

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2015 – 2017 “Becoming Bper, Solidità, Semplicità, Specializzazione, Selettività, Stakeholder”.

Cantiere Operazioni straordinarie: Migrazione CRBRA. Attivazione del progetto di allineamento informatico, accentramento delle attività in BPER e BPER Services e attivazione modello divisionale.

Il giorno 22 ottobre 2015, a Modena,

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, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Marcello Bongiorno, Silvia Parmeggiani e Barbara Cavani

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA

premessi che

- 1) Nell'ambito del progetto di integrazione della Cassa di Risparmio di Bra nel Sistema Informativo BPER da realizzarsi a fine Ottobre 2015 in ragione dei seguenti fattori e obiettivi:
 - allineamento a modelli, processi e strumenti di Gruppo, con pieno inserimento nelle logiche e dinamiche organizzative, operative, di governo e controllo;
 - estensione dei modelli interni creditizi e conseguimento benefici anche in ottica Basilea 2;
 - scadenza del contratto di outsourcing dall'attuale sistema IT di CRBra nel 2015 e conseguente risparmio dei costi connessi;è stata effettuata l'analisi del modello organizzativo a tendere, seguendo le linee guida esplicitate anche in Consiglio di Amministrazione della Capogruppo relative alla priorità di completare il percorso di integrazione, avviato con l'ingresso della Banca nel Gruppo in data 7 febbraio 2013;
- 2) in tal senso e in coerenza con il passaggio al Sistema Informativo del Gruppo è stato analizzato lo scenario di funzioni da affidare alla Capogruppo e a BPER Services, perseguendo obiettivi sia di efficienza e standardizzazione, sia di governo e controllo, a beneficio del Gruppo;
- 3) si applicherà il modello di Gruppo sulle funzioni accentrate per le altre Banche; in coerenza BPER e BPER Services si sostituiscono agli attuali Outsourcer per le funzioni di competenza;

- 4) si estenderà l'accentramento ad altri comparti con l'obiettivo di agevolare le attività di allineamento informatico, il presidio di attività specialistiche e l'omogeneizzazione dei processi connessi;
- 5) contemporaneamente alle suindicate operazioni la crbra verrà allineata alle logiche del "modello divisionale" già in essere nel Gruppo;
- 6) la contemporaneità del cambio del sistema informativo, dell'accentramento delle attività in Bper e Bper Services con le relative modifiche organizzative e il calo del modello divisionale, oggetto di adeguato monitoraggio e di valutazione congiunta delle parti, genererà un impatto straordinario sulla banca. Le parti ricercheranno, anche attraverso il dimensionamento dell'organico, soluzioni finalizzate a:
 - garantire la continuità operativa;
 - non disperdere il patrimonio di competenze acquisite;
 - limitare l'impatto sociale delle operazioni oggetto della presente procedura;
 - favorire un ricambio generazionale;
 - creare le condizioni per un effettivo sviluppo delle potenzialità della banca.
- 7) In data 14 agosto 2015 è stato sottoscritto un accordo, che si richiama integralmente, atto a gestire il Piano Industriale 2015-2017 che comporterà, a fine periodo, una riduzione del personale pari a 581 unità. In tale accordo è sancito l'utilizzo di una serie di strumenti per contenere quanto più possibile mobilità e costi;
- 8) in relazione a quanto sopra, in data 26 agosto 2015 sono stati trasmessi dal Gruppo Bper alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali l'informativa ed i relativi allegati - che qui si richiamano integralmente - con cui si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione degli artt. 17 e 21 CCNL del 19 gennaio 2012, come rinnovato dall'accordo del 31/03/2015;
- 9) relativamente all'informativa di cui sopra, le Parti si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate del 5, 6, 7, 20 e 21 ottobre 2015;

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Cap.1 – Accentramento attività

Art. 2 – Accentramento attività in BPER e BPER Services

L'operazione prevede i seguenti accentramenti su funzioni BPER al 26 ottobre 2015:

