

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2012 – 2014. “Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia”.

Conseguenti processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione e conseguenti tensioni occupazionali: procedura di cui agli artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007, così come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012.

Il giorno 15 settembre 2012, in Modena,

tra

L'Azienda:

- Banca popolare dell'Emilia Romagna – Soc. Coop. in veste di azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, “BPER”) e in nome e per conto delle aziende coinvolte;

e

le Organizzazioni Sindacali:

- DIRCREDITO – F.D.
- FABI
- FIBA-CISL
- FISAC-CGIL
- SINFUB
- UGL CREDITO
- UILCA-UIL

premesso che

- 1) il 13 marzo 2012 è stato approvato il Piano Industriale 2012 – 2014 “Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia” (di seguito Piano) ed è stato presentato a tutte le OO.SS. ed alle comunità rappresentandone le linee guida nonché le relative azioni abilitanti, sia ordinarie che straordinarie, unitamente agli obiettivi ed ai connessi razionali economico – finanziari;
- 2) il Piano prevede un intervento straordinario nella struttura del Gruppo con l'obiettivo, da un lato, di rafforzare il ruolo di indirizzo e controllo della Capogruppo, garanzia di maggior presidio dei rischi in linea con le direttive dell'Autorità di Vigilanza, e, dall'altro, di sviluppare l'assetto delle Banche territoriali in ottica di semplificazione dell'assetto del Gruppo, finalizzata all'ottimizzazione del presidio locale e razionalizzazione dei costi, per raggiungere il principale obiettivo di una redditività adeguata e sostenibile nel tempo;
- 3) a seguito della realizzazione dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione, con particolare riferimento alle azioni straordinarie programmate, il Piano prevede, complessivamente, eccedenze di personale di 1100 unità. Le riduzioni di organico complessivo dovranno essere 450 unità. Le restanti eccedenze di Personale potranno essere gestite attraverso attività di riqualificazione, riconversione e riposizionamento professionale e ricollocate all'interno del Gruppo;
- 4) la Capogruppo con lettera informativa dell'8 giugno 2012 – che qui si richiama integralmente – ha avviato, in relazione ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riqualificazione connessi al Piano ed alle conseguenti tensioni occupazionali, le relative procedure sindacali ai sensi degli artt. 18 e 19 CCNL 8 dicembre 2007, così come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012;

- 5) poiché è previsto che il Piano venga realizzato, in particolare per quanto attiene alle operazioni straordinarie, nel corso del triennio di riferimento, si è definito di ricercare un accordo che permetta di prevedere le norme di riferimento per le uscite, per la gestione della mobilità territoriale e professionale e per le nuove assunzioni;
- 6) nel corso degli incontri effettuati il 9 e 10 luglio, il 18 e 19 luglio, l'1, 2, 8 e 9 agosto, 12, 13, 14 e 15 settembre 2012 si è aperto un confronto tra le parti volto alla ricerca delle soluzioni, delle misure e degli strumenti più idonei a contenere le conseguenze sociali delle azioni previste dal Piano finalizzate al raggiungimento degli obiettivi di riduzione dei costi, anche attraverso la riduzione degli organici e a processi di riqualificazione e riconversione del personale;
- 7) in riferimento alla previsione del Piano Industriale relativa alla riduzione di organico complessivo di 450 unità, le Parti hanno convenuto che le stesse fanno riferimento al periodo temporale del Piano stesso a decorrere dal 31.12.2011;
- 8) Le Parti convengono che gli obiettivi del Piano industriale andranno realizzati in condizioni di equilibrio sociale attraverso gli strumenti a tale scopo individuati;
- 9) Le Parti sottolineano che gli obiettivi di riduzione dei costi individuati dal Piano industriale saranno realizzati attraverso l'intervento su diverse componenti di costo;
- 10) le Parti hanno concordemente prorogato i termini della procedura ex artt. 18 e 19 del CCNL al fine di verificare tutte le possibili soluzioni;
- 11) i contenuti del presente accordo, ciascuno considerato, costituiscono una previsione unica e inscindibile;

si è convenuto quanto segue.

