

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”.

- **Fusione per incorporazione di “Banca della Campania S.p.A.”, di “Banca Popolare del Mezzogiorno S.p.A. e di “Banca Popolare di Ravenna” nella Capogruppo “Banca popolare dell'Emilia Romagna soc. coop.”;**
- **Riconfigurazione dell'Organigramma di Capogruppo e nuova struttura distributiva;**
- **Evoluzione di Bper Services.**

Il giorno 17 dicembre 2014, in Modena, tra:

l'Azienda Banca popolare dell'Emilia Romagna – Soc. Coop. Anche in qualità di Capogruppo, in nome e per conto delle Società interessate (di seguito, per brevità, “BPER”) e in nome e per conto delle aziende coinvolte, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Corrado Odorici, Marcello Bongiorno, Anna Lisa Bassoli, Pietro Zullo, Maurizio La Rosa e Franca Gordini,

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

- DIRCREDITO:
- FABI:
- FIBA/CISL:
- FISAC/CGIL:
- SINFUB:
- UILCA:

premessi 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 la realizzazione di un intenso programma di cambiamento volto al raggiungimento di obiettivi strategici quali la semplificazione del Gruppo, la generazione di crescita ed efficienza, il rafforzamento della solidità patrimoniale, l'ottimizzazione del presidio dei rischi e il mantenimento di un adeguato profilo di liquidità;
- 3) in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale 2012-2014, e ad integrazione in via straordinaria degli stessi, al fine di conseguire una semplificazione e una razionalizzazione della struttura organizzativa, di governo e manageriale del Gruppo Bancario, con l'obiettivo di realizzare sinergie di costo, economie di scala, un miglioramento dell'efficienza operativa e un più agevole presidio e controllo dei rischi, sono stati definiti gli interventi di seguito illustrati:
 - “Banca Popolare di Ravenna S.p.A.” (di seguito BPR), “Banca della Campania S.p.A.” (di seguito BDC) e “Banca Popolare del Mezzogiorno S.p.A. (di seguito BPMezz) vengono incorporate nella Capogruppo BPER;
 - contestualmente alle operazioni di fusione si realizza una revisione dell'Organigramma di Capogruppo;
 - l'operazione di fusione favorirà altresì l'evoluzione complessiva della struttura distributiva, con articolazione a regime in 9 Direzioni Territoriali, comprese quelle posizionate nei territori di radicamento delle incorporate, allo scopo di efficientare ed incrementare il presidio sull'operatività, sia in ambito commerciale che creditizio, adeguando l'assetto distributivo in coerenza con l'articolazione della Rete Territoriale;
 - per Bper Services, si realizza altresì un percorso di evoluzione, anche in correlazione all'esigenza di gestire il funzionamento post incorporazione, che prevede di agire su diversi fronti;

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

- 4) in data 6 giugno e 7 agosto 2014 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;
- 5) in data 18 settembre 2014 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, nonché degli artt. 17 e 21 del vigente CCNL;
- 6) l'operazione inizialmente comportava eccedenza di risorse numericamente individuate in 360. A seguito di interventi organizzativi che hanno permesso la riallocazione di parte di tali risorse (come di seguito specificato), il numero delle eccedenze è stato individuato in 149. Sono state individuate ulteriori attività finalizzate ad occupare proficuamente risorse in eccedenza, anche tenendo conto delle considerazioni formulate dalle OO.SS.: in esito a tale attività, le risorse in eccedenza finali sono state ridotte a 99. Le ricadute sulle stesse risorse in eccedenza sono dettagliatamente definite nell'accordo. Detta operazione avverrà altresì nel rispetto dell'equilibrio organizzativo e funzionale dell'azienda incorporante, tenendo conto delle professionalità e competenze acquisite dal personale delle incorporate, compatibilmente con le esigenze aziendali;
- 7) l'intera procedura oggetto dell'informativa del 18 settembre 2014 determinerà profondi cambiamenti nel Gruppo bancario nel suo complesso e nella Capogruppo, in particolare si determinano eccedenze di personale sia in alcune aree della BPER sia nei territori in cui sono presenti le banche incorporate. L'intera procedura potrà comportare mobilità territoriale e professionale che sarà gestita attraverso l'applicazione della specifica normativa contenuta nel presente accordo,;
- 8) gli orari di lavoro e di sportello non subiranno variazioni per effetto delle fusioni;
- 9) gli effetti delle fusioni ai fini contabili e fiscali, partiranno a far data dal 1° gennaio 2014, mentre l'efficacia giuridica decorre dal 24 novembre 2014;
- 10) le parti, nel darsi atto di aver sviluppato nel corso della Procedura un confronto in ordine agli indirizzi, alle modalità di realizzazione sia dell'incorporazione societaria sia dell'intera riorganizzazione e ristrutturazione illustrate nell'informativa ed alle misure economiche, giuridiche e sociali previste nei confronti del Personale, intendono con il presente accordo convenire sui temi oggetto del suddetto confronto;
- 11) nel corso della trattativa le OO.SS. hanno sottoposto all'azienda un articolato progetto destinato alla riallocazione di risorse e finalizzato a limitare al massimo la mobilità territoriale valorizzando le professionalità esistenti sui territori;
- 12) fermo restando quanto sopra definito, detta operazione non determinerà ulteriori interventi collettivi sull'attuale personale in servizio, e, pertanto, non si procederà ad alcuna risoluzione del rapporto di lavoro per effetto della fusione per incorporazione e/o ristrutturazione, fermo restando, per il personale Dirigente, le specifiche discipline di legge e contratto. I rapporti di lavoro dei dipendenti in servizio presso le banche incorporate 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. Al Personale continuano ad essere applicate sia la contrattazione collettiva nazionale sia le normative nazionali del settore del credito che disciplinano specifiche materie. Al personale proveniente dalle banche incorporate, in applicazione dell'art. 2112, 3° comma, del c.c., sono e verranno applicati i trattamenti economici e normativi tempo per tempo previsti dalle normative aziendali vigenti in Bper, salvo quanto di seguito specificato.
- 13) i distacchi in corso, disposti da società partecipate dalla Capogruppo (es: Alba Leasing, Bper Services) verso le Banche incorporate o viceversa, proseguiranno in capo a Bper fino alla loro naturale scadenza; quelli disposti dalla Capogruppo verso le Banche incorporate, o viceversa, si sono interrotti alla data di incorporazione. I distacchi disposti presso Bperservices a far data dal 24 novembre 2014 sia per effetto del cambiamento di ragione sociale dell'azienda distaccataria, sia generati da nuove necessità, saranno

