

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER Banca S.p.A.

- **Fusione per incorporazione di Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. nella Capogruppo BPER Banca S.p.A., e conseguente:**
 - **riconfigurazione dell'Organigramma di Capogruppo e nuova struttura distributiva;**
 - **impatto sulle Società del Gruppo BPER Banca S.p.A..**

Il giorno 19 gennaio 2018, in Modena, tra:

l'Azienda BPER Banca S.p.A., anche in qualità di Capogruppo (di seguito, per brevità, "BPER" o "Capogruppo") e in nome e per conto delle aziende interessate, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Barbara Cavani, Silvia Parmeggiani, Rosario Cancro, Fabio Luppi, Gabriele Arioli;

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

- FABI: Maria Antonietta Soggiu, Daniele Cherubini, Antonella Sboro, Andrea Zucchi, Alfredo Villa, Rossella Penserini, Antonino Geraci, Riccardo Barabani, Lanfranco Nanetti, Paola Stagnini, Luigi Corvini
- FIRST CISL: Tonino Usai, Emilio Verrengia, Maurizio Davi, Raffaele Ugolini, Giulio Olivieri, Alessandro Piacente
- FISAC CGIL: Antonio Barberio, Angelo Cui, Antonello Desario, Giovanni Gaudenzi, Nicola Cavallini, Agnese Chinelli, Samuel Paganini
- UGL CREDITO: Giuseppe Altea
- UILCA: Giovanni Dettori, Paolo Tassi, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Alessandra Piccoli, Antonella Losenno
- UNISIN: Massimiliano Ferullo, Andrea Bonvicini, Carlo Esposito, Giuseppe Raimondo Pisanu, Patrizia Calabrese

premesse che

- 1) L'acquisizione di Nuova Cassa di Risparmio di Ferrara S.p.A. (di seguito "Nuova Carife") nel Gruppo BPER Banca ha una spiccata valenza industriale in una prospettiva di attenzione sociale;
- 2) Contestualmente all'operazione di fusione è stato previsto un processo evolutivo nelle strutture di Capogruppo;
- 3) L'operazione consente altresì un processo di riconfigurazione della struttura distributiva (che prevede la creazione di una Direzione Territoriale dedicata) allo scopo di efficientare ed incrementare il presidio sull'operatività, sia in ambito commerciale che creditizio, adeguando l'assetto distributivo in coerenza con una rinnovata articolazione della Rete territoriale;
- 4) per le seguenti società del Gruppo BPER: BPER Services, Optima SIM, Sardaleasing, BPER Credit Management, si realizza un impatto sul dimensionamento, in correlazione all'esigenza di gestire il funzionamento post incorporazione di Nuova Carife;
- 5) in data 20 settembre 2017 attraverso la consegna dell'informativa – che qui si richiama integralmente – agli Organismi Sindacali di Gruppo e Nazionali e delle Banche coinvolte, si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione dell'art. 47 della L. 428/90, e in data 28 settembre 2017 l'Azienda su richiesta delle OO.SS. ha precisato l'applicazione degli artt. 17, 20 e 21 del vigente CCNL;
- 6) in data 25, 26 e 27 ottobre 2017 è stato illustrato alle OO.SS. il contenuto delle prime delibere assunte in merito alle operazioni di cui al presente accordo, al fine di tenere prontamente informate le OO.SS. sull'evoluzione delle attività inerenti le operazioni stesse;
- 7) costituita la delegazione ad hoc di cui all'art. 21 del vigente CCNL, in data 25-26-27 ottobre 2017, 7-8-9-13-14-15-22-23-24 novembre 2017, 4-5-6 dicembre 2017, 16-17-18 gennaio 2018 si sono svolti incontri fra le parti riferiti alla procedura sindacale prevista dalla normativa vigente, proseguiti fino alla data odierna;

- 8) l'intera procedura oggetto dell'informativa del 20 settembre 2017 determina un importante riassetto organizzativo nella Capogruppo ed in alcune società del Gruppo Bancario. In particolare, si è determinata mobilità territoriale di personale conseguente alla chiusura della Direzione Generale di Ferrara, verso le strutture della Direzione Generale di BPER Banca a Modena e presso le Direzioni Generali delle seguenti società: BPER Services, Optima SIM, Sardaleasing, BPER Credit Management e presso le unità operative di Rete;
- 9) i lavoratori dipendenti di Nuova Carife alla data di fusione (20/11/2017) ammontavano complessivamente a nr. 512, suddivisi tra Strutture centrali (150 risorse), Semicentro (47 risorse), Rete (315 risorse);
- 10) gli orari di lavoro e di sportello di alcune filiali hanno subito variazioni per effetto della fusione, come rappresentato negli allegati 1), 2) e 3);
- 11) gli effetti della fusione ai fini contabili e fiscali, decorrono a far data dal 1° luglio 2017, mentre l'efficacia giuridica decorre dal 20 novembre 2017;
- 12) le parti, nel darsi atto di aver sviluppato nel corso della Procedura un confronto in ordine alle misure economiche, giuridiche e sociali delle ricadute nei confronti del Personale, intendono con il presente accordo convenire sui temi oggetto del suddetto confronto;
- 13) i rapporti di lavoro dei dipendenti in servizio presso Nuova Carife sono proseguiti – alla data dell'operazione – ai sensi dell'art. 2112 c.c., in capo a BPER senza soluzione di continuità e senza modifica dell'originaria data di assunzione, ivi compresa l'anzianità già riconosciuta presso Nuova Carife. Al Personale proveniente dalla banca incorporata, continuano ad essere applicate sia la contrattazione collettiva nazionale, sia le normative nazionali del settore del credito che disciplinano specifiche materie, nonché l'accordo 12/06/2017 (salvo quanto disciplinato per la parte ordinaria del fondo di solidarietà all'art. 5 che segue) e le specifiche previsioni inerenti gli accordi 26/04/2016 e 27/11/2013 di cui all'art. 16 seguente. Al personale, in applicazione dell'art. 2112, 3° comma, del c.c., verranno inoltre applicati i trattamenti economici e normativi tempo per tempo previsti dalle normative aziendali vigenti in BPER, in sostituzione di ogni e qualsivoglia accordo aziendale in essere presso la banca incorporata, salvo quanto di seguito specificato;
- 14) i distacchi in corso, disposti da società del Gruppo BPER Banca (Optima S.I.M. S.p.A., BPER Services, Banco di Sardegna S.p.A.) verso la Banca incorporata, sono proseguiti post fusione in capo a BPER fino alla loro naturale scadenza; quelli disposti dalla Capogruppo verso la Banca incorporata si sono interrotti alla data di incorporazione;
- 15) le parti si danno atto che le soluzioni e/o gli strumenti individuati nel presente accordo, con riferimento alle ricadute sul personale, sono straordinari, e legati esclusivamente alla predetta operazione di fusione.