- Attività contabili e prima elaborazione numeri di Bilancio, Consulenza e adempimenti di carattere tributario e fiscale, Segnalazioni di Vigilanza (Direzione Amministrazione e Bilancio di Gruppo);
- Pianificazione e negoziazione acquisti (Servizio Acquisti di Gruppo);
- Consulenza Legale, Contenzioso extracreditizio, Reclami (Direzione Affari Generali di Gruppo);
- Contact Center clientela (Servizio Canali Diretti e Innovazione Commerciale);

- Gestione/ copertura posizione in cambi e derivati, Regolazione flussi di pagamento/Gestione liquidità, tesoreria (Direzione Finanza e Capital Management di Gruppo, Direzione Asset e Wealth Management di Gruppo).

A decorrere dal 1 gennaio 2016 si aggiungeranno inoltre:

- Amministrazione del Personale (Direzione Risorse Umane di Gruppo); per agevolare il passaggio ed evitare onerose attività di ricalcolo sulle elaborazioni di paghe/stipendi e gestione di presenze/assenze "infra-annuali", è stato valutato opportuno effettuare il trasferimento in coerenza con l'inizio di un nuovo anno lavorativo;

- Revisione Interna (Direzione Revisione Interna di Gruppo); l'accentramento è previsto da tale data per consentire di pianificare un passaggio di consegne approfondito e incentrato sullo scambio di informazioni e sulla collaborazione con l'attuale outsourcer; si prevede un presidio in loco per le verifiche ispettive.

Poichè le altre funzioni di controllo (Antiriciclaggio, Compliance, Risk Management, Controllo Crediti) sono già accentrate presso le strutture di Capogruppo, si evidenzia che le attività e i processi delle stesse verranno agevolate dall'allineamento informatico.

Su BPER Services si adotterà il modello di Gruppo a far data dal 26 ottobre 2015 che in sintesi prevede l'accentramento dell'attività di Back Office, ovvero tutte le attività amministrative ambito Incassi Pagamenti e Tesoreria Enti, Finanziamenti e documentazione crediti, Finanza, Fidejussioni ed Estero, Servizi esecutivi comprensivi di anagrafe, pignoramenti e FUG nonché la Cassa Centrale; a questo si aggiunge il Sistema Informativo e le attività collegate (Application Management e Facility Management su tutti gli ambiti applicativi) e l'assistenza utenti (salvo presidio Asset IT), ivi compreso il presidio su POS e ATM.

Art. 3 – Ricadute sulle risorse – distacchi di personale

Di seguito una tabella riepilogativa dell'impatto numerico delle risorse:

Unita' organizzativa	As is	To be	Recuperi	Accentramento
CONTROLLO FILIALI	2	0	2	u.o. eliminata accentramento in Bper
DIREZIONE GENERALE	1	1	0	
SEZIONE PRESIDIO FINANZA	2	2	0	
UFFICIO AFFARI GENERALI	3	3	0	
UFFICIO LEGALE CONTENZIOSO	5	3	2	
UFFICIO RISORSE UMANE	2	2	0	
UFFICIO ORGANIZZAZIONE E SERVIZI DIVERSI				
COST MGMT	9	9	0	
REFERENTE COMPLIANCE/ANTIRICICLAGGIO	2	1	1	
REFERENTE DIREZIONE RISCHI DI GRUPPO	1	1	0	
SERVIZIO CREDITI	0	0	0	
UFFICIO ANALISI E CONCESSIONE CREDITIZIA	5	5	0	
UFFICIO CREDITO ANOMALO	2	3	-1	
SERVIZIO AMMINISTRAZIONE	1	0	1	u.o. eliminata accentramento in Bper – Amministrazione e Bilancio
	5	3	2	