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

L'accordo, che riguarda le aziende del Gruppo coinvolte nel Piano Industriale¹ (di seguito le "Aziende"), individua gli strumenti e le misure che saranno utilizzati, anche in concorso tra loro, al fine di raggiungere gli obiettivi del Piano limitando le ricadute sul Personale.

L'accordo definisce tra l'altro il quadro di riferimento comune per l'accesso, qualora se ne ravvisi la necessità, alle prestazioni di cui al "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito Fondo di Solidarietà) come da accordo nazionale 8 luglio 2011.

Art. 2

Il Piano Industriale prevede il perseguimento di un miglioramento di efficienza e redditività sostenibile nel tempo attraverso uno sviluppo dei ricavi e una significativa razionalizzazione e riduzione dei costi.

Il Piano prevede altresì un intenso programma di "cost reduction" volto alla riduzione di altri fattori di costo. Su questo tema l'Azienda provvederà ad informare le Organizzazioni firmatarie del presente accordo con periodicità annuale anche in merito a specifici cantieri (a titolo esemplificativo governo e controllo del costo del personale, consulenze e servizi professionali, ecc.).

Al fine di ridurre in via strutturale il costo del lavoro complessivo, ciascuna azienda del Gruppo, a partire dal 31 dicembre 2011 e fino al 31 dicembre 2014, per quanto di propria competenza, procederà alla riduzione degli organici nella misura complessivamente definita di 450 unità alle condizioni e con le modalità di cui di seguito.

Al fine di una complessiva riduzione dei costi, ribadito obiettivo primario del Piano, l'Azienda accoglierà, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative:

¹ Si intendono le Banche del Gruppo e Bper Services scpa

- domande di part time anche oltre le percentuali previste dal CCNL;
- richieste di aspettativa;

Art. 3

Per conseguire detta riduzione viene concordemente individuato, anche in conformità con le previsioni vigenti, il D.M. 28 aprile 2000, n.158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 - con le modifiche ed integrazioni economico-normative introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011 che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo, così recita testualmente (art. 8):

1. “ai sensi di quanto previsto all’art. 5 comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l’individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.
2. L’individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell’accesso alla prestazione straordinaria di cui all’art. 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità al diritto a pensione a carico dell’assicurazione generale obbligatoria di appartenenza ovvero della maggiore età.
3. Per ciascuno dei casi di cui ai comma 1. e 2. ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce in via preliminare la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.”

Art. 4

Allo scopo di consentire la puntuale attuazione di quanto precede i dipendenti, inclusi i Dirigenti, delle Aziende nati fino a tutto il 1958 compreso, dovranno, in alternativa:

- compilare e sottoscrivere la delega (allegato A) nonché gli allegati C e C1 alla Bper, restituendo il relativo modulo entro il 12 ottobre 2012. In tal caso Bper darà riscontro della posizione contributiva (decorrenza ed entità previsionale della pensione e, se possibile, stima dell'importo dell'eventuale assegno straordinario) entro il 30 novembre 2012 ed invierà l'originale dell'ECOCERT all'interessato non appena possibile, trattenendone copia;
- compilare e sottoscrivere il modulo (allegato B) nonché gli allegati C e C1 da cui risulti la scelta di provvedere autonomamente alla produzione della documentazione indicante decorrenza ed entità della pensione (previsionale) e l'ECOCERT.

Tale modulo (allegato B) dovrà essere riconsegnato a Bper entro il 12 ottobre 2012.

La documentazione indicante decorrenza ed entità della pensione (previsionale) dovrà essere restituita entro e non oltre il 30 novembre 2012, mentre la copia dell'ECOCERT sarà trasmessa non appena sia disponibile, qualora non sia stato possibile produrla entro tale ultima data.

Nel corso del mese di dicembre le parti verificheranno i dati relativi alla documentazione pervenuta.

Dichiarazione aziendale

La produzione da parte dell'interessato entro i termini suddetti sarà considerata alla stregua di ogni altro obbligo contrattuale.

Parte A – Personale che ha maturato o maturerà i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2014

Art. 5

Per tutti i dipendenti che, durante il periodo di vigenza del Piano Industriale (2012/2014), maturino o abbiano già maturato i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio, che manifesteranno volontariamente entro il 15.02.2013 la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, si prevede, quale incentivo alla risoluzione dello stesso, un importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto del 40% della RAL² (Quota A).