si è convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

CAPITOLO I – RISORSE

Art. 2 – Organico dell'incorporata e della Capogruppo - riallocazione risorse

L'organico di Nuova Carife pre-fusione, complessivamente n. 512 risorse, è rappresentato come segue (dati al 19/11/17):

AS IS pre - fusione	
Nuova Carife : unità organizzative	Totale dipendenti
DIREZIONE	150
SEMICENTRO	47
RETE	315
Varie Assegnazioni Temporanee	0
TOTALE	512

La riorganizzazione degli organici prevede, nel dettaglio, la seguente collocazione delle risorse nelle strutture centrali e nella struttura distributiva di BPER Banca e delle altre Legal Entities:

a) Direzione Generale BPER Banca e altre Legal Entities

Collocazione del personale delle strutture centrali Nuova Carife

L'operazione di incorporazione e di riorganizzazione oggetto della procedura ha comportato la chiusura della Direzione Generale di Ferrara di Nuova Carife e la conseguente mobilità territoriale del personale verso la Direzione Generale di BPER Banca a Modena e verso le Direzioni Generali delle società BPER Services, Optima SIM, Sardaleasing, BPER Credit Management.

La predetta operazione ha coinvolto complessive 120 risorse, che hanno trovato collocazione in parte presso strutture centrali di Capogruppo (59 risorse), in parte nella società consortile di Gruppo BPER Services (49 risorse), Optima SIM (3 risorse), Sardaleasing (2 risorse), BPER Credit Management (7 risorse), mediante l'istituto del distacco, che ha riguardato complessivamente 61 risorse.

I fabbisogni nelle strutture centrali di BPER Banca e nelle società del Gruppo suddette, collegate ad un aumento di attività, nonché l'allocazione di dettaglio delle risorse, sono evidenziate nella seguente tabella "allocazione risorse strutture centrali".

I numeri degli organici "TO BE" delle unità organizzative di BPER e delle altre Legal Entities (c.d. progetto Delayering) saranno rivisti per effetto dei potenziamenti derivanti dalle risorse provenienti da Nuova Carife.

Al fine di individuare soluzioni volte a limitare la mobilità territoriale derivante dall'accorpamento della Direzione Generale di Nuova Carife, viene definito un percorso complessivo così come rappresentato:

- 1) entro il 28 febbraio 2018 nr. 53 lavoratori saranno riallocati come di seguito specificato:
 - a. individuazione di attività che possano occupare fino a 44 risorse, effettuabili nei luoghi di provenienza delle medesime. Nello specifico:
 1. n° 27 risorse a Ferrara (di cui 16 in BPER Services, 8 in BPER, 3 in BCM);
 2. n° 14 risorse in Campania, 13 ad Avellino e 1 a Cava dei Tirreni (di cui 9 in BPER e 1 in BCM e 4 in Bper Services);
 3. n° 1 risorsa a Bologna (in BPER);
 4. n° 1 risorsa a Sassari (in BPER);
 5. n° 1 risorsa a Roma (in BPER);
 - b. n° 9 risorse che nell'ambito del prefigurato trasferimento a Modena o altre destinazioni formalizzino una condivisione dello stesso;
- 2) entro il 30 settembre 2018 l'Azienda effettuerà una serie di verifiche volte ad individuare soluzioni organizzative al fine di ridurre ulteriormente l'impatto in termini di mobilità territoriale.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS., pur apprezzando le aperture sul tema della mobilità territoriale, ribadiscono, in coerenza con la lettera del 28 settembre 2017, che tra le soluzioni organizzative da adottare per limitarne ulteriormente il fenomeno l'Azienda deve impegnarsi a reinternalizzare l'attività di prefattibilità surroga mutui ai privati presso Ferrara, e ad evitare ogni e qualsivoglia operazione di esternalizzazione. Questo anche al fine di rendere fattibile il rientro di almeno ulteriori venticinque lavoratori entro il mese di luglio 2018, con particolare riferimento a situazioni pregresse che hanno già comportato notevoli disagi ai lavoratori interessati (quali ad esempio i colleghi provenienti da Campania e Lazio), per i quali individuerà, in caso di mancato riavvicinamento, modalità di sostegno, in linea con il presente accordo, che ne attenuino il disagio.

DICHIARAZIONE AZIENDA

In merito al tema delle esternalizzazioni l'Azienda continuerà a riferirsi a quanto disposto dalle normative contrattuali tempo per tempo vigenti.

Per quanto concerne l'attività di prefattibilità surroga mutui ai privati l'Azienda si è già confrontata con le OO.SS. nelle sedi opportune dove ha evidenziato il carattere sperimentale dell'operazione indipendentemente dalla presente procedura. Sarà effettuata al termine del periodo sperimentale una verifica sull'efficacia dell'attività e sull'eventuale prosecuzione/reinternalizzazione della stessa.

L'Azienda si impegna entro il 30 settembre 2018 a ricercare soluzioni organizzative volte ad allocare ulteriori 10 risorse.

3) La mobilità territoriale delle risorse verso la Direzione Generale di BPER e di altre Aziende del Gruppo avrà durata temporanea fino al 31 dicembre 2019. Il dipendente che lo avrà richiesto o lo richiederà, entro dieci mesi dalla predetta data (31 dicembre 2019), sarà riavvicinato al luogo di residenza nell'ambito dei 35 chilometri dallo stesso, salvo situazioni eccezionali incompatibili con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative, senza che l'eventuale riavvicinamento costituisca patto di intransferibilità al di sopra dell'ambito chilometrico citato e fermo restando quanto stabilito al comma 3 dell'art. 16 per i lavoratori destinatari degli articoli ex Nuova Carife indicati all'art. 8, commi 1 e 2 dell'accordo 27 novembre 2013 e successive modificazioni, nonché dell'accordo 26 aprile 2016.

DICHIARAZIONE AZIENDA

Qualora, anche antecedentemente ai termini di cui sopra, si verificassero le condizioni tecniche, organizzative e produttive tali da consentire il riavvicinamento dei lavoratori al luogo di residenza, l'Azienda si attiverà per favorire il riavvicinamento suddetto.