UFFICIO AMMINISTRAZIONE E BILANCIO				
UFFICIO OPERATIONS	1	0	1	u.o. eliminata accentramento in Bper Services
SEZIONE BACK OFFICE ESTERO E SISTEMI DI PAGAMENTO	6	0	6	u.o. eliminata accentramento in Bper Services
SEZIONE BACK OFFICE PERFEZIONAMENTO E ANAGRAFE	6	0	6	u.o. eliminata accentramento in Bper Services
DIREZIONE AREA AFFARI	1	1	0	
SERVIZIO MERCATI	1	1	0	
UFFICIO SEGRETERIA COMMERCIALE	1	1	0	
UFFICIO MERCATO RETAIL	1	2	-1	
UFFICIO MERCATO CORPORATE	1	1	0	
ASSISTENTE CREDITI SPECIALI	1	1	0	
ASSISTENTE ESTERO	0	1	-1	
UFFICIO MERCATO PRIVATE	5	5	0	
TOTALE DG	64	46	18	
TOTALE FILIALI	122	122	0	
TOTALE COMPLESSIVO	186*	168	18	

* di cui 6 a tempo determinato che s'intendono rinnovati almeno fino al 31 gennaio 2016.

Nella gestione delle 18 risorse in eccedenza l'azienda sta ponendo in essere tutte le iniziative atte a ridurre l'impatto sulle risorse. A tal fine:

- promuoverà la ricerca di personale disponibile a seguire un processo di mobilità volontaria finalizzato alla crescita professionale;
- predisporrà interventi formativi e organizzativi atti a rinnovare ed accogliere tutte le richieste di part-time, secondo quanto previsto dall'art. 30 dell'Accordo di Gruppo del 14.08.2015;
- predisporrà analisi organizzative finalizzate a individuare lavorazioni decentrate su Bra, in particolare di BPER Services, anche secondo le previsioni di cui all'art. 29 dell'accordo 14 agosto 2015;
- L'azienda verificherà la possibilità di riallocazioni presso la rete territoriale della banca o altre strutture della stessa.

Le risorse di cui alla colonna 'recuperi' saranno in prima istanza necessarie a supporto delle operazioni immediatamente successive agli accentramenti e rimarranno in staff a CRBRA presso l'ufficio Amministrazione Bilancio, almeno fino al 31-1-2016 (o data antecedente laddove si verificassero opportunità di allocare risorse volontariamente in distacco presso altre aziende del Gruppo o per lavorazioni in loco anticipatamente rispetto a tale termine), data entro la quale l'azienda comunicherà gli esiti delle attività di cui sopra.

Alle risorse soggette a mobilità territoriale di cui alla presente procedura si applicherà la disciplina normativa di cui al Cap. 3 dell'accordo 14/08/2015.

Si prevede fin d'ora, effettuata la necessaria verifica di cui al successivo art. 16, nel momento in cui le risorse residue da recuperare venissero impiegate a supporto della Capogruppo, a supporto di BPER Services o altre società del Gruppo, l'utilizzo dell'istituto del distacco, anche presso il comune di Bra, la cui scadenza massima è fissata per il 31-12-2016, come strumento di gestione dei dipendenti da riallocare. Si conviene altresì sulle modalità di gestione dei distacchi come di seguito riportato.

I distacchi non costituiscono interruzione o novazione alcuna del rapporto con l'azienda distaccante. Conseguentemente, per tutto il periodo di distacco, resteranno invariate le condizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con l'azienda distaccante secondo le norme, i contratti e, in quanto applicabili, i regolamenti aziendali tempo per tempo vigenti. In particolare, verrà riconosciuto al personale distaccato il trattamento economico e normativo tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante, ivi compreso ove previsto l'eventuale sistema premiante, fermo quanto disciplinato dal vigente CCNL a proposito di sistema incentivante (art. 18 comma 2).

E' facoltà dell'azienda distaccante richiamare in servizio presso di sé i dipendenti distaccati anche anticipatamente rispetto alla scadenza che sarà indicata all'atto della formalizzazione.