Per coloro che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non abbiano ancora compiuto un'età anagrafica di 62 anni la Quota A sarà aumentata di un ulteriore incentivo, rispetto a quanto previsto al 1° capoverso e calcolato come sopra, il cui importo netto sia pari al netto del 15% della RAL.

Per coloro che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, abbiano compiuto un'età anagrafica di 62 anni ma non ancora compiuto il 63° anno, la Quota A sarà aumentata di un ulteriore incentivo, rispetto a quanto previsto al 1° capoverso e calcolato come sopra, il cui importo netto sia pari al netto del 10% della RAL.

Per coloro che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, abbiano compiuto un'età anagrafica di 63 anni, la Quota A sarà aumentata di un ulteriore incentivo, rispetto a quanto previsto al 1° capoverso e calcolato come sopra, il cui importo netto sia pari al netto del 5% della RAL.

Una maggiorazione dell'incentivo, il cui importo netto sia pari al netto del 20% della RAL (Quota B), sarà erogata esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 31/12/2012, la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

a1) La cessazione dal servizio (formalizzata tramite la compilazione dell'all. D secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione) dovrà avvenire il 30 giugno 2013 per tutti coloro i quali a quella data avranno maturato i requisiti. È data facoltà agli aderenti l'offerta che hanno maturato i requisiti prima della data sopra indicata, di concordare la cessazione dal servizio in data di antecedente e comunque non anticipatamente rispetto alla maturazione del diritto.

a2) Coloro che matureranno il diritto ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, tra il 1° luglio 2013 e il 31 dicembre 2014 cesseranno l'ultimo giorno del mese precedente a quello di decorrenza del trattamento pensionistico, con l'incentivazione di cui alla precedente lettera a) (formalizzata tramite la compilazione dell'all. E). In alternativa, potranno optare per accedere al Fondo di Solidarietà a decorrere dal 1° luglio 2013 secondo le previsioni di cui alla parte B del presente accordo.

b) Per un limitato numero di risorse con rilevanza funzionale e nel caso di particolari esigenze organizzative, la data di uscita potrà essere posticipata, non oltre il 31/12/2014, con accordo fra dipendente e Azienda per il tempo strettamente necessario a provvedere alla sostituzione..

Art. 6

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno formalizzate attraverso la sottoscrizione di un accordo transattivo ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, del c.c.

Art. 7

² RAL – Retribuzione Annuale Lorda intesa come somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa, sia con periodicità mensile che annuale, e con esclusione di quelle variabili.

Le Parti si incontreranno, a richiesta di una di esse, entro il mese di gennaio 2013 al fine di verificare le richieste di adesione volontaria presentate entro il 31.12.2012 di cui agli artt. 2 e 5; ed entro il 15 marzo 2013 per verificare il livello di realizzazione attesa di cui agli artt. 2 e 5, anche declinato per singola azienda.

Art. 8

Conseguentemente le Parti firmatarie del presente Accordo si danno sin d'ora atto che, effettuate le verifiche di cui all'art. 7 e constatata la mancata adesione volontaria da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione fino a concorrenza delle 450 unità di cui all'art. 2 del presente accordo, al fine di dare attuazione a quanto previsto nello stesso, ciascuna Azienda del Gruppo attiverà le procedure di cui alla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, per la gestione del personale in esubero.

Le procedure in oggetto saranno applicate esclusivamente a coloro che abbiano maturato o maturino il diritto alla pensione entro il 31.12.2014.

Alla conclusione delle procedure i dipendenti di cui al comma precedente cesseranno dal servizio non prima della maturazione del requisito.

Le Parti si impegnano a definire le relative procedure entro 10 giorni lavorativi dall'avvio, in modo coerente e conforme a quanto previsto all'art. 5 in argomento.

Non si procederà in ogni caso ad applicare le norme di cui al presente articolo:

- nei confronti del personale femminile il cui conseguimento alla pensione si perfezioni esclusivamente previa opzione per il calcolo pensionistico con il sistema contributivo;
- nei confronti del personale disabile con percentuale di invalidità superiore al 60%;
- categorie protette ove ricorrano le condizioni previste dalla normativa.