ALLOCAZIONE RISORSE STRUTTURE CENTRALI				
Direzione BPER	U.P.	Nuova Carife	BPER al 30/09/2017	TOTALE
AD	Modena	0	1	1
Area Affari - CBO	Modena	0	3	3
COO	Modena	0	1	1
Direzione Generale	Modena	0	2	2
CAE - Direzione Revisione Interna (audit rete Nord)	Modena	2	112	114
CAE - Direzione Revisione Interna (audit rete Nord)	Ferrara	2	0	2
Struttura Staff AD	Modena	1	26	27
Servizio Compliance	Modena	0	29	29
Servizio Antiriciclaggio	Modena	5	32	37
CFO - Direzione finanza e pianificazione	Modena	1	78	79
Direzione Amministrativa e Bilancio	Modena	2	93	95
Direzione Amministrativa e Bilancio	Avellino	8	0	8
Direzione Amministrativa Bilancio	Lanciano	1	0	1
Direzione Affari Generali - Chief legal & GO	Modena	4	90	94
Direzione Affari Generali - Chief legal & GO	Avellino	1	0	1
CRO - Direzione Rischi	Modena	1	84	85
Direzione Risorse Umane	Modena	3	156	159
Chief Landing Officer, Gestione operativa fidi	Modena	1	17	18
Servizio Pianificazione Politiche Creditizie - CLO	Ferrara	4	19	23
Dir. Crediti CLO - ufficio analisi e concessione credit.	Modena	1	80	81
Direzione Crediti	Ferrara	2	0	2
Direzione Credito Anomalo	Modena	2	126	128
Direzione Credito Anomalo	Bologna	1	0	1
Direzione Credito Anomalo	Roma	1	0	1
CDO - Direzione Governo Operativo	Modena	0	12	12
Servizio Acquisti	Modena	1	18	19
Chief Information Officer	Modena	0	28	28
Direzione Real Estate	Modena	3	58	61
Direzione Real Estate	Avellino	1	0	1
Direzione Organizzazione	Modena	4	109	113
Direzione Pianificazione e Marketing	Modena	1	59	60
Direzione Everyday Bank	Modena	1	127	128
Direzione Everyday Bank	Sassari	1	0	1
Direzione Imprese e Corporate Finance	Modena	1	95	96
Dir. Wealth and Investment Management	Modena	3	76	79
Totale BPER		59	1.531	1.590
Direzione BPER SERVICES	U.P.	Nuova Carife	BPER Services al 30/09/2017	TOTALE
Direzione Generale	Modena	2	3	5
Divisione Operations	Modena	3	28	31
Direzione Service Desk	Modena	1	139	140
Direzione Service Desk	Ferrara	8	0	8
Direzione Sistemi	Modena	1	118	119
Servizio Finanza e Crediti di Firma	Modena	4	115	119
Servizio Finanza e Crediti di Firma	Avellino	1	0	1
Servizio finanziamenti e Anagrafe CR	Modena	11	219	230
Servizio finanziamenti e Anagrafe CR	Avellino	1	0	1
Servizio Global Transaction	Modena	5	210	215
Servizio Global Transaction	Avellino	1	0	1
Servizio Middle Office	Ferrara	8	98	106
Servizio Sistemi Business e Canali	Modena	0	59	59
Servizio Sistemi Business e Canali	Cava dei Tirreni	1	0	1
Servizio Tecnologie ICT	Modena	2	61	63
Altre Direzioni e Servizi	Modena	0	95	95
Totale BPER Services		49	1.145	1.194
Direzione BCM	U.P.	Nuova Carife	BCM al 30/09/2017	TOTALE
Direzione Generale	Modena	0	5	5
Uff. Nord-Est	Ferrara	3	0	3
Uff. Nord-Est	Bologna	1	0	1
Servizio Asset Management	Modena	2	136	138
Uff. posizioni Strategiche	Avellino	1	0	1
		7	141	148
Direzione OPTIMA	U.P.	Nuova Carife	OPTIMA al 30/09/2017	TOTALE
Amministratore Delegato	Modena	1	8	9
Consiglio di Amministrazione	Modena	0	1	1
Servizio Gestione di portafogli e mercati	Modena	2	15	17
Servizio Servizi Operativi	Modena	0	20	20
		3	44	47
Direzione SARDALEASING	U.P.	Nuova Carife	Sardaleasing al 30/09/2017	TOTALE
Direzione Generale	Bologna	0	19	19
Staff Direzione Generale	Bologna	2	63	65
		2	82	84
TOTALE CENTRO		120	2943	3063

b) Semicentro:

Le risorse di Nuova Carife occupate presso la Direzione Territoriale Ferrara, di nuova costituzione, e presso altre DT di BPER, a presidio degli affari sul territorio, sono evidenziate nella seguente tabella:

ALLOCAZIONE RISORSE DI SEMICENTRO				
DT Ferrara	U.P.	Nuova Carife	BPER	TOTALE
Direzione	Ferrara	0	2	2
Mercato Private	Ferrara	8	3	11
Mercato Personal	Ferrara	2	1	3
Mercato Family/POE	Ferrara	4	1	5
Mercato Imprese	Ferrara	4	1	5
Segreteria e monitoraggio	Ferrara	7	1	8
Area Territoriale Alto Ferrarese	Ferrara	2	2	4
Area Basso Ferrarese	Argenta	3	1	4
Totale		30	12	42
DT Lombardia e Triveneto	U.P.	Nuova Carife	BPER	TOTALE
Area Padova	Padova	1	11	12
Area Parma	Parma	1	2	3
Mercato Private	Rovigo	1	10	11
Altro personale di DT	---	0	36	36
Totale		3	59	62
DT Campania	U.P.	Nuova Carife	BPER	TOTALE
Area Napoli Caserta	Napoli	1	4	5
Totale		1	4	5
TOTALE SEMICENTRO		34	75	109

c) Rete territoriale:

L'impatto del progetto di fusione sul Modello di Rete comporta:

- un Piano di Razionalizzazione Sportelli ex Nuova Carife (48 chiusure, a cui vanno aggiunte ulteriori 2 filiali già chiuse logisticamente ma non tecnicamente);
- la ridefinizione degli orari di filiale e di sportello: negli allegati 1), 2) e 3) sono espone le modifiche di orario delle 60 filiali e 2 sportelli leggeri (48 residue + 12 cedute dalla DT Tosco Emiliana assieme a 2 sportelli leggeri);
- l'allocazione di n. 347 risorse nelle strutture di rete. Il dettaglio delle risorse di rete è evidenziato nella tabella sottostante "allocazione risorse di rete".