La valutazione professionale del personale distaccato sarà effettuata con i criteri e le modalità previsti dalla normativa tempo per tempo vigente presso la banca distaccante.

Al termine del distacco, i lavoratori potranno rientrare presso l'azienda distaccante, tenendo presente in via prioritaria il luogo di residenza e/o di provenienza e per i dipendenti che dovessero essere impiegati in attività sostanzialmente diverse da quelle esplicitate durante il servizio presso BPER, BPER Services o altre società del Gruppo, dovranno essere previsti corsi addestrativi/formativi e/o di riqualificazione, anche con ricorso a finanziamenti pubblici e/o del fondo di solidarietà di settore, combinati con periodi di applicazione e verifica pratica presso succursali, uffici o, in generale, unità organizzative dell'azienda distaccante. Programmi e modalità degli interventi addestrativi e formativi, attuabili con percorsi di riqualificazione, formeranno oggetto di preventiva valutazione congiunta con le OO.SS. aziendali.

La ricollocazione verrà effettuata ricercando la valorizzazione del personale stesso.

Art. 4 – Rientro dal distacco

Il personale eventualmente distaccato potrà in qualsiasi momento chiedere il rientro nell'Azienda di provenienza. Le richieste saranno prese in considerazione dall'Azienda distaccante e avranno seguito solo dopo un'attenta valutazione della situazione quali-quantitativa degli organici, da effettuarsi congiuntamente con la distaccataria.

Nel corso dei momenti di verifica di cui al successivo art. 16, verrà fornita alle OO.SS. firmatarie del presente accordo un'informativa sul numero delle richieste di rientro nell'Azienda di provenienza, sugli esiti e sulle relative motivazioni.

L'informativa di cui al comma precedente verrà fornita per conoscenza anche alle RSA dell'Azienda interessata.

Art. 5 – Agibilità sindacali

In materia di agibilità sindacali, il personale eventualmente distaccato nell'ambito della presente procedura, per tutta la durata del distacco, farà riferimento e sarà parte integrante a tutti gli effetti delle RSA delle aziende di provenienza.

Art. 6 – Inquadramenti e mansioni

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il Personale continuerà ad essere adibito alle medesime mansioni ovvero a mansioni comunque riconducibili al proprio inquadramento, ricercando una collocazione che consenta la continuità professionale.

Il processo riorganizzativo potrà comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi, e potrà rendere necessario il ricorso alla mobilità professionale del Personale intesa anche come

acquisizione di diversificate esperienze lavorative, nel rispetto delle norme vigenti in tema di mansioni e fungibilità.

Nelle adibizioni alle mansioni del personale oggetto della presente procedura saranno tenute in considerazione e valorizzate le capacità, le conoscenze professionali, le esperienze, la professionalità e le anzianità maturate dai dipendenti.

L'eventuale cambiamento di mansione, verrà effettuato attraverso appositi interventi di riqualificazione professionale attuati anche mediante interventi formativi e adeguato affiancamento addestrativo, cercando la condivisione con i lavoratori interessati.

Saranno, altresì, valutate le disponibilità manifestate dai colleghi a ricoprire i nuovi ruoli professionali previsti nelle nuove strutture tenendo in considerazione la professionalità degli stessi.

Al fine di poter mantenere i lavoratori negli ambiti territoriali di provenienza, al Personale interessato dalla presente procedura potranno essere attribuite mansioni in deroga all'art. 2103 c.c., possibilmente ricercando il consenso della risorsa.

Art. 7 – Percorsi professionali

In caso di percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura che prevedono la maturazione di un inquadramento, alle risorse inserite in tali percorsi verrà garantito alla data di maturazione l'inquadramento previsto, qualora questo fosse conseguito entro il mese di aprile 2016.

Negli altri casi di risorse in percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura l'azienda riconoscerà, in base agli accordi aziendali previsti, laddove applicabili, lo sviluppo inquadramentale anche in base all'eventuale nuovo percorso professionale.

