di test su schema guidato per le principali transazioni.

Sia il sabato che la domenica l'impegno stimato è di **tre ore** in finestre temporali da definire e la prestazione lavorativa sarà **regolata come previsto dal Ccnl.**

I **contenuti del percorso di migrazione e la calendarizzazione dei corsi** per ciascun dipendente verranno a breve **comunicati ai Direttori di Filiale** in modo che, a detta dei relatori aziendali, tale tempestiva informazione **renda loro agevole l'organizzazione e la pianificazione delle presenze al lavoro, della partecipazione ai corsi e della fruizione ferie.**

Abbiamo richiesto chiarimenti circa le **ricorrenti voci di blocco delle ferie** e le Delegazioni Aziendale e di Capogruppo hanno categoricamente **smentito tali voci.**

Tuttavia, considerata la complessità del Piano, ancorché articolato e finalizzato ad agevolare il processo di migrazione, e stante l'impegno richiesto a tutto il personale, **riteniamo comunque necessario monitorare attentamente l'intero processo di migrazione proprio a partire dall'imminente definizione del Piano Ferie.**

Invitiamo le colleghe ed i colleghi a segnalarci ogni eventuale forzatura che rendesse problematica una corretta fruizione delle ferie, specie là dove penalizzasse chi, per motivi familiari o di salute, abbia necessità di potersi assentare nel periodo estivo.

La stessa Delegazione Aziendale ha **sollecitato queste OO.SS. a segnalare le situazioni ove sia impedita la fruizione delle ferie.**

La **migrazione** resta un **evento eccezionale** e, nonostante le assicurazioni di Azienda e Capogruppo circa la qualità del Piano, queste OO.SS. dedicheranno la **massima attenzione** all'intero percorso e alle disfunzioni che dovessero emergere, **vigilando affinché non vi siano ricadute sul personale e clientela** e non si ripetano i forti disagi che hanno caratterizzato il roll-out dello scorso anno del resto del Gruppo.

Resta sempre valida la nostra richiesta di riconoscere un **PREMIO AL PERSONALE.**