L'applicazione del modello Footprint, già adottato dal Gruppo BPER Banca, ha determinato una riconfigurazione del modello distributivo delle 48 filiali in ingresso sulle Direzioni Territoriali di BPER impattate (Ferrara, Lombardia e Triveneto e Lazio) secondo logiche "hub&spoke":

- hub&spoke n.44 totali, di cui 7 Hub e 37 Spoke (Numero medio Spoke per Hub pari a 5,3);
- filiali Autonome in Distretto n.2;
- filiali Autonome n.2.

Il nuovo modello distributivo prevede anche la ridefinizione dei ruoli e delle figure professionali di filiale, secondo le modalità già declinate presso la rete commerciale di BPER, Banco di Sardegna e Cassa di Risparmio di BRA.

ALLOCAZIONE RISORSE DI RETE

DENOMINAZIONE FILIALE	DIREZIONE TERRITORIALE	Nuova Carife	BPER	TOTALE
ADRIA	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	1	4	5
ALTEDO	DT TOSCO - EMILIANA	1	4	5
AMBROGIO	DT FERRARA	3	0	3
ARGENTA	DT FERRARA	6	6	12
ARIANO FERRARESE	DT FERRARA	2	1	3
BADIA POLESINE	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	3	1	4
BAZZANO	DT TOSCO - EMILIANA	1	3	4
BERRA	DT FERRARA	3	0	3
BOLOGNA SEDE	DT TOSCO - EMILIANA	1	27	28
BOLOGNA AGENZIA 1	DT TOSCO - EMILIANA	1	19	20
BOLOGNA - AGENZIA 2	DT TOSCO - EMILIANA	2	12	14
BOLOGNA AGENZIA 8	DT TOSCO - EMILIANA	1	8	9
BOLOGNA AGENZIA 15	DT TOSCO - EMILIANA	1	7	8
BONDENO	DT FERRARA	5	3	8
BRESCELLO	DT EMILIA OVEST	1	2	3
CALDERINO DI MONTE SAN PIETRO	DT TOSCO - EMILIANA	1	7	8
CARPI SEDE	DT EMILIA CENTRO	2	24	26
CASALECCHIO DI RENO	DT TOSCO - EMILIANA	1	13	14
CASTELMAGGIORE	DT TOSCO - EMILIANA	1	8	9
CAVEZZO	DT EMILIA CENTRO	1	13	14
CENTO	DT FERRARA	5	6	11
CENTO - AGENZIA 1	DT FERRARA	2	1	3
CODIGORO	DT FERRARA	7	6	13
COLLECCHIO	DT EMILIA OVEST	1	14	15
COMACCHIO	DT FERRARA	10	3	13
CONSANDOLO	DT FERRARA	2	1	3
COPPARO	DT FERRARA	10	5	15
FABBRICO	DT EMILIA OVEST	1	12	13
FERRARA SEDE	DT FERRARA	23	2	25
FERRARA - AGENZIA 1	DT FERRARA	6	4	10
FERRARA - AGENZIA 2	DT FERRARA	2	2	4
FERRARA - AGENZIA 3	DT FERRARA	9	6	15
FERRARA - AGENZIA 4	DT FERRARA	4	2	6
FERRARA - AGENZIA 5	DT FERRARA	5	1	6
FERRARA - AGENZIA 6	DT FERRARA	6	0	6
FERRARA - AGENZIA 7	DT FERRARA	5	0	5
FERRARA - AGENZIA 8	DT FERRARA	6	1	7
FERRARA - AGENZIA 9	DT FERRARA	7	0	7
FERRARA - AGENZIA 10	DT FERRARA	9	2	11
FERRARA - AGENZIA 11	DT FERRARA	5	0	5
FERRARA - AGENZIA 12	DT FERRARA	7	0	7
FERRARA - AGENZIA 13	DT FERRARA	3	0	3
FINALE EMILIA	DT EMILIA CENTRO	1	18	19
FORLI' - AGENZIA 1	DT ROMAGNA	1	7	8
FRATTAMINORE	DT CAMPANIA	1	4	5
FUNO DI ARGELATO	DT TOSCO - EMILIANA	1	1	2
GAIBANELLA	DT FERRARA	3	0	3
GORO	DT FERRARA	5	1	6
JOLANDA DI SAVOIA	DT FERRARA	3	0	3
LAGOSANTO	DT FERRARA	3	0	3
LENDINARA	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	2	1	3
LIDO DEGLI ESTENSI	DT FERRARA	2	0	2
LUGO	DT ROMAGNA	1	8	9
MANTOVA - AGENZIA 1	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	3	8	11
MANTOVA SEDE	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	2	12	14
MASI TORELLO	DT FERRARA	3	0	3
MASSA FISCAGLIA	DT FERRARA	2	1	3
MESOLA	DT FERRARA	2	2	4
MESOLA - AGENZIA 1	DT TOSCO - EMILIANA	2	1	3
MEZZOGORO	DT FERRARA	3	0	3

