

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”.

Evoluzione di Bper Services, efficientamento strutture di operations: avvio della procedura di cui all'art. 19 CCNL 8 dicembre 2007, così come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012.

Il giorno 21 dicembre 2012, in Sassari,

tra

P'Azienda Banca popolare dell'Emilia Romagna – Soc. Coop. in veste di azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, “BPER”) e in nome e per conto delle aziende coinvolte, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Marco Righi Nicli, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Maurizio Zavagnini

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, UGL CREDITO, UILCA, SINFUB, nelle persone dei Sigg.:

DIRCREDITO:

FABI:

FIBA/CISL:

FISAC/CGIL:

UGL CREDITO:

UILCA:

SINFUB:

premesso che

- 1) il 13 marzo 2012 è stato approvato il Piano Industriale 2012 – 2014 “Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia” (di seguito Piano) ed è stato presentato a tutte le OO.SS. ed alle comunità rappresentandone le linee guida nonché le relative azioni abilitanti, sia ordinarie che straordinarie, unitamente agli obiettivi ed ai connessi razionali economico – finanziari;
- 2) il Piano prevede 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) il progetto in parola (rientrante nella macroarea “Evoluzione Bper Services” e nel progetto “Efficientamento strutture operations / Poli back- Office”) è strettamente interconnesso con l'Azione Straordinaria “Rafforzamento Macchina Operativa”, teso precipuamente a valorizzare le competenze specialistiche consolidate a supporto delle Operations di Gruppo, liberare, attraverso l'accentramento in strutture specializzate delle “attività amministrative”, tempo commerciale in filiale.
Tale azione persegue l'obiettivo strategico primario di garantire l'efficientamento, l'omogeneizzazione e la razionalizzazione delle attività e dei processi operativi, realizzando poli dedicati a valere su tutto il Gruppo, strutturati in modo da consentire un unico governo complessivo ed ottenere una riduzione dei costi;
- 4) con particolare riferimento alla macchina operativa Bper Services, sono pertanto previste azioni “ordinarie” e “straordinarie” per il rafforzamento della stessa, attraverso la costituzione o il potenziamento di poli di back office e di middle office, nel rispetto delle seguenti linee guida:

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

1

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl Credito

Uilca

- completare l'accentramento delle attività di back office riallocando attività il più possibile omogenee con valenza di Gruppo;
 - allestire una struttura organizzativa dei Poli che consenta un unico governo complessivo e una contabilità industriale "ad hoc" per ottimizzare il controllo e il ribaltamento dei costi ai consorziati;
 - valorizzazione del know how acquisito evitando la dispersione delle conoscenze su più strutture e per facilitare la crescita e la riqualificazione delle risorse necessarie ai nuovi uffici di back office di Gruppo;
- 5) in questo contesto, per consentire l'accentramento delle attività di back office del Gruppo, risulta prioritaria l'azione volta ad allargare il perimetro di Bper Services attraverso la creazione di un c.d. "Polo Sardo di Bper Services", mediante il distacco, in questa fase di 257 risorse del Banco di Sardegna, nel quale confluirà anche l'Unità Locale della Divisione IT oggi presente ed operante presso Sassari;
- 6) le ragioni del progetto, pertanto, si basano su quanto già indicato dal Piano Industriale del Gruppo Bper 2012 – 2014: si richiamano, pertanto, oltre ai documenti relativi al citato Piano Industriale ed a quanto sopra riportato, le motivazioni, tuttora valide, riportate nelle informative sindacali e negli accordi inerenti la nascita e lo sviluppo della Società Consortile;
- 7) in data 15 settembre 2012 è stato sottoscritto tra le parti un accordo quadro complessivo con il quale si definiscono le modalità attraverso le quali saranno gestite le eccedenze derivanti dalle operazioni conseguenti all'applicazione del Piano e la eventuale mobilità professionale e territoriale fermo restando quanto stabilito dall'art. 15 del suddetto accordo in cui si afferma il principio che verrà preso in considerazione, al sussistere delle opportune condizioni, lo spostamento delle lavorazioni e non dei lavoratori;
- 8) in data 19 ottobre 2012 è stata trasmessa l'informativa – che qui si richiama integralmente – agli Organi di coordinamento sindacale del Gruppo BPER ed alle Segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali e si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione dell'art. 19 CCNL 8 dicembre 2007, così come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012;
- 9) costituita la delegazione ad hoc di cui all'art. 19 del vigente CCNL, come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012, il 4 dicembre 2012 sono iniziati gli incontri fra le parti riferiti alla procedura sindacale prevista dalla normativa vigente, proseguiti in data 5, 18, 19, 20 e 21 dicembre 2012. Nel corso dei citati incontri, l'azienda ha prodotto la seguente documentazione:
 Evoluzione consorzio BPER SERVICES – Organigramma al 01.12.2012
 Evoluzione consorzio BPER SERVICES – Organigramma al 01.01.2013
 Evoluzione consorzio BPER SERVICES – Calendario accentramenti Polo Sardo
 Evoluzione consorzio BPER SERVICES – Calendario accentramenti da Banche del Gruppo.
- 10) In merito al dibattito sorto nel corso degli incontri di cui alla presente procedura relativamente al dimensionamento del Polo Sardo ed alle lavorazioni che ivi dovranno effettuarsi, l'Azienda ha confermato che il progetto in esame e la relativa informativa si riferiscono esclusivamente a ciò che è già stato oggetto di deliberazione aziendale, compreso il "dimensionamento" delle unità organizzative correlato alle lavorazioni che si prevede di svolgere nel Polo Sardo, definito in questa fase in 257 risorse.
 Le parti hanno inoltre richiamato l'art. 16 dell'accordo del 15 settembre 2012, anche in relazione ai dimensionamenti dei "poli" (target massimo del polo sardo 300 risorse). L'azienda ha evidenziato la non preclusione al raggiungimento del citato target massimo.

Rispetto a quanto sopra espresso l'Azienda, nell'illustrare l'ipotesi non ancora deliberata inerente il piano di accentramenti oggetto della procedura riguardante il prossimo "step evolutivo" del rafforzamento della Società Consortile, ha manifestato la propria disponibilità ad accentrare sul Polo Sardo attività, quali a titolo esemplificativo, quelle relative ai finanziamenti speciali oggi svolte da Banca della Campania e anche quelle svolte da Banca popolare del Mezzogiorno, con allocazione presso il polo di Modena di Bper Services delle attività relative alla Gestione Procedure e Controllo Documentazione della Segreteria Crediti;

- 11) in merito all'esemplificazione di cui al precedente alinea, le Organizzazioni sindacali hanno richiesto all'Azienda di effettuare gli accentramenti delle lavorazioni dei finanziamenti speciali oggi svolti dalla Banca della Campania e dalla Banca Popolare del Mezzogiorno mantenendo altresì sul polo di Sassari le citate lavorazioni relative alla Gestione Procedure e Controllo Documentazione della Segreteria Crediti;
- 12) In merito a tale istanza l'azienda ha dichiarato il proprio impegno a perseguire gli obiettivi di cui al punto 11, pur ribadendo che per quanto concerne gli accentramenti, il tema sarà oggetto di proprie verifiche e di specifica procedura sindacale di Gruppo. I tempi per il raggiungimento degli obiettivi di cui sopra si concretizzeranno entro il 2° semestre del 2013. Le parti si incontreranno entro il 30/06/2013 per verificare il percorso.
- 13) le Parti, nel darsi atto di aver sviluppato nel corso della Procedura un confronto in ordine a quanto previsto dalla normativa contrattuale, intendono con il presente accordo convenire sui temi oggetto del confronto;

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Premessa

La premessa e gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Organico della Società Consortile

Alla data del 1° dicembre 2012, il personale complessivamente impiegato in BPER Services risulta così suddiviso:

- **67** lavoratori dipendenti di BPER Services;
- **677** lavoratori distaccati di cui:
 - **622** lavoratori distaccati da BPER:
 - **31** lavoratori distaccati dal Banco di Sardegna S.p.A. in virtù dell'accordo del 20/03/2009;
 - **1** lavoratore distaccato da Banca di Sassari,
 - **8** lavoratori distaccati da Carispaq – Cassa di Risparmio della provincia dell'Aquila S.p.A.;
 - **10** lavoratori distaccati da Banca Popolare del Mezzogiorno;
 - **3** lavoratori distaccati da Nadia S.p.A.;
 - **2** lavoratori distaccati da Banca Popolare di Ravenna;

per un totale di **744** lavoratori.