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

destinatari degli accordi Bperservices vigenti; i trattamenti applicati ai lavoratori distaccati saranno quelli previsti dal presente accordo.

14) costituita la delegazione ad hoc di cui all'art. 21 del vigente CCNL, in data 13-14-20-21-29-30-31 ottobre, 10-11-12-13-14-26-27-28 novembre, 9-10-15-16 dicembre 2014, si sono svolti incontri fra le parti riferiti alla procedura sindacale prevista dalla normativa vigente, proseguiti fino alla data odierna;

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Premessa

La premessa e la documentazione consegnata alle OO.SS. nel corso della trattativa costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 – Organico delle incorporate e della Capogruppo- riallocazione risorse

L'organico delle incorporate, complessivamente n. 2.433 risorse, e la loro allocazione, con evidenza finale delle stesse in eccedenza, è rappresentato come segue (dati al 31.10.14):

AS IS (31 ottobre 2014)				TO BE						
Banca	Totale dipendenti (a)	+/- distacchi e aspettative in/out (b)	Totale Forza lavoro (c=a-b)	Strutture territoriali (nuove DT + portinerie + crediti territoriali) (d)	Filiali (e)	Risorse liberate (f=c-d-e)	Impieghi Bper necessari (potenziamento) (g)	Risorse liberate (H=f-g)	Impieghi Bper Services necessari (potenziamento) (i)	Risorse liberate (l=h-i)
BDC	1053	77	976	84	725	167	62	105	12	93
BPM	915	44	871	87	646	138	68	70	26	44
BPR	465	14	451	56	340	55	22	33	1	32
Subtot.	2433	135	2298	227	1711	360	152	208	39	169
BPER Milano									10	
BPER DG							-2		4	
BPER DT			382	393			11			
BDS/BSS									7	
Sub tot							9	-9	21	-30
Totale						360	161	199	60	139

Considerando l'organico di partenza delle tre incorporate (n° 2.433 risorse), al netto di quanto sopra evidenziato, la forza lavoro è di 2.298 unità (dati al 31/10/14).

Parte delle risorse rivenienti dalle Banche incorporate sono state occupate presso le nuove "Direzioni Territoriali" (ivi compresi i presidi di supporto : portineria, autisti, commessi), e le strutture creditizie territoriali (analisi creditizie e credito anomalo). Il numero di 227 è in relazione alla configurazione di dettaglio delle strutture organizzative a presidio degli affari sul territorio ed è il seguente:

- 84 risorse per BDC
- 87 risorse per BPMEZZ
- 56 risorse per BPR

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

Presso la rete territoriale continuano ad essere adibite n° 1.711 risorse, inizialmente presso le attuali filiali di appartenenza.

Da quanto sopra illustrato le operazioni di incorporazione e di riorganizzazione oggetto della procedura hanno determinato la liberazione di 360 risorse (2.298 - 227 - 1.711). Tali risorse hanno trovato collocazione in parte presso strutture centrali di Capogruppo (161), anche costituite presso le sedi delle Incorporate, in parte nella società consortile di Gruppo Bper Services (fabbisogno di 60 risorse) mediante l'istituto del distacco. Per l'allocazione di dettaglio delle risorse vedasi tabelle sottostanti:

Presidi delocalizzati a potenziamento strutture Centrali di Capogruppo

Presidi delocalizzati a potenziamento strutture Centrali di Capogruppo				
Ambiti	BDC	BPM	BPR	TOT
Amministrazione e Bilancio	10	6		16
Tecnico e Immobili	9	6		15
Direzione Contenzioso di Gruppo	16	10	6	32
Direzione Risorse Umane di Gruppo	7	22	10	39
Direzione Affari Generali	4	9	2	15
Chief Operating Officer Dir. Org. Gruppo (sped.Arc.)	10	11		21
Area Affari	3	3	2	8
Chief Financial Officer Direz. Pianificaz. Strategica	3	1	2	6
Sub totale	62	68	22	152
Bper (-2 DG + 11 DT)				9
Totale				161

Per ovviare ad evidenti processi di mobilità sia territoriale che professionale dovute ai processi di riorganizzazione delle Direzioni e delle Aree Territoriali, sono stati previsti decentramenti di funzioni di DG che saranno svolti presso le stesse Direzioni e Aree Territoriali tenendo conto delle professionalità esistenti a livello locale e quindi limitando i processi di mobilità territoriale.

Particolare attenzione è stata posta per quanto riguarda la riorganizzazione del perimetro della Bper ante fusione: ampliamento da 4 a 7 Direzioni Territoriali con incremento di n. 11 risorse (da 382 a 393); soppressione di DT L'Aquila e di Direzione di Area di Avezzano; riorganizzazione di Area Sassuolo; riorganizzazione dell'Area Cesena con accentramento di attività sulla nuova DT Romagna che interessano anche le province di Forli/Cesena, Rimini e Ravenna.