ALLOCAZIONE RISORSE DI RETE				
DENOMINAZIONE FILIALE	DIREZIONE TERRITORIALE	Nuova Carife	BPER	TOTALE
MIGLIARINO	DT FERRARA	6	4	10
MIGLIARO	DT FERRARA	2	1	3
MIRABELLO	DT FERRARA	3	0	3
MIRANDOLA	DT EMILIA CENTRO	3	17	20
MODENA SEDE	DT EMILIA CENTRO	1	35	36
MODENA AGENZIA 3	DT EMILIA CENTRO	1	15	16
MODENA AGENZIA 5	DT EMILIA CENTRO	1	18	19
MODENA AGENZIA 7	DT EMILIA CENTRO	1	12	13
MODENA AGENZIA 8	DT EMILIA CENTRO	1	11	12
MODENA AGENZIA 9	DT EMILIA CENTRO	1	10	11
MOLINELLA	DT TOSCO - EMILIANA	1	9	10
MONTECCHIO MAGGIORE	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	1	4	5
MONTEROTONDO	DT LAZIO	1	3	4
NAPOLI SEDE	DT CAMPANIA	2	10	12
NAPOLI - AGENZIA 1	DT CAMPANIA	4	5	9
NAPOLI - AGENZIA 2	DT CAMPANIA	1	7	8
NAPOLI - AGENZIA 4	DT CAMPANIA	1	5	6
NONANTOLA	DT EMILIA CENTRO	1	17	18
OSTELLATO	DT FERRARA	4	1	5
PADOVA SEDE	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	2	4	6
PADOVA - AGENZIA 2	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	2	2	4
PARMA SEDE	DT EMILIA OVEST	1	15	16
PILASTRI	DT FERRARA	3	0	3
PIOVE DI SACCO	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	1	5	6
POGGIO RENATICO	DT FERRARA	2	1	3
POLESELLA	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	2	1	3
PONTELAGOSCURO	DT FERRARA	5	0	5
POROTTO	DT FERRARA	4	2	6
PORTO GARIBALDI	DT FERRARA	6	9	15
PORTO VIRO	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	2	2	4
PORTOMAGGIORE	DT FERRARA	8	2	10
PRATO SEDE	DT TOSCO - EMILIANA	1	10	11
QUARTESANA	DT FERRARA	5	0	5
REGGIO EMILIA SEDE	DT EMILIA OVEST	1	20	21
REGGIO EMILIA - AGENZIA 3	DT EMILIA OVEST	1	10	11
ROMA SUCCURSALE A	DT LAZIO	1	6	7
ROMA SUCCURSALE B	DT LAZIO	1	7	8
ROMA SUCCURSALE H	DT LAZIO	1	3	4
ROMA SUCCURSALE I	DT LAZIO	1	5	6
ROMA SUCCURSALE V	DT LAZIO	2	2	4
ROVIGO SEDE	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	1	5	6
ROVIGO - AGENZIA 1	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	6	1	7
SAN BARTOLOMEO	DT FERRARA	4	1	5
SAN BIAGIO	DT FERRARA	3	0	3
SAN GIORGIO DI PIANO	DT TOSCO - EMILIANA	1	4	5
SAN GIUSEPPE DI COMACCHIO	DT FERRARA	1	0	1
SAN MARTINO	DT FERRARA	4	1	5
SANTA MARIA MADDALENA	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	4	3	7
SASSUOLO AGENZIA 1	DT EMILIA CENTRO	1	13	14
SCORTICCHINO	DT FERRARA	3	1	4
SERRAVALLE	DT FERRARA	1	2	3
SPLAMBERTO	DT EMILIA CENTRO	1	24	25
TRESIGALLO	DT FERRARA	3	2	5
VENAFRO	DT ADRIATICA	1	3	4
VICENZA - AGENZIA 1	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	1	2	3
VICENZA SEDE	DT LOMBARDIA E TRIVENETO	2	6	8
VIGARANO MAINARDA	DT FERRARA	5	0	5
VOGHIERA	DT FERRARA	3	0	3
ZOLA PREDOSA	DT TOSCO - EMILIANA	1	17	18
TOTALE RETE		347	669	1016

d) Tabella riepilogativa

TABELLA RIEPILOGATIVA							
Unità organizzativa	Impieghi BPER Banca	Impieghi BPER Services	Impieghi Banca di Sassari	Impieghi Optima	Impieghi Sardegnaleasing	Impieghi BCM	TOTALE
DIREZIONE	59	49	-	3	2	7	120
SEMICENTRO	34		-	-	-	-	34
RETE	347	-	-	-	-	-	347
Varie Assegnazioni Temporanee (assenze lungo periodo)	6	-	-	-	-	-	6
Lavoratori cessati	3	2	-	-	-	-	5
TOTALE	449	51	-	3	2	7	512

DICHIARAZIONE AZIENDALE

Fermo quanto di seguito previsto per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, tenuto conto delle peculiarità normative, dei trattamenti in essere per il personale appartenente alla categoria dei Dirigenti e dei complessivi assetti organizzativi, l'Azienda valuterà con gli stessi le possibilità di ricollocazione e i correlati trattamenti normativi ed economici, in coerenza con il comma 6 dell'articolo 2103 del codice civile.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. ribadiscono che le dirette conseguenze dell'operazione in questione tutelano i livelli occupazionali e pertanto non sono previste riduzioni di personale.

CAPITOLO II – PARTE ECONOMICA E NORMATIVA

Art. 3 - Anzianità

Il personale della società incorporata conserva le anzianità convenzionali e di effettivo servizio maturate e riconosciute presso la banca incorporata alla data di effetto della fusione, salvo quanto diversamente specificato nel presente accordo.

Verranno altresì conservati i diritti derivanti da eventuali patti individuali.

Art. 4 – Valutazioni del personale

Il sistema di valutazione delle prestazioni di BPER sarà esteso al personale del perimetro ex Nuova Carife a decorrere dalla valutazione relativa all'anno 2018.

La valutazione professionale relativa all'anno 2017, anche in considerazione della particolare situazione generata dal progetto di fusione in BPER, non sarà attribuita e, esclusivamente ai fini contrattuali, sarà considerata in via convenzionale "non negativa".

Art. 5 – Ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà

Si conferma la presa in carico da parte di BPER Banca degli obblighi di Nuova Carife relativamente alle prestazioni straordinarie ed emergenziali del Fondo di Solidarietà.

Per ciò che concerne le prestazioni ordinarie:

- per l'anno 2017, le giornate di solidarietà già pianificate e non ancora fruite in Nuova Carife dovranno essere riprogrammate (post incorporazione in BPER Banca) e successivamente riapprovate dal nuovo Responsabile dell'unità operativa alla quale ognuno dei dipendenti appartiene;
- per le giornate di solidarietà provenienti da altre causali, conversione da ex festività in solidarietà prevista dagli accordi sindacali, le stesse verranno riconvertite in ex festività seguendo il medesimo percorso delle ex festività residue al 31/12/2017;
- le giornate di solidarietà 2017 residue non potranno più essere programmate;

- nel caso di dipendenti che abbiano già programmato giornate di solidarietà presso Nuova Carife e non intendano utilizzarle post incorporazione in BPER Banca sarà possibile eliminare tali giornate;
- per l'anno 2018 le Parti convengono di non dar corso alla sospensione dell'attività lavorativa prevista dall'accordo del 12 giugno 2017.

Art. 6 – Ferie ed Ex festività 2017 e Banca ore

Per le ferie, rimane confermato l'obiettivo di utilizzo entro l'anno 2017; in caso di non utilizzo, le stesse verranno rinviate al 2018.

La dotazione residua di Banca delle ore, anche se non utilizzata entro il 31/12/2017, verrà riportata al nuovo anno.

Le ex festività eventualmente non utilizzate entro il 31/12/2017, saranno oggetto di liquidazione nella mensilità di gennaio 2018.