Art. 9

L'Azienda comunicherà alle OO.SS. in un numero complessivo – nel massimo di 15 nel Gruppo – delle risorse che, ricoprendo ruoli di vertice all'interno del Gruppo e pur avendo già maturato il diritto alla pensione o maturando il diritto alla pensione negli anni 2012/2014, avrà deciso di mantenere in servizio allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative.

Il richiamato saldo netto occupazionale di 450 risorse obiettivo del Piano Industriale sarà ridotto conseguentemente del numero di riserve di cui avrà deciso di avvalersi.

I dipendenti che risolveranno il rapporto di lavoro in applicazione del presente accordo non potranno con alcuna azienda del Gruppo prestare attività lavorativa subordinata o autonoma.

Parte B – Personale che maturerà i requisiti pensionistici dal 1.1.2015 ed entro il 30 giugno 2016

Art. 10

Per favorire la gestione delle situazioni di eccedenza di personale, anche in un'ottica preventiva e di ricambio generazionale, riducendo il conseguente impatto sociale, le parti attiveranno, contestualmente alle misure di cui sopra ed alle condizioni concordate, il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, tenuto conto delle modifiche apportate dall'accordo 8 luglio 2011, per il personale, compresa la categoria dei Dirigenti, che maturerà il diritto alla pensione nel periodo dal 1/1/2015 al 30/06/2016.

L'ingresso al Fondo di Solidarietà avrà decorrenza dal 1° luglio 2013.

Art. 11

In relazione a quanto sopra, il numero definitivo delle posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà – stante il numero delle 450 uscite previste – sarà determinato per differenza rispetto al numero degli aventi diritto alla pensione (fino al 31/12/2014) certificati dagli ECOCERT come sopra richiesti. Le richieste, fino a concorrenza delle 450 uscite, al netto degli aventi diritto alla pensione, e secondo le modalità sotto riportate, verranno accolte.

Ulteriori 150 richieste verranno accolte, fino ad un massimo di 600 complessive, successivamente al conseguimento delle 450, secondo i criteri di cui agli artt. 5 e 8 del presente accordo e fatto salvo quanto previsto all'art. 9.

Art. 12

Le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno i dipendenti per i quali entro il 30/06/2016 ci sarà la effettiva decorrenza del trattamento pensionistico, secondo le disposizioni di legge vigenti al momento di presentazione delle domande, per conseguire la pensione a carico dell'AGO.

Ai sensi di quanto previsto dal citato D.M. 28 aprile 2000 n. 158, al personale di cui al precedente capoverso che aderirà all'esodo saranno erogati, a cura del Fondo di Solidarietà per il settore del credito, i trattamenti previsti secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal citato decreto ministeriale e nell'Accordo nazionale 8 luglio 2011.

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia al preavviso o relativa indennità sostitutiva, dovranno essere formalizzate entro il 15/2/2013 tramite la compilazione dell'all. F e secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione.

Ai lavoratori che accederanno volontariamente al "fondo di solidarietà" saranno garantiti:

- 1) un incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR senza oneri di preavviso per ciascuna delle parti e da erogarsi alla risoluzione del rapporto di lavoro, il cui importo netto sia pari al netto dello 0,6% della RAL, in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà, con un minimo del 5 % (calcolato come sopra) della RAL;
- 2) una maggiorazione dell'incentivo, il cui importo netto sia pari al netto del 10 % della RAL, sarà erogata esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 31.12.2012, la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro;
- 3) Il mantenimento delle condizioni bancarie aziendali previste riservate al personale in servizio, sino alla percezione del trattamento pensionistico;
- 4) La contribuzione aziendale alla previdenza complementare (solamente in caso di non smobilizzo della posizione personale) sino alla percezione del trattamento pensionistico (prendendo come base di calcolo l'imponibile aziendale regolamentato riferito all'ultima mensilità di servizio al netto di voci retributive non continuative) e la contribuzione aziendale relativa alla polizza sanitaria alle condizioni aziendali previste sino alla percezione del trattamento pensionistico. Le parti si danno atto che verranno apportate le opportune variazioni alla polizza sanitaria per dare corso a quanto sopra;
- 5) Il rateo già maturato di eventuali istituti, regolati dal CCNL o da accordi aziendali qualora maturino i necessari requisiti anche di anzianità durante il periodo di permanenza al fondo di solidarietà.

In riferimento al personale a part-time che accedesse volontariamente alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà" secondo le previsioni del presente accordo, le aziende accoglieranno il ripristino del rapporto di lavoro a full time per l'ultimo mese intero precedente le dimissioni.

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà, di cui presente articolo, saranno accolte nel limite indicato, secondo il seguente ordine di priorità:

- lavoratrici/lavoratori portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92 o che assistono con continuità – ai sensi e con le tutele di cui alla legge 104/92 – un parente con handicap in condizioni di gravità;
- genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap
- maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO;
- e, in via subordinata, della maggiore età anagrafica.

Nell'incontro di cui all'art. 7 del presente Accordo, l'Azienda informerà le Organizzazioni Sindacali circa le previsioni di uscita per gli anni 2013 e 2014, fermo restando il numero massimo di uscite fissato. Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno formalizzate attraverso la sottoscrizione di un accordo transattivo ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, del c.c. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si fa rinvio al D.M. 28/4/2000 n. 158 e successive modificazioni e/o integrazioni, nonché alle circolari INPS in materia.

Art. 13

Le parti si danno atto che il quadro di riferimento consente di non ipotizzare modifiche al regime pensionistico negli anni futuri; tuttavia, qualora intervengano modifiche a detto regime, le parti si incontreranno per valutare quanto eventualmente definito in sede nazionale e confrontarsi sugli eventuali impatti. Qualora dal confronto si verificassero situazioni accertate e consolidate di esodati cui venisse a mancare sia l'assegno di solidarietà che la pensione, l'azienda si impegnerà a ricercare i possibili interventi, che rimarranno a proprio carico, idonei a sovvenire economicamente i lavoratori esodati rimasti privi dei redditi di cui sopra, nei limiti effettivi di tempo e di importo della scopertura, anche contributiva per la differenza eventualmente erogata a carico della finanza pubblica..

Art. 14

Nei confronti di coloro che risolveranno il rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo è data facoltà alle Aziende di fissare ferie e banca ore relative all'anno di uscita, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione (parte A e B).

Dichiarazione aziendale

Si cercherà altresì, di pianificare la riduzione o, se possibile, la totale fruizione dei residui complessivi.

Parte C – mobilità

Art. 15

Il Piano prevede operazioni straordinarie a fronte delle quali, al netto delle uscite come sopra definite, e considerando, al sussistere delle opportune condizioni, lo spostamento delle lavorazioni e non dei lavoratori, si potranno manifestare esigenze di mobilità professionale e/o territoriale del personale.

Ai lavoratori coinvolti dovrà essere garantito il trattamento previsto dall'art. 17 del presente accordo.

Le parti si danno atto fin d'ora che gli interventi formativi che saranno erogati nell'ambito dei processi di mobilità professionale, in quanto strettamente funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi di cui all'art. 5 lett. a), punto 1) del D.M. 158/2000, come successivamente modificato, e delle previsioni dell'accordo 8/7/2011, si avvarranno, anche in concorso tra loro, dei contributi ivi previsti e dei fondi nazionali e comunitari. Per tali interventi formativi si applicheranno le previsioni definite dalle parti a livello nazionale.

In questo quadro l'azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare ed accogliere in via preliminare, compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, le domande di trasferimento in giacenza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Le Parti potranno altresì concordare il ricorso, per quanto possibile, allo strumento della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà nel rispetto delle disposizioni normative, di lavoratori che siano destinatari di specifici processi di riqualificazione/riconversione.

Le Parti potranno altresì valutare l'opportunità, se ne ricorressero le condizioni e previo accordo, di utilizzare la cosiddetta "solidarietà difensiva" e/o gli strumenti offerti dal FOC (Fondo per l'occupazione).

Ai fini di concorrere a ridurre quanto più possibile eventuali disagi collegati a fenomeni di mobilità, le aziende valuteranno con favore l'accoglimento di eventuali richieste di part-time anche di tipo verticale.

Art. 16

Le parti confermano la vocazione territoriale del Gruppo BPER

Confermano altresì la validità della struttura territoriale di Bper Services, società destinataria dell'accentramento delle attività di back office previste nel Piano Industriale 2012/2014, che attraverso la presenza in più ambiti territoriali permette anche un contenimento della mobilità territoriale derivante dallo stesso Piano Industriale.

Le parti condividono la necessità di sviluppare la dislocazione qualificata della attività territoriali del Gruppo in un'ottica di valorizzazione di tutti i territori in cui opera ferma restando la previsione inserita nel Piano Industriale di un rafforzamento della Capogruppo:

- individuando attività facenti parte dello stesso processo produttivo al fine di garantire il presidio e monitoraggio dello stesso dall'inizio alla fine per l'intero gruppo;
- promuovendo la crescita e la riqualificazione delle risorse necessarie anche attraverso percorsi formativi mirati;
- favorendo l'allocazione di adeguati livelli di responsabilità.

L'Azienda si impegna a definire l'effettiva ubicazione e il dimensionamento degli altri poli territoriali in prossimità delle operazioni straordinarie quali fusioni, riorganizzazioni delle banche territoriali e gestione degli esodi di tutte le Banche del Gruppo secondo le previsioni del Piano Industriale.

L'allargamento e/o la creazione di tali poli consentirà l'attenuazione della mobilità territoriale delle risorse liberate.

Per quanto concerne le lavorazioni da accentrare nel singolo polo è necessario conoscere, oltre al dimensionamento che esso avrà, anche le effettive competenze che il Gruppo avrà a disposizione sui vari territori, al fine di valorizzare e impiegare nel miglior modo possibile le professionalità delle risorse delle Banche del Gruppo.

Sempre in riferimento alla tipologia di lavorazioni da portare sui poli occorre anche considerare che l'azienda sta valutando l'internalizzazione di alcuni processi lavorativi.

Le parti concordano che i poli, unitamente alle altre articolazioni organizzative territoriali del Gruppo, oltre a mitigare la mobilità territoriale e preservare le lavorazioni sui diversi territori, dovranno anche consentire in prospettiva un bacino occupazionale ed il mantenimento della professionalità sui territori stessi.

Nel confermare i Poli esistenti di Modena, Sassari, L'Aquila, Cava dei Tirreni, Matera e Milano si conferma la costituzione del polo su Lanciano in prossimità dell'operazione straordinaria prevista dal Piano Industriale sulla Banca Popolare di Lanciano e Sulmona, secondo le previsioni del Piano Industriale.

Si riporta nella tabella che segue quella che potrebbe essere l'ipotesi di composizione indicativa dei poli territoriali di Bper Services al termine del Piano:

Polo Territoriale	n° indicativo risorse³ a fine Piano
Modena	Tra le 600 e le 650
Centro ⁴	Tra le 35 e le 55
Sud ⁵	Tra le 65 e le 85
Sardo	Tra le 270 e le 300
Milano	Tra le 15 e le 30

³ Il numero di risorse è comprensivo sia dei dipendenti che dei distaccati

⁴ Il Polo Centro prevede centri localizzati a Lanciano e L'Aquila

⁵ Il Polo Sud prevede centri localizzati in Campania e Matera

L'indicazione riportata in tabella è da intendersi quale ipotesi di studio che non può in alcun modo essere ritenuta vincolante tra le parti.

Dichiarazione aziendale

Sono in corso analisi organizzative di fattibilità, che dovrà necessariamente essere legata anche alle professionalità presenti sui territori, volta alla creazione di unità organizzative proprie della Capogruppo decentrate sui territori stessi.

L'azienda coinvolgerà le Organizzazioni Sindacali, attraverso le procedure che si apriranno, informandole sullo stato dei progetti legati all'allargamento di Bper Services e la dislocazione territoriale della stessa.

Le parti, al fine di limitare ulteriormente la mobilità del personale e di garantire pari opportunità di sviluppo professionale tra i lavoratori del Gruppo ricercheranno soluzioni sulle ricadute occupazionali in merito:

- a riposizionamenti di alcune delle lavorazioni svolte dal Polo di Modena di Bper Services su altri Poli per liberare risorse che, attraverso una riqualificazione professionale, possano ricoprire le dichiarate necessità di personale delle strutture BPER.;
- a creazione di unità organizzative proprie della Capogruppo decentrate sui territori stessi nell'ambito del nuovo governo del Gruppo;
- a internalizzazione di processi lavorativi attualmente in outsourcing;

Art. 17

La mobilità territoriale che si dovesse creare per diretta conseguenza del Piano Industriale sarà gestita prioritariamente attraverso la ricerca del consenso del personale interessato.

Le aziende ricercheranno i profili professionali necessari anche facendo ricorso alla pubblicizzazione di offerte di lavoro interne specificandone contenuti e sede di lavoro.

Le parti concordano che per la mobilità territoriale che si verrà a creare fino al 31/12/2014 riguardante:

- i passaggi di personale tra diverse Aziende del Gruppo, considerando tra queste anche quelle per le quali è prevista l'incorporazione (anche dopo l'operazione di fusione);
- i trasferimenti all'interno della stessa azienda che siano diretta e immediata conseguenza delle operazioni straordinarie previste dal Piano Industriale (con esplicita esclusione dei trasferimenti c.d. a scorrimento);

saranno applicate le previsioni normative del CCNL 8 dicembre 2007, così come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012 (ex art. 105, commi 1, 2, 3 e 4 ed ex art. 82 commi 1, 2 e 3). Mentre la parte economica viene definita come di seguito indicato.

Si specifica che le previsioni contenute nella presente parte C troveranno applicazione esclusivamente nei casi in cui la nuova assegnazione comporti una condizione di sostanziale maggior disagio rispetto alla precedente.

A) Mobilità giornaliera

Qualora la mobilità che verrà a crearsi consenta il rientro giornaliero del personale alla propria abitazione: si potranno verificare forme di mobilità che potranno essere gestite su base:

a1) collettiva; qualora se ne ravvisino la possibilità e l'esigenza, l'Azienda valuterà, in via sperimentale, la messa a disposizione di mezzi idonei al trasporto collettivo di risorse. Le Parti potranno valutare modulazioni di orari che agevolino detta modalità di trasporto. L'azienda riconoscerà un contributo nella misura di € 4 per ogni giorno di effettiva presenza sul luogo di lavoro.

a2) Per il personale dipendente che venga assegnato ad almeno 25 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora) a quello di lavoro e non rientri nella casistica di cui sopra

verranno garantiti gli importi giornalieri, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, riportati nella seguente tabella, sono previste le seguenti indennità:

KM	20/30	31/40	41/50	51/60	61/70	71/80	81/90	91/100	101/110	111/120
€	4	6	8	12	16	20	24	28	32	36

Al fine di salvaguardare le condizioni di vita personale e familiare del personale coinvolto dalla mobilità, le parti individuano, quale percorrenza sostenibile su base giornaliera individuale quella che di massima rientra in una percorrenza in andata e ritorno di 100 Km calcolata dalla residenza (intesa come abituale dimora).

B) Mobilità non giornaliera

b1) Qualora l'interessato venga assegnato ad almeno 50 km di distanza dal luogo di residenza e decida di usufruire di un alloggio, l'azienda si farà carico, in prima istanza, di una proposta a proprio intero carico.

b2) Ove il dipendente preferisca individuare autonomamente un alloggio di proprio gradimento, l'azienda stipulerà direttamente il relativo contratto e se ne assumerà gli oneri secondo i seguenti limiti mensili:

	€/mensili
Dirigenti – QD4 – QD3	1.300
QD2 – QD1	1.100
Aree Professionali	900

In entrambi i casi, qualora il canone di affitto sia inferiore ai limiti di cui sopra la differenza sarà convertita in indennità giornaliera, sulla base di 20 gg lavorativi mensili, e riconosciuta all'interessato in base ai giorni di effettiva presenza.

Per personale appartenente alle Aree professionali che decidesse di trasferire il proprio nucleo familiare si applicherà il trattamento per i QD1 e QD2 di cui sopra.

Gli importi in tabella si applicano in ogni caso in cui l'assegnazione sia ad almeno 120 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora) a quello di lavoro, anche nel caso in cui non sia stipulato alcun contratto di affitto.

Gli importi di cui al presente articolo sono da considerarsi al lordo delle ritenute di legge e non verranno computati ai fini di alcun altro istituto contrattuale (ad es. del TFR, della previdenza e dell'assistenza).

Tali indennità verranno garantiti comunque non oltre un massimo di 48 mesi.

Le distanze chilometriche tra le località di residenza e quella della sede di lavoro vengono rilevate in base alle mappe di www.viamichelin.it, secondo il percorso consigliato.

Art. 18

Con riguardo alla mobilità di cui al presente accordo, il preventivo consenso sarà necessario anche da parte del personale che si trovi nelle seguenti condizioni:

- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età (ovvero padre unico affidatario) minore di 8 anni;
- portatori di handicap grave e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);

- genitori o familiari che assistano un parente o affine entro il secondo grado (terzo, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa (L. 104/92);
- genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap.

Art. 19

Le richieste di rientro e/o di avvicinamento alla piazza di residenza/domicilio presentate dal personale soggetto a mobilità in seguito all'applicazione del presente accordo potranno essere presentate trascorsi 24 mesi dal trasferimento.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare, compatibilmente con le esigenze aziendali, le richieste di cui sopra, ed entro 24 mesi dalla presentazione della richiesta individuerà soluzioni lavorative, possibilmente ricercando il consenso della risorsa, anche in deroga al 2103 del c.c., che ne permettano l'accoglimento.

Art. 20

Tenuto peraltro conto delle previsioni dell'art. 18 CCNL 8 dicembre 2007, così come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012, ed in conformità con le medesime, nei confronti delle risorse interessate dai processi di riqualificazione/riconversione conseguenti all'applicazione e/o sviluppo del Piano, si precisa che, al fine di poter mantenere i lavoratori negli ambiti territoriali di provenienza, al Personale potranno essere attribuite mansioni non equivalenti in deroga all'art. 2103 c.c., possibilmente ricercando il consenso della risorsa. Sarà invece possibile procedere al trasferimento della sede di lavoro, allo scopo di garantire le mansioni equivalenti.

Art. 21

In considerazione del fatto che il saldo netto dell'organico di Gruppo a fine Piano dovrà essere ridotto di 450 risorse (salvo quanto previsto all'art. 9), l'Azienda provvederà a sostituire con nuove assunzioni, utilizzando anche i nuovi strumenti messi a disposizione dal CCNL, le uscite superiori a tale limite.

Qualora al termine delle verifiche di cui all'art. 7 venga constatata l'effettiva adesione di tutti gli aventi diritto e che quindi non si verifichi la necessità di dare corso a quanto previsto dall'art. 8 del presente accordo, l'Azienda provvederà fin da subito ad assumere un numero di risorse che verrà concordato.

In considerazione della presenza del Gruppo anche su regioni nelle quali sono date minori opportunità di impiego e in aree caratterizzate da difficoltà occupazionali ed in relazione alla volontà di contribuire a garantire condizioni di equilibrio sociale sui diversi territori, l'Azienda si dichiara disponibile a promuovere le ricerche di personale, al fine di coprire le esigenze che si apriranno nelle diverse Aziende, secondo i criteri utilizzati presso la Capogruppo, con una particolare attenzione alle richieste pervenute da detti territori.

Si specifica come il personale assunto nei territori secondo le modalità sopra identificate, qualora venga adibito ad incarichi in luoghi diversi da quelli di provenienza, potrà essere riportato nei territori di origine al sussistere delle idonee opportunità organizzative.

Si valuteranno prioritariamente e compatibilmente con i profili richiesti le risorse che prestano o hanno prestato attività lavorativa presso le Aziende con contratti a tempo determinato ovvero in somministrazione.

Art. 22

A richiesta di una parte, sarà possibile effettuare incontri di verifica annuali, al di fuori di quelli già indicati nell'accordo, al fine di verificare lo stato di applicazione dell'accordo stesso.

Art. 23

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurite le procedure avviate in applicazione degli articoli 18 e 19 del CCNL dell'8/12/2007, così come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012.

L' Azienda:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA S. C. _____

Le Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO – F.D. _____

FABI _____

FIBA-CISL _____

FISAC-CGIL _____

SINFUB _____

UGL CREDITO _____

UIL.CA-UIL _____