Fabbisogni di Bper Services

Per le necessità collegate ad un aumento di attività si individua un fabbisogno di 60 risorse; sono in corso analisi per definire il piano di dettaglio degli accentramenti e dei conseguenti distacchi delle 60 risorse.

Come specificato nel capitolo 4 dell'informativa aziendale del 18 settembre 2014 è in corso un progetto di evoluzione, in parte determinato dalla necessità di gestire il funzionamento post incorporazione, che prevede di agire su diversi fronti:

Fabbisogni Bper Services

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

Ambiti	BDC	BPM	BPR	TOT
Divisione Service Desk - Ufficio Supporto Sistemi Periferici	2	4	1	7
Divisione Operations - Servizio Finanziamenti e Documentazione Crediti		22		22
Divisione Operations - Servizi esecutivi Centrali - Ufficio Segreteria Amministrativa	10			10
Sub-Totale incorporate	12	26	1	39
Ambiti	BPER	BDS BSS		TOT
Divisione Operations - Servizi esecutivi Centrali - Ufficio Segreteria Amministrativa	10	7		17
Divisione Operations - Servizio Finanza, Estero e fideiussioni - Ufficio Amministrazione Finanza	4			4
Sub-Totale BPER/BDS/BSS	14	7		21
Totale				60

- Divisione Service Desk - Ufficio Supporto Sistemi Periferici: 7 risorse (2 a Matera, 2 a Crotona, 2 ad Avellino, 1 a Ravenna);
- Divisione Operations - Servizio Finanziamenti e Documentazione Crediti: 22 risorse (16 a Crotona e 6 a Matera);
- Divisione Operations - Servizi esecutivi Centrali - Ufficio Segreteria Amministrativa: 27 risorse (10 a Milano, 10 ad Avellino e 7 a Sassari);
- *Divisione Operations - Servizio Finanza, Estero e fideiussioni - Ufficio Amministrazione Finanza: 4 risorse a Modena;*

Gli interventi sopra descritti hanno pertanto permesso di ridurre il numero delle risorse in eccedenza a 139.

ULTERIORI INTERVENTI

Sono stati definiti ulteriori interventi volti a contenere ulteriormente le risorse in esubero: le allocazioni di seguito elencate hanno permesso di ridurre il numero delle risorse in eccedenza a 99 finali:

- Test Management: 20 risorse (su Avellino, a regime entro il 2015)
- Direzioni Territoriali e strutture di DG: 6 risorse
- Middle Office: 14 risorse (a potenziamento Middle Office ex BDC e BPMEZZ).

Alla data dell'incorporazione un numero di risorse pari a quelle in eccedenza (99 risorse) sarà inizialmente e temporaneamente allocato presso:

- Middle Office: risorse a potenziamento Middle Office ex BDC, e BPMEZZ;
- Segreteria Amministrativa: risorse a potenziamento dei presidi di Avellino e Matera;
- Rafforzamento Rete e DG nuova Bper.

Tali allocazioni inizialmente con la suddetta dotazione organica, hanno natura temporanea e sono suscettibili di variazioni anche in base alle adesioni al Piano di incentivazione all'esodo di cui si dirà di seguito.

Quanto sopra è stato ritenuto opportuno in relazione alle analisi progressivamente svolte e con un evidente sforzo dell'Azienda teso alla ricerca di collocazioni per tutte le risorse delle Banche incorporate che comportassero il minor impatto territoriale e professionale possibile, con allocazione temporanea in "un bacino" a dimensione variabile, in attesa della ricollocazione definitiva da effettuarsi solo ad esito dell'effettiva uscita delle risorse aderenti al fondo di solidarietà di cui si dirà in seguito.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

In considerazione dell'attivazione dell'ufficio Test Management posto in staff al VDG Bper Services, viene contestualmente derubricato l'ufficio Test e Change Management della Divisione Sistemi della Società Consortile; le tre risorse in eccedenza di quest'ultimo ufficio verranno efficacemente riallocate in Bper Services.

Tale processo di ristrutturazione ha determinato risorse in eccedenza anche nell'azienda BPER limitatamente ai territori oggetto della ristrutturazione: province di Chieti e L'Aquila per chiusura Direzione Territoriale e Area Avezzano, e province di Rimini, Ravenna e Forlì-Cesena per ristrutturazione Area Romagna. Anche per una parte del personale BPER in servizio alla data del 23 novembre 2014 la ristrutturazione e riorganizzazione aziendale relativa alla presente procedura potrebbe aver comportato o comportare processi di mobilità professionale e territoriale, gestiti tramite la normativa del presente accordo.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.:

le OO.SS in relazione al processo di ristrutturazione oggetto della presente procedura valutano negativamente la soppressione della D.T. L'Aquila e dell'Area di Avezzano, costituite solo 18 mesi orsono con la finalità sia di mantenere presidi nei territori a servizio della clientela efficaci ed efficienti sia di salvaguardare professionalità e posti di lavoro nelle banche incorporate. Ritengono che tale iniziativa trasmetta un segnale politico negativo rispetto agli accordi sottoscritti e sia foriera di ulteriori tensioni occupazionali e mobilità territoriali nei territori interessati.

DICHIARAZIONE AZIENDALE:

L'Azienda rispetto a quanto dichiarato al punto precedente conferma che la riorganizzazione effettuata è tesa ad un efficientamento e ad una valorizzazione dei territori che sono tasselli indispensabili per offrire un servizio di efficienza alla clientela del Gruppo e consentire una crescita costante nel tempo.