Art. 7 - Trattamento retributivo complessivo

Al personale proveniente da Nuova Carife verrà riconosciuto, con riferimento all'inquadramento posseduto, il trattamento economico di natura retributiva (di origine contrattuale collettiva, nazionale, aziendale) previsto in BPER, in applicazione dell'art. 2112 c.c., in sostituzione a quanto previsto nell'azienda di provenienza, fermo restando l'applicazione dell'accordo di Nuova Carife del 12/06/2017 e salvo quanto di seguito specificato.

La corresponsione delle seguenti erogazioni economiche: Premio aziendale, Erogazione 40% (art. 27 CIA BPER), Buoni regalo Cadhoc (accordo sindacale del 17/01/2013 avente carattere sperimentale), Premio di anzianità (art. 29 CIA BPER), laddove spettanti, avverrà con una tempistica differenziata, in relazione alla Retribuzione Annuale Lorda (RAL)¹ prendendo a riferimento la mensilità di ottobre 2017 (rapportata ad anno). Tale RAL non sarà più soggetta a variazione, salvo il caso di modifica del rapporto di lavoro da full time a part time e viceversa o modifica della % di orario di lavoro a part time. In particolare:

- RAL inferiore a 33.000 Euro:
 - la prima erogazione del Premio aziendale, laddove spettante, e dell'Erogazione 40% avverrà nel 2019, relativamente all'anno di competenza 2018;
 - i Buoni Cadhoc, laddove fossero previsti, verranno erogati in prima istanza con la dotazione dell'anno 2018 per i dipendenti in servizio ad aprile 2018 (consueta tempistica di erogazione);
 - il Premio di anzianità (con riconoscimento dell'anzianità anche del periodo prestatato presso Nuova Carife ma con esclusione di coloro che hanno già percepito il Premio di anzianità ex Carife) sarà erogato a partire dal 1/1/2018 secondo le tempistiche previste dal CIA BPER. Ai colleghi che hanno maturato i 25 anni di anzianità tra il 20 novembre 2017 ed il 31 dicembre 2017 il premio sarà erogato con la mensilità di gennaio 2018;
- RAL da 33.000 Euro a 55.000 Euro:
 - la prima erogazione del Premio aziendale, laddove spettante, e dell'Erogazione 40% avverrà nel 2022, relativamente all'anno di competenza 2021;
 - i Buoni Cadhoc, laddove fossero previsti, verranno erogati in prima istanza con la dotazione dell'anno 2021 per i dipendenti in servizio ad aprile 2021 (consueta tempistica di erogazione);
 - il Premio di anzianità (con riconoscimento dell'anzianità anche del periodo prestatato presso Nuova Carife ma con esclusione di coloro che hanno già percepito il Premio di anzianità ex Carife) sarà erogato a partire dal 1/1/2021 secondo le tempistiche previste dal CIA BPER. Ai colleghi che matureranno i 25 anni di anzianità tra il 20 novembre 2017 ed il 31 dicembre 2020 il premio sarà erogato con la mensilità di gennaio 2021.

Il premio di anzianità maturato, spettante in base ai criteri suddetti, sarà comunque riconosciuto ai lavoratori al momento della cessazione dal servizio qualora antecedente ai termini sopra indicati per la liquidazione (gennaio 2021).
- RAL superiore a 55.000 Euro:
 - la prima erogazione del Premio aziendale, laddove spettante, e dell'Erogazione 40% avverrà nel 2024, relativamente all'anno di competenza 2023;

¹ RAL: somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa sia con periodicità mensile che annuale e con esclusione di quelle variabili.

- i Buoni Cadhoc, laddove fossero previsti, verranno erogati in prima istanza con la dotazione dell'anno 2023 per i dipendenti in servizio ad aprile 2023 (consueta tempistica di erogazione);
- il Premio di anzianità (con riconoscimento dell'anzianità anche del periodo prestatato presso Nuova Carife ma con esclusione di coloro che hanno già percepito il Premio di anzianità ex Carife) sarà erogato a partire dal 1/1/2023 secondo le tempistiche previste dal CIA BPER. Ai colleghi che matureranno i 25 anni di anzianità tra il 20 novembre 2017 ed il 31 dicembre 2022 il premio sarà erogato con la mensilità di gennaio 2023.

Il premio di anzianità maturato, spettante in base ai criteri suddetti, sarà comunque riconosciuto ai lavoratori al momento della cessazione dal servizio qualora antecedente ai termini sopra indicati per la liquidazione (gennaio 2023).

Art. 8 - Premio Aziendale

Il premio aziendale collegato allo sviluppo della produttività e all'andamento economico di BPER, laddove spettante, sarà riconosciuto in base alle tempistiche sopra riportate, con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello di competenza, in misura proporzionale al periodo di servizio prestatato nell'arco dell'anno di riferimento, nel rispetto della disciplina aziendale tempo per tempo applicata in BPER.

Ai sensi dell'art. 2 sub a) dell'accordo di Nuova Carife del 12/06/2017, per i percettori dell'assegno ex intesa 12/06/2017 si provvederà all'assorbimento dell'importo spettante a titolo di Premio Aziendale secondo il criterio di competenza, fino a concorrenza delle somme dovute.

Art. 9 – Speciale erogazione di fine rapporto

La Speciale erogazione di fine rapporto (art. 30 CIA BPER), verrà riconosciuta a tutti i lavoratori che cesseranno, in base alla casistica prevista, a decorrere dall'1/1/2018 (con riconoscimento dell'anzianità anche del periodo prestatato presso Nuova Carife ma con erogazione del solo periodo di lavoro prestatato presso BPER).

Art. 10 – Fondo pensione

Si conferma la possibilità per i dipendenti dell'incorporata di mantenere l'iscrizione al fondo pensione attuale (Previbank), in quanto tra quelli già in essere presso la Capogruppo (unitamente ad Arca Previdenza). La contribuzione a carico azienda per i dipendenti già iscritti ai fondi di previdenza complementare aziendali (Arca Previdenza o Previbank), è stata uniformata, a partire dal 1° dicembre 2017, (o diversa data per coloro che si iscriveranno successivamente) a quanto generalmente corrisposto da BPER Banca, pari ad oggi al 3,5%, o comunque alle medesime condizioni dei colleghi BPER Banca qualora queste venissero modificate.

Art. 11 - Assistenza sanitaria

Per il periodo dal 01/04/2017 al 31/03/2018 è previsto, come da accordo del 12/06/2017, il riconoscimento per il personale ex Nuova Carife, con premio a carico azienda, di una polizza assicurativa per l'assistenza sanitaria, stipulata con l'operatore Unisalute.

A partire dal 01/04/2018, senza soluzione di continuità, verrà applicata ai lavoratori ex Nuova Carife la disciplina tempo per tempo applicata, al personale di BPER.

Art. 12 - Regolamentazione complementare in tema di inquadramenti per Dirigenti e Quadri Direttivi di BPER Banca (accordi 12/06/2002, 27/10/2009 e 16/09/2011)

Per i lavoratori ex Nuova Carife adibiti a ruoli di manager in filiali di BPER Banca l'applicazione della normativa di cui al presente articolo avverrà con la decorrenza prevista in BPER (classificazione filiali prevista dall'1/2/2018).

Per i lavoratori (ex Nuova Carife o BPER Banca) adibiti a ruoli di manager in filiali di ex Nuova Carife l'applicazione della normativa di cui al presente articolo avverrà dalla classificazione filiali prevista dall'1/2/2019.

Clausola di salvaguardia

Ai lavoratori BPER Banca adibiti a ruoli di manager in filiali ex Nuova CARIFE, che avrebbero potuto percepire l'indennità di posizione e di ruolo chiave prevista nella precedente filiale BPER, verranno comunque corrisposte le indennità suddette per l'anno 2018.

Art. 13 – Inquadramenti e mansioni

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il personale incorporato, inquadrato nelle Aree Professionali o nelle categorie dei Quadri Direttivi, continuerà a essere adibito alle medesime mansioni ovvero a mansioni comunque riconducibili all'inquadramento proprio delle mansioni precedentemente svolte, ricercando una collocazione che favorisca la continuità professionale e consenta di non disperdere le professionalità acquisite favorendo il proficuo inserimento delle risorse a vantaggio di tutto il Gruppo.

L'Azienda si impegna a colloquiare le risorse oggetto della presente procedura, che richiederanno un colloquio entro il 30.09.2018, di massima entro il 31.12.2018.

Il processo riorganizzativo post-fusione 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.

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 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., ricercando il consenso della risorsa.

Art. 14 – Formazione

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

Tenuto conto della riconversione del sistema informatico, contestuale alla fusione, si è reso e si rende necessario uno straordinario e intensivo intervento di addestramento da parte di personale interno qualificato (compresi i c.d. allineatori) a supporto dell'operatività conseguente alla presente procedura, con particolare riferimento alla Rete.

Gli interventi formativi/addestrativi di riqualificazione professionale saranno realizzati, ove non già fatto, 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 e al fine di non disperdere le competenze acquisite e siano anzi valorizzate per un più proficuo inserimento nel Gruppo BPER.

I corsi potranno essere integrati da affiancamenti professionali.

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

Il processo formativo collegato al ruolo ricoperto inizia, di massima, nel primo periodo dell'adibizione e si concluderà, di norma, 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, previo accordo ai sensi dell'art. 7 dello stesso.

Art. 15 – Provvedimenti disciplinari

Dalla data di fusione e per i 12 mesi successivi nell'adottare i provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti coinvolti nella fusione l'Azienda terrà in debita considerazione le carenze formative legate al cambiamento di ruolo, le disfunzioni organizzative, anche causate da terzi e le modalità operative/procedurali differenti.

Art. 16 – Mobilità territoriale – Fusione per incorporazione Nuova Carife in BPER Banca

L'impianto relativo alla mobilità territoriale che si è venuta a creare dalla data di fusione (20 novembre 2017) riguarda quella che è diretta ed immediata conseguenza delle operazioni di riorganizzazione generate dalla presente procedura.

La parte economica viene disciplinata come di seguito indicato in sostituzione di altre disposizioni economiche definite da norme e/o contratti fatto salvo quanto specificato nel comma che segue.

Per i soli lavoratori destinatari degli accordi ex Nuova Carife indicati all'articolo 8, commi 1 e 2 dell'accordo 27 novembre 2013 e successive modificazioni, nonché dell'accordo 26 aprile 2016, fino a nuovo

trasferimento entro 80 km dalla residenza, da richiedersi entro il 31 dicembre 2019 e da disporsi entro dieci mesi dalla predetta data (31 dicembre 2019), continuerà ad essere applicato il trattamento economico previsto in materia dai suddetti verbali per la durata di 54 mesi dalla data di fusione. In seguito all'eventuale trasferimento entro 80 km dalla residenza, i medesimi lavoratori saranno destinatari esclusivamente delle previsioni di cui all'art. 18 della presente intesa.

Per tratta lavorativa si intende la distanza dal Comune di residenza o di domicilio (laddove più vicino alla sede di lavoro) al Comune del luogo di lavoro fatta eccezione per i lavoratori del Comune metropolitano di Roma.

Le situazioni di mobilità territoriale generate dalla predetta riorganizzazione saranno gestite dall'azienda principalmente attraverso i seguenti strumenti, tra loro alternativi e non cumulabili:

- a) mobilità giornaliera (collettiva o individuale);
- b) mobilità non giornaliera.

Tali strumenti verranno corrisposti, a partire dalla data della fusione, per la durata di 54 mesi dalla data di trasferimento. La provvidenza di mobilità territoriale scelta, nell'ambito delle prerogative di seguito indicate, potrà essere variata non prima di 3 mesi di fruizione della misura prescelta e comunque nel rispetto di eventuali termini di preavviso contenuti nei contratti stipulati dall'Azienda (ad es. locazione di immobili, noleggio pullman).

Di seguito si precisano le modalità di gestione:

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

L'Azienda supporterà il trasporto collettivo mettendo a disposizione del personale pullman che coprano la tratta Ferrara/Modena (andata e ritorno) per la gestione del pendolarismo conseguenza della presente procedura.

Nei casi in cui vi sia un ritardo occasionale del pullman nella tratta di andata FE/MO non verrà richiesto ai colleghi il recupero delle ore non lavorate, fermo restando la normale retribuzione.

L'Azienda inoltre provvederà ad organizzare il lavoro in modo da consentire una flessibilità di orario alle risorse interessate, in modo da facilitare l'utilizzo dei mezzi di trasporto collettivo, valutando anche la riduzione fino a trenta minuti dell'intervallo per la colazione, anticipando il relativo orario di uscita al fine di evitare i ritardi e i disagi derivanti dal traffico autostradale, nell'ottica di non penalizzare la qualità della vita dei lavoratori che optano per questa soluzione.

Si prevede un contributo nella misura di € 4,00 per ogni giorno di effettiva presenza sul luogo di lavoro a titolo di "indennità di disagio per mobilità giornaliera collettiva".

Compatibilmente con la capienza del mezzo di trasporto utilizzato, il lavoratore che ha optato per l'utilizzo della mobilità individuale o non giornaliera, potrà anche saltuariamente utilizzare la mobilità di trasporto collettivo. Per tali giornate non è prevista l'indennità giornaliera di cui al punto a2) che segue.

La messa a disposizione di un mezzo di trasporto collettivo sarà subordinata al raggiungimento di un numero minimo di 15 adesioni.

a2) individuale

Per il personale dipendente che venga assegnato ad almeno 30 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora comunicata dal lavoratore all'azienda) 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:

Tabella pendolarismo

tratta chilometrica (in Km)	30-35	>35-40	>40-50	>50-60	>60-70	>70-80	>80-90	>90-100	>100-110	>110-120	>120-130
Indennità giornaliera €	4,00	5,50	7,50	10,50	13,50	16,50	19,00	21,50	24,00	26,50	29,00

Le distanze chilometriche tra le località di residenza e quella della sede di lavoro vengono rilevate in base alle mappe di Google Maps, secondo il percorso più veloce².

b) Mobilità non giornaliera

Qualora il dipendente venga sottoposto a mobilità territoriale ad almeno 65 km di distanza dal luogo di residenza, opti per un pendolarismo di tipo settimanale e decida di usufruire di un alloggio, l'Azienda si rende disponibile, previa opportuna valutazione, a stipulare direttamente il relativo contratto e se ne assumerà gli oneri nei limiti mensili di € 1.000 prescindere dall'inquadramento dell'interessato.

Ove il dipendente preferisca individuare autonomamente un alloggio di proprio gradimento, l'Azienda erogherà all'interessato, previa esibizione del contratto di locazione, un importo mensile lordo nel limite di € 1.000 a prescindere dall'inquadramento.

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).

Qualora il canone di affitto sia superiore al limite di cui sopra la differenza sarà a carico del dipendente.

Qualora il canone di affitto sia inferiore al limite di cui sopra la differenza sarà convertita in indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili, riconosciuta all'interessato in base ai giorni di effettiva presenza.

L'importo di cui sopra si applica in ogni caso in cui l'assegnazione sia ad almeno 130 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, e verranno maggiorati del 10% in caso di mobilità volontaria.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. dichiarano che il part-time costituisce strumento utile a limitare la mobilità territoriale prevista dalla presente procedura, pertanto invitano l'Azienda a incentivare tale istituto.

DICHIARAZIONE AZIENDA

Qualora, anche antecedentemente ai termini di cui al terzo comma del presente articolo, si verificassero le condizioni tecniche, organizzative e produttive tali da consentire il riavvicinamento dei lavoratori al luogo di residenza l'Azienda si attiverà per favorire il riavvicinamento suddetto.

Art. 17 - Mobilità Ferrara – Modena

Per i lavoratori in servizio a Ferrara che fanno parte delle Unità Organizzative di Modena, di cui all'art. 2, lett. a) punti 1) e 2) si prevede che, qualora sia richiesta la presenza presso le strutture di Modena, agli stessi venga corrisposto il seguente trattamento economico:

- rimborsi km come previsto dall'art. 52 del vigente CIA;
- rimborso pasto nel limite massimo di € 10,50.

Non si applicherà nessun altro trattamento economico normativamente previsto relativo a trasferte e/o missioni.

Art. 18 – Mobilità territoriale non conseguente all'operazione di fusione

Le risorse coinvolte nella predetta procedura e non implicate dalla mobilità diretta ed immediata conseguenza dell'operazione in parola, saranno destinatarie dell'accordo di pendolarismo ordinario del 15 dicembre 2017 qualora fossero interessate da trasferimenti dopo la data di fusione (20 novembre 2017).

Art. 19 - Flessibilità di orario

BPER Banca, al fine di mitigare il disagio che possa derivare dalla nuova allocazione delle risorse, conferma l'impegno ad adottare misure di flessibilità in entrata/uscita per tutti i dipendenti ex Nuova Carife allocati presso le Direzioni Generali del Gruppo BPER che lo richiederanno, anche valutando la riduzione fino a trenta minuti dell'intervallo per la colazione compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative.

² La tratta verrà calcolata da indirizzo a indirizzo

Art. 20 - Agibilità sindacali

Per le Rappresentanze Sindacali Aziendali attualmente costituite presso l'incorporata, si riconosce l'ultrattività della normativa tempo per tempo vigente in materia di agibilità sindacali fino al 30.06.2018.

Art. 21 – Condizioni al personale

Dalla data di efficacia della fusione, i dipendenti della banca incorporata sono soggetti all'applicazione delle condizioni previste dal "Regolamento delle condizioni applicate al personale dipendente ed in quiescenza della BPER", tempo per tempo vigente.

Le operazioni di mutuo/finanziamento deliberate prima di tale termine manterranno le condizioni deliberate dalla banca di appartenenza sino a scadenza, salvo espressa richiesta del dipendente di passare alle condizioni BPER (se compatibili con il Regolamento di Capogruppo).

Si prevede, inoltre, che il dipendente possa richiedere un anticipo TFR per la copertura del fido in conto a parziale o totale abbattimento dell'esposizione.

Art. 22 – Incontri di verifica

Le parti si danno atto che:

- rispetto alla riorganizzazione relativa alla presente procedura, potrà tenersi a richiesta di una delle parti da marzo 2018 un confronto finalizzato a verificare il rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo;
- rispetto alla riorganizzazione relativa alla presente procedura, potrà tenersi a richiesta di una delle parti da ottobre 2018 un confronto finalizzato a verificare il rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo;
- rispetto alla riorganizzazione relativa alla presente procedura, potrà tenersi a richiesta di una delle parti da novembre 2020 un confronto finalizzato a verificare il rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo;
- rispetto al progetto formativo potrà tenersi a richiesta di una delle parti, un confronto da aprile 2019 finalizzato a valutarne obiettivi, risultati e ulteriori necessità.

Art. 23 – Norme finali

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurite le procedure avviate in applicazione dell'articolo 47 della Legge 428/90 e degli articoli 17, 20 e 21 del CCNL del 31 marzo 2015.

L'Azienda:

BPER Banca S.p.A. _____

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

Le Organizzazioni Sindacali:

FABI _____

FIRST CISL _____

FISAC CGIL _____

UGL CREDITO _____

UILCA _____

UNISIN _____