Art. 8 – Formazione

Le parti concordano che la formazione svolge un ruolo fondamentale per la riconversione di ruoli professionali, pertanto sarà all'occorrenza previsto un periodo di intensa formazione che, se necessario, superi i livelli previsti dal CCNL.

Gli interventi formativi/addestrativi di riqualificazione professionale sono realizzati in relazione alle posizioni da ricoprire e tenendo in considerazione le conoscenze e professionalità già acquisite dagli addetti interessati dalla presente procedura, attraverso percorsi relativi all'entrata in ruolo e specifica formazione tecnica volta a colmare eventuali necessità delle risorse.

I corsi potranno essere integrati da affiancamenti professionali.

Eventuali ulteriori necessità potranno essere rappresentate dalle risorse stesse in ogni momento al proprio responsabile al fine di ricercare la modalità più opportuna attraverso cui intervenire.

Le indicate iniziative formative potranno essere attuate avvalendosi degli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare quelli di settore, con specifico riferimento al Fondo Banche e Assicurazioni (FBA) ed alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1 – lettera a), punto 1 del Decreto Interministeriale 83486, previa attuazione di quanto disciplinato dall'art. 7 dello stesso D.M.

Art. 9 – Attivazione modello divisionale

In tema di modello organizzativo di Rete, è stato definito di allineare CRBRA alle logiche del 'Modello Divisionale' già in essere nel Gruppo.

L'attivazione prevede 3 fasi:

- Fase 1: associazione univoca della Filiale di Relazione e attribuzione di un modello di servizio per ciascun NDG;
- Fase 2: individuazione di nuovi modelli organizzativi di Filiale e associazione alle risorse di rete di nuovi ruoli e corrispondenti portafogli di clienti;
- Fase 3: Roll Out dei Modelli di Servizio sulle Filiali e avvio graduale dell'attività secondo quanto previsto per ciascun Modello di Servizio.

Tutte e tre le fasi saranno rilasciate dal 26 ottobre 2015, pertanto, verranno attivati i modelli di servizio per i Clienti, i ruoli di filiale collegati (gestori) e gli strumenti propedeutici, portafogliazione in primis.

Art. 10 – Percorsi professionali

Le nuove figure professionali derivanti dal presente progetto a seguito di nuove attività o cambiamenti di organizzazione, formeranno oggetto di successiva valutazione, anche in considerazione del progetto denominato "Footprint", inserito nel Piano Industriale 2015/2017 di prossimo confronto.

In caso di percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura che prevedono la maturazione di un inquadramento, alle risorse inserite in tali percorsi verrà garantito, a richiesta delle stesse, alla data di maturazione l'inquadramento previsto, qualora questo fosse conseguito entro il mese aprile 2016

Negli altri casi di risorse in percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura l'azienda valuterà lo sviluppo inquadramentale anche in base all'eventuale nuovo percorso professionale.

Art. 11 - Formazione

Le parti concordano che la formazione svolge un ruolo fondamentale per la corretta applicazione del modello divisionale che prevede un periodo di intensa formazione se necessario anche in supero dei livelli previsti dal CCNL.

A richiesta delle RSA interessate si terrà un apposito incontro in cui verrà illustrato il piano formativo relativo al progetto in esame.

Gli interventi formativi/addestrativi di riqualificazione professionale sono realizzati in relazione alle posizioni da ricoprire e tenendo in considerazione le conoscenze e professionalità già acquisite dagli addetti interessati dalla presente procedura attraverso percorsi relativi all'entrata in ruolo e specifica formazione tecnica volta a colmare eventuali necessità delle risorse.

I corsi potranno essere integrati da stage, affiancamenti professionali.

Eventuali ulteriori necessità potranno essere rappresentate dalle risorse stesse in ogni momento al proprio titolare al fine di ricercare la modalità più opportuna attraverso cui intervenire.