L'azienda potrà accogliere, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive, domande di part time e richieste di aspettativa anche oltre le percentuali previste dal CCNL.

Art.3 – Risorse in eccedenza – strumenti per la riduzione di personale – perimetro, requisiti e incentivi

Parte A

- 1. Personale che maturerà i requisiti pensionistici entro il 30 giugno 2015.**
- 2. Personale che maturerà i requisiti dal 1° luglio 2015 al 31 dicembre 2015 e che opererà per la cessazione dal servizio (in luogo dell'adesione al Fondo di Solidarietà).**

A1) Personale che ha maturato o maturerà i requisiti pensionistici entro il 30 giugno 2015

Per tutti i dipendenti in servizio presso le banche incorporate o presso Bper (con ubicazione lavorativa nelle province di L'Aquila, Chieti, Ravenna, Forlì-Cesena, Rimini alla data di efficacia della fusione), che maturino i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. entro la data del 30/06/2015, anche se con diritto al mantenimento in servizio, che manifesteranno volontariamente entro il 16/1/2015 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 25% della RAL¹ (Quota A).

¹ 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.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

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 7,5% 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 5% 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 2,5% 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 13/01/2015, la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

Una ulteriore maggiorazione del 15%, sarà riconosciuta alle lavoratrici che possano esercitare l'opzione previdenziale per il passaggio al metodo contributivo, di cui all'art. 1 comma 9 della legge 243/2004 (opzione garantita con la riforma previdenziale a coloro che matureranno la finestra pensionistica entro dicembre 2015).

La cessazione dal servizio (formalizzata tramite la compilazione dell'all. A secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione) dovrà avvenire il 30 giugno 2015 per tutti coloro che 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 antecedente e comunque non anticipatamente rispetto alla maturazione del diritto.

A2) Personale che maturerà il diritto ai trattamenti pensionistici dall'A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, tra il 1° luglio 2015 e il 31 dicembre 2015

Per tutti i dipendenti in servizio presso le banche incorporate o presso Bper (con ubicazione lavorativa nelle provincie di L'Aquila, Chieti, Ravenna, Forlì-Cesena, Rimini alla data di efficacia della fusione), che maturino 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, tra il 1° luglio 2015 e il 31 dicembre 2015, che manifesteranno volontariamente la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con esclusione reciproca di preavviso, cesseranno l'ultimo giorno del mese precedente a quello di decorrenza del trattamento pensionistico, con l'incentivazione di cui alla precedente lettera A1) (formalizzata tramite la compilazione dell'all. E). In alternativa potranno optare per accedere al Fondo di Solidarietà a decorrere dal 1° luglio 2015 secondo le previsioni di cui alla parte B del presente accordo.

Art. 4 – Manifestazione volontà – accordo transattivo

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..

Parte B – Personale che maturerà i requisiti pensionistici dal 1° luglio 2015 ed entro il 31 dicembre 2018 – adesione al Fondo di Solidarietà

Art. 5 - Ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

Per favorire la gestione delle situazioni di eccedenza di personale, 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 e successive modifiche ed integrazioni, per tutti i dipendenti in servizio presso le banche incorporate o presso Bper (con ubicazione lavorativa nelle provincie di L'Aquila, Chieti, Ravenna, Forlì-Cesena, Rimini alla data di efficacia della fusione) che matureranno il diritto alla pensione nel periodo dal 1/7/2015 al 31/12/2018, compresi i dirigenti, fermo restando le specifiche discipline di legge e contratto.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

L'ingresso al Fondo di Solidarietà avrà decorrenza dal 1° luglio 2015.

Art. 6 – Numero posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà

In relazione a quanto sopra, il numero definitivo delle posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà – stante il numero delle 99 uscite complessive previste – sarà determinato per differenza rispetto al numero delle cessazioni degli aventi diritto alla pensione (fino al 31/12/2015) così come definiti nella parte “A” del presente accordo.

Le richieste, fino a concorrenza delle 99 uscite, al netto degli aventi diritto alla pensione, e secondo le modalità sotto riportate, verranno accolte.

Art. 7 – Modalità e tempi di risoluzione dei rapporti di lavoro

Le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno i dipendenti per i quali entro il 31/12/2018 ci sarà l'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 e successive modifiche e integrazioni, 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 e successive modifiche e integrazioni.

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia al preavviso o relativa indennità sostitutiva, dovranno essere formalizzate entro il 16/01/15 tramite la compilazione dell'all. B e secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione.

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

1. incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al tfr, il cui importo netto sia pari al netto del 6 % della RAL, sarà erogato esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 13/1/2015, la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro;
2. il mantenimento delle condizioni bancarie aziendali previste in Bper riservate al personale in servizio, sino alla percezione del trattamento pensionistico;
3. 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;
4. 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, secondo quanto disciplinato nel presente accordo.
5. La corresponsione della Speciale Erogazione Bper (art. 30 CIA 14.7.11) e BPR (delibera CDA del 21.11.2000), in base alle rispettive previsioni nonché a quanto previsto dal presente accordo.

In riferimento al personale a part-time che accedesse volontariamente alle prestazioni straordinarie del “Fondo di solidarietà” secondo le previsioni del presente accordo, l'Azienda accoglierà 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 al 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.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

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. 8 – Modifiche al regime pensionistico

Qualora intervengano modifiche al regime pensionistico, 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 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. 9 – Incontro di verifica – adesioni al fondo di solidarietà

Le Parti si incontreranno entro il mese di gennaio 2015 al fine di monitorare le richieste di adesione volontaria presentate ai sensi di quanto precedentemente previsto dalla parte A e B di cui sopra, in considerazione del numero massimo di 99 richieste accoglibili.

Laddove non venisse raggiunto il suddetto numero di 99 richieste, le parti valuteranno l'opportunità di attivare i medesimi strumenti, allargando il perimetro al personale di tutte le Aziende del Gruppo

Le parti si danno altresì atto che i criteri di applicazione, le percentuali concordate e le modalità di attivazione degli strumenti di riduzione del personale individuati dalla presente procedura, sono dettate dalla particolarità delle operazioni previste nella stessa.

Art. 10 – Risoluzione rapporto di lavoro – ferie e banca ore

Nei confronti di coloro che risolveranno il rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo è data facoltà all'Azienda di fissare ferie e banca ore relative all'anno di uscita, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione (parte A e B), tenendo conto anche dei carichi di lavoro della Filiale o dell'Ufficio coinvolto.

Art. 11 – Risoluzione rapporto di lavoro – previsione di non prestare attività lavorativa nel Gruppo

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.

Art. 12 – Trattamento retributivo complessivo

Al personale proveniente dalle banche incorporate verrà riconosciuto, con riferimento all'inquadramento posseduto, il trattamento economico di natura retributiva (di origine contrattuale collettiva, nazionale, aziendale o individuale) previsto in Bper, in applicazione dell'art. 2112 c.c., in sostituzione di quanto previsto nell'azienda di provenienza, salvo quanto di seguito specificato.

Art. 13 - Opzione di scelta

È data facoltà ai dipendenti delle banche incorporate destinatari di almeno una delle seguenti voci retributive:

Quota extra standard premio di rendimento (corrisposto con cadenza mensile o annuale) – BPR, BDC, BPMEZZ
AP Gratifica Annua Particolare – BPR
AP Gratifica Annua Speciale – BPR
Gratifica Annua Particolare ex.art.7 Cia BPR 20/12/2011
Assegno speciale temporaneo – BPMEZZ

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulica

di scegliere di mantenere le erogazioni fisse sopra riportate, con la relativa normativa prevista, percepite nell'anno 2014 presso la banca incorporata, manifestando tale volontà ed espressamente dichiarando la propria rinuncia a percepire le seguenti erogazioni previste presso l'incorporante:

Partecipazione agli Utili
Erogazione 40%
Premio di rendimento sulla partecipazione agli utili risultante
Buono regalo – Cadhoc
Indennità integrative alla PU (con o senza finalità sociali)

Per il 2014, tale opzione dovrà essere manifestata entro e non oltre il 13 gennaio 2015; chi non effettuerà alcuna scelta, passerà alle erogazioni previste presso Bper.

Esclusivamente per coloro che effettueranno tale opzione per il 2014, è prevista una seconda possibilità di permanere con le retribuzioni previste presso l'incorporata, da attivare entro il 30 novembre 2015.

Da ultimo, è previsto, una terza possibilità (anch'essa riservata esclusivamente a coloro che abbiano effettuato tale opzione per il 2014 e per il 2015) di permanere con le retribuzioni previste presso l'incorporata, da attivare entro il 30 novembre 2016: chi confermerà tale scelta anche nel 2016, manterrà in via permanente le retribuzioni di cui sopra percepite presso l'incorporata.

Coloro i quali si avvarranno della facoltà di passare alle retribuzioni previste presso Bper (vedi tabella di cui sopra), percepiranno tali erogazioni a valere sull'anno di competenza in cui la scelta viene effettuata, fatto salvo quanto di seguito specificato.

Ai dipendenti che passeranno alle retribuzioni previste in Bper, sarà attribuito il 1° triennio della tabella dei punti della Partecipazione agli utili stessa dall'anno di percezione.

Si precisa che i dipendenti delle banche incorporate che non effettueranno la scelta di mantenere le retribuzioni percepite presso le stesse, rispettivamente, entro il 13 gennaio 2015, entro il 30 novembre 2015 ed entro il 30 novembre 2016, passeranno automaticamente ai trattamenti previsti presso Bper di cui alla tabella sopra indicata (Partecipazione agli utili, Premio di rendimento sulla partecipazione agli utili risultante, Indennità integrative alla PU con o senza finalità sociali (salvo quanto di seguito specificato), Erogazione 40% e buono regalo - es. cadhoc).

Presso l'incorporante, la Partecipazione agli utili, laddove spettante, viene corrisposta nel mese di febbraio (acconto) e maggio (saldo) con riferimento al risultato della formula sull'ultimo bilancio approvato (criterio di competenza).

Per i dipendenti della BPR che opteranno per il passaggio alle condizioni previste presso l'incorporante occorre tenere in considerazione che le voci AP Gratifica Annuale Particolare e AP Gratifica Annuale Speciale vengono corrisposte in via corrente con cadenza mensile per effetto della rivisitazione operata con l'accordo del 16/4/2003 (criterio di cassa). Tali considerazioni valgono anche per i dipendenti BDC beneficiari della voce Ex PR mensilizzata.

Ad esempio, coloro che opteranno entro il 13 gennaio 2015 per passare al trattamento previsto presso Bper, per il 2014 hanno già percepito le erogazioni sopra indicate per l'anno stesso.

In considerazione di quanto sopra specificato, i colleghi che percepiscono almeno una delle voci:

- AP Gratifica Annuale Particolare e AP Gratifica Annuale Speciale (BPR);
- Ex PR mensilizzato (BDC),

e che opteranno per il passaggio alle erogazioni previste in Bper, continueranno a percepire tali voci fino alla fine dell'anno in cui hanno effettuato la scelta per il passaggio (2014, 2015 o 2016).

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

Il totale di tali voci verrà recuperato contestualmente alla corresponsione del saldo della Partecipazione agli utili (e/o altre indennità integrative con o senza finalità sociali laddove spettanti) spettante per competenza o in sede di applicazione della clausola di salvaguardia..

Art.14 - Clausola di salvaguardia (esclusivamente per coloro che opereranno per passare alle erogazioni previste in BPER)

Per i dipendenti delle Banche incorporate che opereranno per il passaggio alle erogazioni previste in Bper viene prevista una salvaguardia retributiva nel seguente modo:

si prende a base la RAL spettante presso la banca incorporata per il 2014, composta da voci fisse corrisposte in via continuativa, sia con periodicità mensile che annuale (comprehensive di ad personam di natura collettiva + ex premio di rendimento corrisposto nel 2014) con esclusione delle indennità modali, di disagio e delle voci variabili (premio aziendale e premio di produttività individuale di BDC).

Tale RAL verrà raffrontata con quanto verrà erogato in Bper per gli anni 2014, 2015 e 2016, considerando le medesime voci fisse corrisposte in via continuativa, sia con periodicità mensile che annuale (comprehensive di PU, integrazione PU laddove prevista come di seguito specificato, erogazione 40% ed ex premio di rendimento su PU) e con esclusione delle indennità modali, di disagio, delle voci variabili (premio aziendale), e degli aumenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.

RAFFRONTO:

RAL spettante presso la banca incorporata, comprensiva delle seguenti voci corrisposte nel 2014:	RAL percepita per BPER comprensiva delle seguenti voci di competenza 2014, 2015 e 2016
Quota extra standard premio di rendimento – BPR, BDC, BPMEZZ	Partecipazione agli Utili
AP Gratifica Annuia Particolare – Banca Popolare di Ravenna	Premio di rendimento sulla partecipazione agli utili risultante
AP Gratifica Annuia Speciale – Banca Popolare di Ravenna	Indennità integrative alla PU (con o senza finalità sociali)
Gratifica Annuia Particolare ex.art.7 Cia BPR 20/12/2011	Erogazione 40%
Assegno speciale temporaneo - BPMEZZ	
Assegno di permanenza nell'inquadramento (ex capo ufficio) - Banca Popolare di Ravenna	

Tale raffronto dovrà essere armonizzato considerando il periodo di lavoro svolto negli anni presi in considerazione (PT, aspettative, permessi non retribuiti, etc.).

Laddove dal raffronto emerga che la somma delle voci di cui sopra, percepite presso la banca incorporata, fosse superiore alla somma delle voci percepite in Bper per gli anni sopra indicati, opererà la clausola di salvaguardia, attuata attraverso la corresponsione di un importo una tantum, non utile ai fini della quantificazione del TFR, da erogarsi, rispettivamente, entro le mensilità di settembre dell'anno successivo ovvero, rispettivamente, settembre 2015, 2016 e 2017

Art. 15 - Erogazione 40% Bper - Ex accordo 18/05/1992

I dipendenti delle banche incorporate che opereranno per il mantenimento delle erogazioni previste presso le stesse, non saranno destinatari dell'erogazione di cui al presente articolo.

I dipendenti che opereranno per il passaggio alle erogazioni previste presso Bper , saranno destinatari dell'Erogazione 40% nella misura piena, dall'anno per il quale effettueranno la scelta.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

Art.16– Buoni regalo Cadhoc Bper

I dipendenti delle banche incorporate che opereranno per il mantenimento delle erogazioni previste presso le stesse, non saranno destinatari dei buoni regalo, aventi natura sperimentale, di cui al presente articolo.

I dipendenti che opereranno per il passaggio alle erogazioni previste presso Bper, saranno destinatari dei suddetti buoni dall'1/1/2019 alle condizioni che saranno precisate per gli altri colleghi già dipendenti di Bper.

Art. 17 - Anzianità

Il Personale ha conservato le anzianità convenzionali e di effettivo servizio maturate presso le banche incorporate alla data di effetto della fusione, per ogni previsione del CCNL, con eccezione di quanto previsto nel presente accordo.

Verranno altresì conservati i diritti derivanti da eventuali patti individuali.

Art. 18 – Partecipazione agli Utili

Per i dipendenti delle banche incorporate che opereranno per il passaggio alle erogazioni presso Bper entro il 13 gennaio 2015, l'inquadramento iniziale, come già indicato all'art.13 che precede, con riferimento al riparto della partecipazione agli utili della Bper (e/o altre indennità integrative alla PU, con o senza finalità sociali, salvo quanto di seguito specificato), avverrà attribuendo al personale stesso le quote individuali (punti) relative alla categoria/livello retributivo/ruolo chiave di appartenenza e riferite al 1° triennio di anzianità, riconoscendo una frazione dei punti spettanti pari al 20% nell'erogazione del 2015 (competenza anno 2014), del 100% nell'erogazione del 2016 (competenza anno 2015). L'ingresso al 2° triennio avverrà con l'erogazione del 2018 (competenza anno 2017).

Per i dipendenti delle banche incorporate che opereranno per il passaggio alle erogazioni presso Bper entro il 30 novembre 2015 o 30 novembre 2016 le percentuali di riconoscimento della misura dei punti della Partecipazione agli utili decorrono dall'anno del passaggio alle erogazioni previste in Bper con le seguenti modalità: frazione dei punti spettanti pari al 20% nell'erogazione del primo anno e pari al 100% nell'erogazione del 2° anno.

Per le risorse che opereranno entro il 13 gennaio 2015 per il passaggio al trattamento retributivo previsto in Bper che siano destinatarie dell'erogazione 40%, (ovvero i dipendenti con inquadramento nelle aree professionali o nel 1° o 2° livello dei quadri direttivi), non percepiranno eventuali Indennità integrative alla PU (con o senza finalità sociali) per il solo 2014 (erogazione 2015). Tale previsione (di non corresponsione dell'indennità integrativa PU con o senza finalità sociali per il solo anno 2014) non si attuerà nei confronti dei dipendenti ex BPR con inquadramento fino a QD2 e dei dipendenti delle Banche incorporate destinatarie di almeno una delle seguenti voci: ex premio di rendimento, AP Gratifica Particolare e Speciale BPR.

Art. 19 – Fondo pensione

Tipologia di Fondi in essere e contribuzione a carico azienda

Possibilità di mantenere l'iscrizione ai fondi attuali, differenti da quelli in essere presso la Capogruppo (Fondiarria Previdente) fino al 30/6/2015 continuando a beneficiare del contributo a carico azienda; dall'1/7/2015 il contributo a carico azienda sarà versato unicamente a coloro che entro tale data avranno effettuato l'iscrizione al fondo Arca Previdenza o Previbank.

Entità della contribuzione a carico azienda

Coloro che opereranno per il mantenimento della retribuzione della Banca incorporata, manterranno anche le percentuali di contribuzione al fondo in essere presso la stessa; in tal caso la percentuale di contribuzione aziendale aumenterà in misura proporzionale, qualora le condizioni per i colleghi Bper venissero incrementate.

Chi opererà per il passaggio alla retribuzione Bper, beneficerà dal mese successivo a quello dell'opzione della percentuale di contribuzione al fondo pensione in essere presso Bper.

Art. 20 – Polizza sanitaria

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

BPR: medesima polizza già in essere presso Bper. L'Azienda garantisce che l'adesione alla Polizza Sanitaria da parte dei lavoratori delle banche incorporate preveda l'assenza del periodo di carenza ed il riconoscimento senza soluzione di continuità delle patologie pregresse.

BPMezz e BDC: mantenimento dell'attuale polizza per tutto il 2014; passaggio alle condizioni Bper da 01/01/2015.

Art. 21 – Premio di anzianità/fedeltà

Maturazione

Conteggio pro-quota della suddetta erogazione, nel rispetto della normativa dell'Azienda di provenienza per il periodo di servizio prestato presso la stessa e nel rispetto della normativa Bper per il periodo che verrà prestato presso quest'ultima.

Corresponsione

Corresponsione dei rispettivi importi, calcolati in base al punto che precede, alle scadenze previste.

Art. 22 – Speciale erogazione di fine rapporto Bper

Nel rispetto di quanto previsto dalla normativa richiamata, ai dipendenti della BDC, BPMezz e BPR (non destinatari della Speciale erogazione di cui all'art.23), sarà riconosciuta:

- per coloro che abbiano maturato complessivamente un periodo di servizio fino a 25 anni tra l'azienda di provenienza e Bper: erogazione di quanto previsto al punto 1 del citato verbale proporzionalmente al periodo di servizio prestato presso Bper (totale erogazione/25 moltiplicato per il n° di anni di servizio prestati in Bper);
- per coloro che abbiano maturato complessivamente un periodo di servizio superiore a 25 anni tra l'azienda di provenienza e Bper: erogazione di quanto previsto al punto 2 del citato verbale proporzionalmente al periodo di servizio prestato presso Bper (totale erogazione/25 moltiplicato per il n° di anni di servizio prestati in Bper).

Art. 23 – Speciale erogazione fine rapporto BPR (“vitalizio attualizzato”)

Per i dipendenti BPR di cui alla lettera c) della delibera del CDA del 21/11/2000 e successive modifiche, si confermano le previsioni in essa contenute.

Art. 24 – Indennità di reggenza e vice reggenza

Le indennità di reggenza previste presso le banche incorporate saranno riconosciute fino al mese di gennaio 2015.

Le medesime indennità, previste in Bper, verranno riconosciute a partire da febbraio 2015, secondo le regole e gli importi definiti al capitolo 2 del vigente CIA Bper, art.14 (indennità transitoria del titolare di succursale), art.15 (indennità di posizione ai titolari di succursale) e art.16 (indennità di vice titolare di succursale con 7-8-9 addetti).

Art. 25 – Premio Aziendale 2014 (erogazione 2015)

In considerazione della decorrenza contabile delle fusioni (1/1/2014), l'Azienda riconoscerà un unico Premio Aziendale, laddove spettante, riferito al 2014 per i dipendenti della nuova Bper.

Art. 26 – Indennità ruoli chiave

Rete

Mantenimento delle previsioni in essere presso le Aziende di provenienza fino al 31 gennaio 2015. Applicazione delle previsioni in essere presso la Capogruppo dalla classificazione 2015 (2/2014 - 1/2015) con decorrenza 1 febbraio 2015.

Direzione Generale

Applicazione delle previsioni contenute nella Regolamentazione inquadramento Quadri Direttivi, in essere presso la Capogruppo, per quanto applicabili, dal momento del passaggio in Bper

Art. 27 – Inquadramenti e mansioni

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

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, salvo quanto previsto nello specifico nei singoli articoli del presente accordo.

Il Personale in servizio presso le Banche incorporate ha conservato presso Bper l'inquadramento in essere alla data della fusione, e continuerà ad essere adibito, ove possibile, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, alle medesime mansioni, ovvero a mansioni comunque riconducibili al citato inquadramento, ricercando se possibile una collocazione che consenta la continuità professionale.

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 maturato entro il mese di marzo 2015. Analogo criterio verrà adottato per la maturazione dell'indennità di ruolo chiave.

Negli altri casi di risorse inserite 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.

Le nuove figure professionali derivanti sia da riorganizzazioni pregresse sia dal presente progetto formeranno oggetto di valutazione e pesatura di massima entro il mese di settembre p.v.. Le parti concordano la necessità di avviare il confronto sul Regolamento dei Quadri Direttivi, anche alla luce della presente riorganizzazione, entro lo stesso termine previsto per l'avvio del confronto, previsto dal presente articolo, sulle nuove figure professionali.

Art. 28 – Mobilità territoriale – casistica di applicazione accordo 15/9/2012

Si conferma che in materia di mobilità territoriale verranno applicati i principi di cui all'accordo del 15 settembre 2012 come di seguito definito.

La mobilità territoriale che si dovesse creare per diretta conseguenza delle operazioni di cui al presente accordo, riguardante anche trasferimenti diretti generati per la sostituzione di colleghi che aderiranno alla manovra sul personale di cui al presente accordo, sarà gestita prioritariamente attraverso la ricerca del consenso del personale interessato.

Le parti concordano che per la mobilità territoriale diretta conseguenza delle operazioni di cui alla presente procedura, per i trasferimenti effettuati dalla partenza della procedura sindacale in oggetto ed entro il 30/06/2015, riguardanti:

- 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 di cui al presente accordo (con esplicita esclusione dei trasferimenti c.d. a scorrimento);

saranno applicate le previsioni normative del CCNL 19 gennaio 2012 (ex art. 111, commi 1, 2, 3 e 4 ed ex art. 88 commi 1, 2 e 3). Mentre la parte economica viene definita come di seguito indicato.

Si specifica che le previsioni contenute nel presente articolo 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.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

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 a tratta	25/30	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). Tali indennità verranno garantite comunque non oltre un massimo di 36 mesi.

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:

Inquadramento	€/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 il 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 garantite 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 Google Maps, secondo il percorso consigliato.

Con riguardo alla mobilità di cui al presente accordo, oltre alle previsioni del CCNL, 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 tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- genitori titolari di assegno aziendale per i figli portatori di handicap.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

Clausola di salvaguardia

L'Azienda conferma i principi di cui all'art. 19 dell'accordo 15 settembre 2012 in tema di richieste di rientro al domicilio da parte dei dipendenti già interessati da mobilità territoriale nelle Aziende incorporate.

Art. 29 – Mobilità territoriale ordinaria – indennità pendolarismo

Per la mobilità territoriale ordinaria, si manterranno in favore dei dipendenti delle banche incorporate le previsioni già in essere presso le stesse fino al 30.06.2016.

Art. 30 – Mobilità professionale e formazione

Il processo 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 equivalenza di mansioni e fungibilità.

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

Le parti convengono sulla centralità della formazione sia come strumento di sviluppo professionale del personale che nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

In tale ottica, concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi alla realizzazione del presente progetto vengano assicurati adeguati percorsi di formazione, affiancamento e addestramento.

Pertanto, in relazione alle esigenze di qualificazione, riqualificazione e collocazione professionale conseguenti agli interventi di cui al presente accordo, verranno tempestivamente predisposti adeguati piani di formazione e di addestramento necessari a qualificare adeguatamente le risorse coinvolte, così da favorirne il mutamento e/o il rinnovamento delle professionalità.

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 integrato 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.

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.

Art. 31 – Agibilità sindacali

Per le Rappresentanze Sindacali Aziendali attualmente costituite presso le incorporate, si riconosce l'ultrattività della normativa tempo per tempo vigente in materia di agibilità sindacali fino al 31/07/2015.

L'Azienda si impegna ad aprire entro il prossimo mese di giugno un confronto con le OO.SS. teso a definire un protocollo delle Relazioni sindacali di Gruppo.

Art. 32 – Incontro di verifica

Le parti si danno atto che:

- rispetto alla riorganizzazione e ristrutturazione complessiva della BPER potrà tenersi a richiesta di una delle parti da febbraio 2015 un confronto finalizzato a valutare le ricadute sul personale interessato al processo;
- rispetto all'evoluzione di Bper Services potrà tenersi a richiesta di una delle parti dal mese di marzo 2015 un confronto finalizzato a valutare le ricadute complessive derivanti dalle analisi organizzative e sull'organico in corso.

Art. 33 – Applicazione normativa aziendale banche incorporate

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ulca

Con riferimento alle risorse delle Banche incorporate, il presente accordo si applica alle stesse dal 24/11/2014 (salvo quanto eventualmente specificato negli articoli che precedono) e sostituisce e annulla ogni e qualsivoglia accordo aziendale in essere presso le Banche incorporate.

Art. 34 - Contributi studi

Per quanto attiene la normativa relativa ai contributi studi nelle aziende incorporate si definisce che tali previsione saranno valide sino a conclusione dell'anno scolastico 2014/2015.

Art 35 – Condizioni

Dalla data di efficacia della fusione, i dipendenti delle banche incorporate saranno 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).

Per i dipendenti ex BDC si prevede la possibilità di richiedere un anticipo TFR per la copertura del fido previsto dal regolamento contrattualizzato ex BDC ad adeguamento/estinzione/revoca della linea di affidamento stesso, da richiedersi entro il 31.12.2015.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurite le procedure avviate in applicazione degli articoli 17 e 21 del CCNL del 19 gennaio 2012.

L'Azienda:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA S. C. _____
(anche in qualità di Capogruppo in nome e per conto delle società interessate)

Le Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO – F.D. _____

FABI _____

FIBA-CISL _____

FISAC-CGIL _____

SINFUB _____

UIL.CA _____

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Uilca