Alla data del 1° gennaio 2013 verranno distaccati in BPER Services n. 257 lavoratori del Banco di Sardegna, come illustrato in occasione degli incontri di cui alla presente procedura anche attraverso la documentazione consegnata alle OO.SS, allegata al presente accordo.

La sede di lavoro per il personale distaccato rimarrà invariata rispetto a quella attuale, non determinando i distacchi alcun effetto sulla mobilità territoriale delle risorse coinvolte.

Sotto il profilo dimensionale, BPER Services opererà, alla data del 1° gennaio 2013, con i lavoratori distaccati di cui al presente punto, che si aggiungeranno alle 677 risorse già distaccate presso la Società Consortile nonché alle 67 risorse, attuali dipendenti di BPER Services, per un totale di 1.001 risorse.

Art. 3 – Conseguente assetto organizzativo di Bper Services e del Banco di Sardegna

L'assetto organizzativo della Società Consortile nonché le variazioni apportate all'Organigramma del Banco di Sardegna in relazione al presente progetto, sono state consegnate dalla parte datoriale alle Organizzazioni Sindacali nell'ambito degli incontri di cui alla presente procedura e si riportano come allegato alla presente intesa, fatta salva comunque la facoltà aziendale di poterlo modificare nel tempo, informando le rispettive RSA e i Coordinamenti Aziendali delle aziende distaccanti.

Art. 4 – Trattamento economico – normativo del personale distaccato

Il distacco decorrerà dal prossimo 1° gennaio 2013 e scadrà il 31/12/2013, in analogia con le altre risorse oggi distaccate nella società consortile.

Non verranno operate cessioni di personale salvo consenso delle risorse interessate e comunque nel rispetto della legge.

E' in facoltà delle Aziende distaccanti richiamare in servizio presso di sé i dipendenti distaccati anche anticipatamente rispetto alla scadenza.

I distacchi presso BPER Services non costituiscono interruzione o novazione alcuna del rapporto di lavoro con le aziende distaccanti. Conseguentemente, per tutto il periodo di distacco, resteranno invariate le condizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con l'azienda distaccante secondo le norme, i contratti e, in quanto applicabili, i regolamenti aziendali tempo per tempo vigenti. In particolare, verrà riconosciuto al personale distaccato il trattamento economico e normativo tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante, ivi compreso ove previsto l'eventuale sistema premiante, fermo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. a proposito di sistema incentivante (art. 16, comma 2).

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Le OO.SS. chiedono qualora vi fossero richieste di cessioni di contratti di essere coinvolte in un confronto sulla materia.

Art. 5 – Rientro dal distacco

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

Nel corso dei momenti di verifica di cui al successivo art. 13, verrà fornita alle OO.SS. firmatarie del presente accordo un'informativa sul numero delle richieste di rientro nell'Azienda di provenienza, sugli esiti e sulle relative motivazioni.

L'informativa di cui al comma precedente verrà fornita per conoscenza anche alle RSA delle Aziende interessate.

Art. 6 - Riqualficazione

Al termine del distacco, per i dipendenti che dovessero essere impiegati in attività sostanzialmente diverse da quelle esplicate durante il servizio presso BPER Services, dovranno, se necessario, essere previsti corsi addestrativi/formativi o di riqualficazione, anche con ricorso a finanziamenti pubblici e/o del fondo di solidarietà di settore, combinati con periodi di applicazione e verifica pratica.

Programmi e modalità degli interventi addestrativi e formativi, attuabili con percorsi di riqualficazione, formeranno oggetto di preventiva valutazione congiunta con le OO.SS. Aziendali.

Art. 7 - Garanzia occupazionale

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

4

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Ugl Credito

Uilca

In caso di cessazione o cessione dell'attività di BPER Services ovvero in caso di radicali mutamenti societari tali da comportare tensioni occupazionali, i lavoratori distaccati potranno rientrare presso l'Azienda distaccante, tenendo presente in via prioritaria il luogo di residenza e/o di provenienza.

Art. 8 - Eventuali future necessità di personale

Per quanto riguarda le future necessità di personale (ad es. aumenti di organico, sostituzione di lavoratori rientrati anticipatamente presso le Banche distaccanti, sostituzione di lavoratori cessati dal servizio, sostituzione di lavoratrici assenti per congedi di maternità, ecc.) individuate dalla Direzione Generale della Società Consortile, si potrà procedere attraverso l'assunzione di risorse direttamente da parte di BPER Services.

In caso di esigenza di nuovo personale, il Consorzio Bper Services ricercherà le candidature per le professionalità occorrenti negli ambiti territoriali tra quelli cui sono ubicate le sedi (Direzione Generale e Filiali) della Società Consortile e negli altri territori economicamente più svantaggiati in cui operano le Aziende del Gruppo.

Art. 9 – Personale in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante

Il personale distaccato, attualmente in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante, continuando nello svolgimento delle attuali mansioni, relativamente all'attività formativa, proseguirà l'iter previsto nel progetto formativo sottoscritto all'atto dell'assunzione e parte integrante del contratto di apprendistato.

L'evoluzione societaria e organizzativa di BPER Services non dovrà pregiudicare la conferma in servizio del dipendente al termine del periodo di apprendistato.

Art. 10 - Mobilità Professionale

Il piano di riorganizzazione di cui al documento allegato n. 3, come rappresentato nelle slides illustrate in occasione degli incontri di cui alla presente procedura, verrà realizzato progressivamente nel corso del primo semestre del 2013.

Il processo potrà comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi, e potrà rendere necessario il ricorso alla mobilità professionale del Personale intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, nel rispetto delle norme vigenti in tema di equivalenza di mansioni e fungibilità.

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

Per coloro che attualmente svolgono attività oggetto della presente procedura sarà ricercata una collocazione che consenta la continuità professionale.

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

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 Piano Industriale di Gruppo 2012 – 2014 vengano assicurati adeguati percorsi di formazione, affiancamento e addestramento da effettuarsi laddove possibile nelle Aziende coinvolte.

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 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.

Art. 11 – Mansioni e Inquadramenti

Le nuove figure professionali derivanti dal presente progetto a seguito di nuove attività o cambiamenti di organizzazione, formeranno oggetto di valutazione e pesatura. Per quanto concerne gli inquadramenti relativi a tali nuove figure si richiama quanto previsto dal vigente CCNL.

In caso di percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura che prevedono la maturazione di un inquadramento, alle risorse inserite in tali percorsi verrà garantito, a richiesta delle stesse, alla data di maturazione l'inquadramento previsto, qualora questo fosse maturato entro il mese di maggio 2013.

Dichiarazione Aziendale

L'azienda conferma la necessità di valutare i nuovi ruoli dopo un congruo periodo di tempo individuabile in almeno 6 mesi dall'entrata in ruolo.

Art. 12 – Agibilità sindacali

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

Art. 13 - Incontri di verifica

A richiesta di una della parti si terrà un incontro di verifica del presente accordo entro il mese di giugno 2013.

Le parti effettueranno, a richiesta di una di esse, momenti di verifica periodici, di massima con cadenza annuale.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurita la procedura, avviata in applicazione dell'art. 19 del CCNL dell'8/12/2007, così come rinnovato dall'accordo del 19 gennaio 2012.

L' Azienda:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA S. C. _____

Le Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO – F.D. _____

FABI _____

FIBA-CISL _____

FISAC-CGIL _____

SINFUB _____

UGL CREDITO _____

UIL.CA-UIL _____

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

6

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Ugl Credito Uilca