Il processo formativo collegato al ruolo ricoperto si concluderà, di massima, entro l'anno accademico successivo all'entrata in ruolo.

Le indicate iniziative formative potranno essere attuate avvalendosi degli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare quelli di settore, con specifico riferimento

al Fondo Banche e Assicurazioni (FBA) ed alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma 1 – lettera a), punto 1 del Decreto Interministeriale 83486, previa attuazione di quanto disciplinato dall'art. 7 dello stesso D.M.

Art. 12 – Adibizione a nuovi ruoli

Nelle adibizioni alle mansioni del personale oggetto della presente procedura saranno tenute in considerazione e valorizzate le capacità, le conoscenze professionali, le esperienze, la professionalità e le anzianità maturate dai dipendenti, come previsto dalle norme di legge e di contratto.

Nel perseguire questi obiettivi, il titolare della filiale ed il preposto della gestione risorse territorialmente competente definiranno il ruolo da attribuire alla risorsa. Quindi, in tempi contenuti, il titolare si confronterà con la risorsa sul ruolo assegnato, contenuti del modello di servizio (vedasi allegato) anche al fine di prevedere l'eventuale percorso formativo ricercandone la condivisione e cercando di favorire le opportunità di crescita professionale.

Saranno, altresì, valutate le disponibilità manifestate dai colleghi a ricoprire i nuovi ruoli professionali previsti nelle nuove strutture tenendo in considerazione la professionalità degli stessi.

Art. 13 – Valutazione della prestazione

Fermo restando quanto previsto dai CCNL, dai regolamenti e dalle normative tempo per tempo vigenti in materia di provvedimenti disciplinari, per il periodo di rilascio definitivo del modello divisionale, migrazione informatica e dell'accentramento delle attività e per i 12 mesi successivi si dovranno tenere in considerazione l'eventuale inesperienza e deficit formativo, relativamente ad eventuali episodi e/o situazioni problematiche che coinvolgano i colleghi. Allo stesso modo e nelle medesime ipotesi si terrà conto ai fini della valutazione della prestazione prevedendo, laddove necessario, ulteriore formazione.

Art. 14 – Incontri aziendali

A richiesta delle singole RSA si terranno incontri nelle singole aziende interessate dall'operazione al fine di verificare lo stato delle attività di analisi gestionale ed organizzativa e gli eventuali distacchi in scadenza con data antecedente al 31 dicembre 2016.

Art. 15 – Incontri di verifica

Al fine di poter aver certezza dell'impatto numerico, anche nella prospettiva della stabilizzazione dei contratti non a tempo indeterminato, e delle conseguenti ricadute sul personale della presente procedura, si stabilisce fin d'ora un incontro di verifica, da effettuarsi entro il 31 gennaio 2016. In tale occasione saranno state completate le attività di analisi gestionale ed organizzativa di cui al precedente art. 3, comma 1, nonché l'attività di produzione ECOCERT e relativa presentazione delle domande di adesione all'esodo e di adesione al Fondo di Solidarietà.

Si specifica che in occasione della sottoscrizione dell'accordo 14 agosto 2015 i dati relativi agli ECOCERT del personale CrBra non erano disponibili, pertanto, le parti concordano fin d'ora di ricercare soluzioni che consentano di sanare un eventuale disequilibrio conseguente al mancato conteggio del bacino di CRBRA, nel rispetto dei principi del predetto accordo.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurita la

procedura avviata in applicazione degli articoli 17 e 21 del CCNL del 19 gennaio 2012 così come rinnovato lo scorso 31 marzo.

L' Azienda:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA _____

Società Cooperativa

(anche in qualità di Capogruppo in nome e per conto delle società interessate)

Le Organizzazioni Sindacali:

FABI _____

FIRST-CISL _____

FISAC-CGIL _____

SINFUB _____

UILCA _____

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA _____