

## VERBALE DI ACCORDO

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

**Progetto Dinamo e Consumer Finance**

Il giorno 14 luglio 2016, a Sassari,

### **le Aziende:**

- Banca popolare dell'Emilia Romagna – Soc. Coop. in veste di azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, “BPER”) e in nome e per conto delle aziende coinvolte, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Marcello Bongiorno, Silvia Parmeggiani, Barbara Cavani, Anna Lisa Bassoli e Rosario Cancro;
- Banco di Sardegna S.p.a., nelle persone dei Sigg. Paolo Rosa, Silvia Scanu, Maria Teresa Muzzu;
- Banca di Sassari S.p.a., nelle persone dei Sigg. Giorgio Lippi, Maria Carmela Pitzorno.

### **e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:**

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA

premesso che

- 1) il Piano Industriale 2015 – 2017 del Gruppo Bper (di seguito “Piano”) prevede una solida e sostenibile creazione di valore da distribuire stabilmente ai propri soci;
- 2) le azioni previste dal Piano Industriale si possono sintetizzare in tre macro pilastri di creazione del valore e supportati da un programma di cambiamento da realizzare nell'arco temporale del Piano Industriale stesso. In particolare:
  - rafforzamento dei ricavi;
  - efficienza del modello operativo;
  - ottimizzazione del profilo di rischio;
- 3) con riferimento a quanto rappresentato tra le leve di intervento del Piano Industriale afferente il rafforzamento dei ricavi, di cui ai punti ottimizzazione e specializzazione del modello distributivo e sviluppo dell'attività di Consumer Finance dell'informativa datata 12 maggio 2015, da intendersi qui integralmente richiamata, il Piano Industriale 2015-2017 prevede due particolari azioni sul “Polo Sardo”:
  - concentrazione e razionalizzazione della rete, con la cessione al Banco di Sardegna di tutte le Filiali della Banca di Sassari e contestuale chiusura di nr. 44 Filiali (sia oggetto di trasferimento che dello stesso Banco di Sardegna) individuate sulla scorta di criteri di efficienza adottati nell'ambito del Gruppo BPER;
  - focalizzazione della Banca di Sassari sulle attività di Consumer Finance quale società prodotto e centro di eccellenza a servizio del Gruppo BPER, ferma restando la natura bancaria della società per effetto della permanenza congiunta dell'attività di raccolta del risparmio tra il pubblico e di esercizio del credito;

- 4) L'obiettivo delle due azioni è rendere più efficiente il modello operativo a disposizione del Gruppo Bper e incrementare la componente commissionale dei ricavi;
- 5) nel territorio sardo la rete è stata accorpata in un'unica banca di riferimento, il Banco di Sardegna.

L'operazione di cessione del ramo consentirà al Banco di Sardegna:

- la piena valorizzazione degli asset;
- il presidio unitario del territorio;
- un unico coordinamento territoriale con le strutture della Capogruppo;
- la massimizzazione dell'efficienza operativa;
- la semplificazione della Governance societaria.

La cessione del ramo d'azienda da BSS a BDS ha riguardato i seguenti elementi:

- tutta la rete dei 55 sportelli fisici della Banca di Sassari;
- i rapporti di clientela (conti correnti, raccolta, impieghi...) relativi agli sportelli del perimetro;
- immobili di proprietà ad eccezione di quelli funzionali all'attività core, ubicati in Sassari (Viale Italia 1 e Viale Mancini 2);
- i contratti di lavoro afferenti le risorse umane in forza sulle filiali e nel perimetro delle strutture connesse all'operatività della Rete (in particolare Area Affari e Servizio Crediti) alla data di decorrenza degli interventi sul "Polo Sardo";
- altre poste Attivo/Passivo riferite al ramo oggetto di cessione (es. TFR).

Contestualmente all'operazione di cessione è stata definita l'opportunità di procedere alla chiusura di una parte degli sportelli del "Polo Sardo". In particolare, sono state individuate complessivamente nr.44 filiali da chiudere, di cui nr.17 del Banco di Sardegna e nr.27 di Banca di Sassari.

Di queste nr.44 filiali, nr.39 sono state chiuse contestualmente al perfezionamento della cessione del ramo d'azienda e nr.5 saranno riconfigurate come sportelli "leggeri" in attesa di chiusura definitiva, entro il 31/12/2016. Gli sportelli oggetto di chiusura sono stati individuati in base a criteri di efficienza e di distribuzione territoriale, applicando i medesimi driver adottati nell'ambito del più ampio progetto di razionalizzazione della rete distributiva del Gruppo Bper;

- 6) I razionali strategici del progetto di sviluppo della Banca di Sassari quale "Consumer Finance" sono di seguito sintetizzati:
  - crescita del mercato dei prodotti di credito al consumo per il Gruppo BPER, in particolare sui prestiti personali, con potenziale allineamento ai best in class;
  - piena valorizzazione della Banca di Sassari e capitalizzazione delle competenze;
  - Banca di Sassari come "Centro di Profitto" e "Risk Taker", che prevede: booking degli asset (e dunque dei rischi) sui propri libri, pianificazione target in ottica di remunerazione del capitale investito, ownership sulle leve di ricavo, in coerenza con le strategie creditizie e commerciali di Gruppo;
  - realizzazione di una "macchina" di concessione e gestione creditizia specializzata;
  - sviluppo per tutto il Gruppo di un'offerta prodotti su Consumer Finance e Monetica, competitiva rispetto alle best practice di mercato;

- sviluppo di un'offerta multicanale integrata, facendo leva sulla rete del Gruppo BPER e sulla rete agenziale di Banca di Sassari;
- pieno sfruttamento della base clienti e del capitale territoriale e relazionale del Gruppo;
- forte supporto nell'acquisition di clientela;

Il modello organizzativo di BSS presenta funzioni afferenti il core business e alcune limitate strutture di staff a supporto della gestione e del funzionamento della Società, compresa la funzione Contabilità e Bilancio che si integra alla componente Controllo di Gestione e viene reinternalizzata rispetto alla precedente gestione in outsourcing da parte del Banco di Sardegna;

- 7) L'attivazione dei progetti si è verificata lo scorso 23 maggio;
- 8) in relazione a quanto sopra, in data 7 marzo 2016 è stata trasmessa dal Gruppo Bper alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali l'informativa ed il relativo allegato - che qui si richiamano integralmente - con cui si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione degli artt. 17 e 21 CCNL del 31 marzo 2015;
- 9) Fermo restando le preoccupazioni espresse al p. 5) delle premesse all'accordo quadro del 14 agosto 2015 per l'impatto del Piano Industriale sui territori, le OO. SS. manifestano forti perplessità, preoccupazione e riserve in ordine all'effettiva possibilità del Progetto Dinamo di realizzare gli obiettivi, dichiarati dalla Azienda, di crescita dei volumi e di miglioramento delle performance e dei servizi offerti, anche in considerazione del diverso approccio, delle diverse esigenze e dei diversi bisogni della clientela delle due Banche interessate.

Per questi motivi le OO. SS. si dichiarano assolutamente contrarie alle previsioni aziendali in ordine alla dotazione di organici come definiti, (target al 23/05/2016 e a regime 31/12/2017), per ciascuna filiale della rete del Banco di Sardegna, nell'informativa del 7 marzo 2016, e successive integrazioni, che ha dato avvio alla presente procedura.

Tali previsioni aziendali da un lato non tengono conto del fatto che numerose filiali evidenziano da tempo gravi tensioni in termini di dimensionamento organici e di carichi di lavoro e, dall'altro, presuppongono già una serie di misure, di dotazioni e di modifiche organizzative, efficaci ed efficienti, previste dal Piano Industriale, ma ancora da realizzare.

Analogamente, per il successo della Consumer Finance, è necessario individuare e realizzare nel più breve tempo possibile soluzioni organizzative e consistenti investimenti in tecnologia che favoriscano il raggiungimento degli obiettivi strategici nel pieno rispetto della valorizzazione delle professionalità, dei diritti dei lavoratori e delle loro legittime aspettative professionali.

Sollecitano pertanto che da subito si attivino tutti gli strumenti organizzativi, gestionali, di mercato e di adeguato dimensionamento degli organici finalizzati a favorire tutti gli obiettivi anche attraverso la fisiologica integrazione delle culture aziendali e dei lavoratori interessati.

- 10) L'Azienda ribadisce quanto espresso al p. 6) delle premesse dell'accordo quadro del 14 agosto 2015. La cessione del ramo retail di BSS (cd. progetto Dinamo), grazie alla piena valorizzazione degli asset, al presidio unitario del territorio, all'unico coordinamento territoriale con le strutture di Capogruppo, alla massimizzazione dell'efficienza operativa ed alla semplificazione della governance societaria, consentirà al Banco di Sardegna di realizzare gli obiettivi di crescita dei volumi e di miglioramento delle performance e dei servizi offerti.

L'organico al 23/5/2016 è la risultanza di una limitata razionalizzazione a fronte delle chiusure citate al p.6, l'organico al 31/12/2017 è una previsione rispetto all'applicazione del nuovo modello distributivo sul perimetro delle filiali impattate dall'operazione Dinamo e sarà dettagliata nell'ambito dell'informativa legata al calo del Footprint per il BdS. I razionali strategici del progetto di sviluppo della Banca di Sassari quale "Consumer Finance" sono di seguito sintetizzati:

- Crescita del mercato dei prodotti di credito al consumo per il Gruppo BPER, in particolare sui prestiti personali, con potenziale allineamento ai best in class.
- Piena valorizzazione della Banca di Sassari e capitalizzazione delle competenze.

- Banca di Sassari come “Centro di Profitto” e “Risk Taker”, che prevede: booking degli asset (e dunque dei rischi) sui propri libri, pianificazione target in ottica di remunerazione del capitale investito, ownership sulle leve di ricavo, in coerenza con le strategie creditizie e commerciali di Gruppo.
- Realizzazione di una “macchina” di concessione e gestione creditizia specializzata.
- Sviluppo per tutto il Gruppo di un’offerta prodotti su Consumer Finance e Monetica, competitiva rispetto alle best practice di mercato.
- Sviluppo di un’offerta multicanale integrata, facendo leva sulla rete del Gruppo BPER e sulla rete agenziale di Banca di Sassari.
- Pieno sfruttamento della base clienti e del capitale territoriale e relazionale del Gruppo.
- Forte supporto nell’acquisition di clientela.

Su queste basi, il nuovo progetto si pone l’obiettivo di valorizzare ulteriormente e significativamente il patrimonio di conoscenze e di valore economico e relazionale reso disponibile al Gruppo BPER dalla Divisione Consumer di Banca di Sassari, introducendo anche i necessari elementi di innovazione e di discontinuità, indispensabili per competere nel nuovo mercato e per accompagnare la crescita del Gruppo BPER in linea con gli obiettivi del Piano Industriale 2015-2017.

L’offerta nel comparto Consumer Finance sarà strutturata sia innovando le modalità operative concernenti prodotti esistenti (“Cessione del quinto”) sia introducendo nuovi prodotti (prestiti personali e prestiti finalizzati).

Nell’ottica dell’adozione di un modello operativo efficiente e integrato, BSS si è dotata di una soluzione IT in grado di gestire l’intero ciclo dei prodotti in ambito Consumer Finance e di garantire l’integrazione con le procedure del Gruppo BPER con workflow capace di ridurre i tempi di lavorazione/istruttoria della pratica.

11) relativamente all’informativa del 7 marzo 2016, dopo una prima presentazione del progetto alle Rsa di Gruppo lo scorso 15 marzo, le Parti si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate del 28 e 29 aprile. Il confronto è quindi proseguito in data 18-19-20 maggio 2016, in data 16-17 giugno 2016 e in data 13-14 luglio 2016;

si è convenuto quanto segue.

#### **Art. 1 - Premessa**

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

#### **Art. 2 - Riallocazione risorse**

L’organico di BSS occupava al 07.03.2016 complessivamente 532 risorse, alla data del 23.05.2016 l’organico era composto da 530 dipendenti, secondo quanto riepilogato nella tabella che segue:

<b>DG</b>	
AREA AFFARI	31*
SERVIZIO CREDITI	22
ALTRE STRUTTURE	37
DIVISIONE CONSUMER	90
DISTACCATI	38**
<b>TOTALE DIPENDENTI DG</b>	<b>218</b>

<b>RETE</b>	
FILIALI	312
<b>TOTALE DIPENDENTI RETE</b>	<b>312</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>530</b>

\*di cui 8 nelle 2 aree territoriali BSS

\*\*numero complessivo di 17 risorse attualmente distaccate in strutture di DG del BDS, per le quali si prevede la cessione del contratto a scadenza del distacco

### PROGETTO DINAMO:

Dalla data di efficacia giuridica delle cessioni (23 maggio 2016) la titolarità dei rapporti di lavoro del personale appartenente al ramo d'azienda (BANCA DI SASSARI) è proseguita, senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 C.C. e del comma 5 dell'art. 31 CCNL 31/03/2015, alle dipendenze della Banca cessionaria (BANCO DI SARDEGNA) con la conservazione di tutti i diritti che ne derivano.

A decorrere dalla predetta data di efficacia giuridica, la Banca cessionaria applicherà nei confronti del personale ceduto la contrattazione collettiva nazionale di lavoro del settore del credito tempo per tempo vigente, nonché tutte le normative nazionali di settore che disciplinano specifiche materie e tutti gli accordi e le disposizioni aziendali vigenti presso la stessa, salvo quanto di seguito specificato.

Il Banco di Sardegna occupa attualmente 2.340 dipendenti.

Il perimetro oggetto di cessione coinvolge la Rete di BSS e le strutture connesse all'operatività della Rete, in particolare Area Affari e Servizio Crediti.

Le risorse ricomprese nelle strutture sopra citate sono in totale 365, come di seguito rappresentato:

<b>AS IS BANCA DI SASSARI – RAMO BANCO DI SARDEGNA</b>	
<b>AREA</b>	<b>N° PERSONE</b>
<i>SERVIZIO CREDITI</i>	
SERVIZIO CREDITI	1
SERV. ANALISI E CONCESSIONE DEL CREDITO	3
UFF. ANALISI E CONCESSIONE AREA	4
CREDITO ANOMALO	11
UFF. SEGRETERIA FIDI	3
<b>TOTALE SERVIZIO CREDITI</b>	<b>22</b>
<i>AREA AFFARI - SERVIZIO MERCATI</i>	
AREA AFFARI	2
SERVIZIO MERCATI	2
UFF. CORPORATE	3
UFF. PRIVATE	2
UFF. RETAIL	5
UFF. SUPPORTO E CONTROLLI OPERAT. FINANZIARIA	2
UFF. SEGRETERIA COMMERCIALE	7
<b>TOT AREA AFFARI - SERVIZIO MERCATI</b>	<b>23</b>
<i>RETE E AREE</i>	
AREE	8

RETE	312
<b>TOTALE RETE E AREE</b>	<b>320</b>
<b>TOTALE PERIMETRO BDS</b>	<b>365</b>

Delle 365 risorse in perimetro di cessione BDS, 23 risorse sono state trasferite ad altre unità organizzative di BSS prima della data dell'operazione, come di seguito rappresentato:

PERIMETRO BDS	PROVENIENZA BSS		
	DG	RETE	TOTALE COMPLESSIVO
Servizio commerciale	1	3	4
Servizio Crediti	6	3	9
Servizio Supporto Operativo	2	8	10
<b>Totale complessivo</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>23</b>

Con la cessione del ramo d'azienda sono state pertanto complessivamente cedute 342 risorse.

Vi sono ulteriori 15 risorse BSS fuori perimetro di cessione del ramo (di cui si fornisce relativa specifica nella tabella che segue) che sono state distaccate al BDS dal 23/05/2016 al 30/09/2016 e che dal 01/10/2016 saranno oggetto di cessione individuale di contratto, andando ad alimentare il totale complessivo delle risorse del BDS.

Le cessioni di contratto sopra definite avverranno senza soluzione di continuità così come previsto dalla normativa.

Il Personale BSS il cui contratto sarà oggetto di cessione al BDS sarà destinatario delle previsioni di cui agli artt. da 3 a 26 del presente Verbale di Accordo.

DESTINAZIONE BDS	PROVENIENZA BSS						
	SERVIZIO DIREZIONE COMMERCIALE - DIVISIONE CONSUMER	SERVIZIO PERSONALE	SERVIZIO SICUREZZA	UFFICIO CONSULENZA LEGALE	UFFICIO CONTROLLO DI GESTIONE	UFFICIO SEGRETERIA AFFARI GENERALI	Totale complessivo
SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE E PARTECIPAZIONI						2	2

UFF. RELAZIONI ESTERNE E SEGRETERIA DI DIREZIONE						2	2
Servizio Tecnico e Immobili			1				1
UFF. SVILUPPO, GESTIONE E FORMAZIONE RISORSE - REP. COLLABORATORI SUPPORTO ITINERANTE		2					2
Ufficio Gestione e Formazione - Reparto gestione		1					1
Ufficio Consulenza				1			1
Ufficio Cost Management					1		1
Ufficio Mercato Corporate						1	1
Ufficio Servizi Diversi		1				2	3
Ufficio Tecnico	1						1
<b>Totale complessivo</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>15</b>

Dal 1° ottobre 2016 saranno altresì cedute al BDS 31 dei 38 distacchi attualmente in essere da BSS ad altre aziende del Gruppo (All.8).

<b>Risorse comprese nel perimetro BSS e distaccate in altre Aziende (Situazione AS IS – Aprile 2016)</b>	
BPER	8
BANCO DI SARDEGNA	23
BPER CREDIT MANAGEMENT	2
BPER SERVICES	5
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>38</b>

In seguito all'operazione di cessione, il modello organizzativo del BDS è stato aggiornato e l'organico, aumentando anche per effetto delle risorse come sopra identificate, arriverà complessivamente a 2.728 dipendenti, fatti salvi gli obiettivi di Piano Industriale da realizzare entro il 31.12.2017.

Si precisa che 2 risorse ricomprese all'interno del perimetro del ramo oggetto di cessione sono state successivamente distaccate in Bper dal 23/05/2016 come di seguito specificato:

- 1 risorsa presso Ufficio Controllo Crediti Sassari - Direzione Rischi di Gruppo;
- 1 risorsa presso Ufficio Amministrazione del Personale – Sez. Adempimenti Amministrativi Sassari – Direzione Risorse Umane di Gruppo.

Si precisa che 1 risorsa ricompresa all'interno del perimetro del ramo oggetto di cessione è stata distaccata in Bper Services dal 23/05/2016 come di seguito specificato:

- 1 risorsa presso Ufficio Finanziamenti – Divisione Operations.

La razionalizzazione della rete distributiva contestuale all'operazione in parola ha comportato per BDS il rilascio immediato di 23 risorse e l'applicazione del nuovo modello distributivo di Gruppo comporterà per il BDS un rilascio progressivo di 199 risorse (target 2017 per il perimetro in oggetto).

Non è prevista alcuna variazione dell'attuale struttura organizzativa di BDS, fatta eccezione per l'eliminazione dell' "Ufficio Bilancio BSS" dalla data del 31/08/2016, mentre vi è stata una ridefinizione delle Aree Territoriali (Nord, Sud, Est, Ovest e Penisola) con l'inserimento delle nuove filiali e contestuale razionalizzazione di parte della rete, nonché un rafforzamento degli Uffici centrali ed Aree territoriali (n. 10 unità rispetto all'headcount autorizzato).

La distribuzione delle risorse as is e to be a seguito dell'operazione in parola è indicata negli allegati nr. 1, 2, 3, 4, 5 e 6 al presente Verbale di Accordo (situazione as is ad aprile 2016).

#### PROGETTO CONSUMER FINANCE:

Il perimetro di risorse della Consumer Finance trae origine dall'attuale Divisione Consumer, nonché – come ricordato in premessa - da alcune limitate strutture di staff a supporto della gestione e del funzionamento della Società, compresa la funzione Contabilità e Bilancio che si è integrata alla componente Controllo di Gestione ed è stata reinternalizzata rispetto alla precedente gestione in outsourcing da parte del Banco di Sardegna (All.7).

TO BE			
AREA	N. PERSONE	Informativa	Delta
<b>DIREZIONE GENERALE E SERVIZI/UFFICI IN STAFF</b>			
DIREZIONE GENERALE	3	2	1
UFFICIO LEGALE E SEGRETERIA	13	8	5
UFFICIO AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO GESTIONE	8	9	-1
UFFICIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE	13	13	0
<b>TOTALE DIREZIONE GENERALE E STAFF</b>	<b>37</b>	<b>32</b>	<b>5</b>
<b>SERVIZIO CREDITI</b>			
SERVIZIO CREDITI	0	1	-1
UFF. GESTIONE OPERATIVA E ANTIFRODE	6	5	1
UFFICIO CONCESSIONE CREDITI	13	13	0
UFFICIO CREDITO ANOMALO	8	8	0
<b>TOTALE SERVIZIO CREDITI</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	<b>0</b>
<b>SERVIZIO COMMERCIALE</b>			
SERVIZIO COMMERCIALE	2	2	0
UFFICIO MARKETING E COMUNICAZIONE	4	4	0
UFFICIO CONSUMER FINANCE	7	8	-1
UFFICIO MONETICA	5	6	-1
<b>TOTALE SERVIZIO CREDITI</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>-2</b>
<b>SERVIZIO SUPPORTO OPERATIVO</b>			
SERVIZIO SUPPORTO OPERATIVO	0	1	-1
UFFICIO SUPPORTO OPERATIVO MONETICA	18	17	1
UFFICIO SUPPORTO OPERATIVO CREDITO CF	34	30	4
<b>TOTALE SERVIZIO CREDITI</b>	<b>52</b>	<b>48</b>	<b>4</b>
<b>TOTALE</b>	<b>134</b>	<b>127</b>	<b>7</b>

Si segnala che nel perimetro della Consumer Finance sono rientrate anche alcune risorse come sopra specificato (nr. 23,) ad oggi inserite nelle strutture destinate ad essere cedute a BDS.

A seguito di richiesta sindacale, l'Azienda si rende disponibile a valutare il mantenimento di lavorazioni sulla piazza di Roma; le Parti a richiesta di una di esse si incontreranno sull'argomento col fine di valutare le ricadute sul personale interessato.

#### **DISTACCATI:**

Nel perimetro BSS erano comprese 38 risorse distaccate: in BDS (nr.23), BPER (nr. 8), Bper Services (nr.5) e Bper Credit Management (nr.2).

Le ricadute sulle risorse dei dipendenti BSS in distacco (all.8) saranno gestite nelle modalità di seguito specificate:

- 8 distacchi in BPER: 4 cessioni del contratto a BPER con decorrenza 1° ottobre 2016 e 4 cessioni del contratto a BDS con decorrenza 1° ottobre 2016;
- 23 distacchi in BDS: 21 cessioni del contratto a BDS con decorrenza 1° ottobre 2016 e 2 rientri in BSS;
- 2 distacchi in BCM: 1 cessione di contratto a BDS con decorrenza 1° ottobre 2016 con continuazione di distacco in BCM fino a scadenza; 1 continuazione del distacco in BCM da BSS (fino a scadenza);
- 5 distacchi in BPER Services: 5 cessioni di contratto a BDS con decorrenza 1° ottobre 2016 con continuazione di distacco presso la distaccataria.

Le cessioni di contratto sopra definite avverranno senza soluzione di continuità così come previsto dalla normativa.

Il Personale BSS il cui contratto sarà oggetto di cessione al BDS sarà destinatario delle previsioni di cui agli artt. da 3 a 26 del presente Verbale di Accordo.

#### **RICADUTE SULLE RISORSE**

Le parti concordano che l'attuazione della riorganizzazione oggetto della presente procedura non produrrà ulteriore riduzione del personale rispetto all'accordo del 14 agosto 2015 e pertanto non sono previsti ulteriori strumenti di gestione ivi non contemplati.

\*\*\*

#### **Art. 3 – Trattamento retributivo complessivo**

Al personale BSS ricompreso nel ramo d'Azienda oggetto di cessione in BDS verrà riconosciuto, con riferimento all'inquadramento posseduto, il trattamento economico di natura retributiva (di origine contrattuale collettiva, nazionale, aziendale) previsto in BDS, in applicazione dell'art. 2112 c.c., in sostituzione di quanto previsto nell'azienda di provenienza, salvo quanto di seguito specificato.

#### **Art. 4 - Ex premio di rendimento annuo (BSS-BDS) – Indennità integrativa (BSS) - Ad personam aziendale (BDS) - Assegno integrativo di grado (BDS)**

Il personale ceduto sarà inquadrato nella Banca cessionaria ai livelli retributivi corrispondente all'inquadramento ricoperto presso la Banca cedente.

L'eventuale differenza negativa derivante dall'inserimento del personale interessato nelle tabelle stipendiali vigenti alla data di efficacia giuridica dell'operazione di cessione comprensive delle voci retributive di seguito specificate - ex premio di rendimento annuo, ad personam aziendale, assegno integrativo di grado - rispetto alla precedente retribuzione costituita dalle voci ex premio di rendimento annuo ed indennità integrativa sarà inserita in apposito assegno ad personam non rivalutabile,

parametrato su 13 mensilità, da assorbire in caso di attribuzione di inquadramento superiore e in caso di aumenti retributivi non derivanti dalla contrattazione collettiva, e non utile ai fini del TFR.

#### **Art. 5 – Previdenza complementare**

Al Personale BSS ceduto al BDS, oltre alla possibilità di entrare al FAPBDS con le modalità previste da relativo regolamento, sarà garantita la possibilità di mantenere l'iscrizione al fondo attuale (Previbank), già in essere presso BSS beneficiando del contributo a carico azienda previsto dalla normativa di riferimento.

In particolare al Personale ceduto sarà garantita la possibilità di mantenere l'iscrizione al Fondo aperto Previbank che determina attualmente una contribuzione aziendale del 3,25% su base imponibile RAL per il personale in servizio prima del 28/04/1993 e una contribuzione aziendale del 3,25% su base imponibile TFR per il personale assunto dopo il 28/04/1993.

#### **Art. 6 - Fondo di solidarietà e Piani di esodo incentivati**

In attuazione dell'Accordo del 14 agosto 2015 in materia di Fondo di Solidarietà e connessi Piani di esodo incentivato, il personale BSS ceduto che:

- a) ha maturato o maturerà i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2016 o che maturerà i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017 e ha manifestato la volontà di risolvere il proprio rapporto di lavoro
  - b) maturerà i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2020 e vedrà accogliere dalla Banca cedente la propria domanda di accesso al Fondo di Solidarietà
- vedrà perfezionarsi la risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Banca cessionaria secondo termini, condizioni, regole e modalità stabiliti dal suddetto accordo del 14 agosto 2015.

#### **Art. 7 – Premio Aziendale**

Per i dipendenti BSS ceduti a BDS sarà erogato il premio aziendale BDS.

Per il personale che rimane in BSS le Parti si incontreranno entro il mese di settembre 2016 per stabilire una formula.

L'Azienda si rende disponibile ad un confronto per verificare eventuali conseguenze derivanti dalle operazioni oggetto del presente verbale che possano impattare sui risultati delle formule del premio aziendale riferito all'esercizio 2016.

#### **Art. 8 – Ferie, Ex Festività, Banca Ore**

Per quanto attiene alle eventuali ferie arretrate, alle giornate di riduzione/sospensione dell'attività lavorativa-prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, alle ore accumulate nella banca delle ore, alle festività soppresse, Banco di Sardegna subentra in tutte le posizioni debito/credito individualmente maturate in Banca di Sassari fino alla data di efficacia giuridica dell'operazione.

#### **Art. 9 – Assistenza Sanitaria**

Il Personale di BSS manterrà l'attuale polizza sanitaria fino al 31/12/2016. A partire dal 01/01/2017, a tutto il Personale di BSS ceduto al BDS sarà estesa la polizza sanitaria in essere presso il Banco di Sardegna. Per il Personale che continuerà ad operare in BSS, nel corso del 2016 le Parti procederanno con le necessarie valutazioni congiunte finalizzate alla stipula da parte dell'Azienda della nuova polizza sanitaria per l'anno 2017.

#### **Art. 10 – Polizza infortuni professionali ed extra-professionali**

Il Personale di BSS manterrà l'attuale polizza infortuni professionali ed extra-professionali fino al 31/12/2016. A partire dal 01/01/2017, a tutto il Personale di BSS ceduto al BDS sarà estesa la polizza infortuni professionali ed extra-professionali in essere presso il Banco di Sardegna. Per il Personale che continuerà ad operare nel BSS l'Azienda procederà nel corso del 2016 alla stipula, a condizioni non inferiori alle attuali del BSS, di una nuova polizza infortuni professionali ed extra-professionali per l'anno 2017.

### **Art. 11 – Buono pasto**

Le risorse di BSS che saranno cedute in BDS manterranno la normativa dell'attuale buono pasto fino al 30/06/2016. A partire dalla dotazione del mese di luglio 2016 verranno corrisposti i buoni pasto in base alla normativa in essere presso la Banca cessionaria.

### **Art. 12 – Buono regalo (contributo regalo natalizio)**

Per quanto attiene la normativa relativa ai buoni regalo, al Personale di BSS ceduto al BDS verranno corrisposti i buoni regalo "My voucher" in essere presso il BDS.

### **Art. 13 – Buono benzina**

Per quanto attiene al buono benzina, il personale di BSS ceduto in BDS sarà destinatario della normativa in essere presso il BDS a partire dal 1° gennaio 2019.

### **Art. 14 – Contributo vacanze**

Per quanto attiene al contributo vacanze estive, al Personale di BSS ceduto al BDS verranno corrisposti gli importi in essere presso il BDS.

### **Art. 15 – Premio fedeltà (ex articolo 6 CIA BSS comma 1) e bonus fine rapporto (ex articolo 6 Cia BSS comma 2)**

Per quanto attiene la normativa relativa al premio fedeltà, il Personale di BSS ceduto al BDS continuerà ad essere destinatario delle previsioni normative previste presso la cedente in luogo di quelle previste presso la cessionaria.

Per quanto concerne il premio di fedeltà in corso di maturazione la Banca cessionaria riconoscerà al personale proveniente dalla cedente l'anzianità di servizio effettivamente maturata da ciascuno degli interessati all'atto del trasferimento del rapporto di lavoro.

In particolare, per il personale interessato che alla data della cessione abbia maturato un'anzianità di servizio inferiore ai 25 anni, il premio sarà erogato dalla cessionaria al raggiungimento dell'anzianità prevista (25 anni di servizio).

Per quanto attiene la normativa relativa al bonus di fine rapporto, la Banca cessionaria riconoscerà al personale proveniente dalla cedente l'anzianità di servizio effettivamente maturata da ciascuno degli interessati all'atto del trasferimento del rapporto di lavoro.

In particolare, il Personale di BSS ceduto al BDS continuerà ad essere destinatario delle previsioni normative previste presso la cedente in luogo di quelle previste presso la cessionaria.

Per il personale interessato che alla data della cessione abbia maturato un'anzianità di servizio inferiore ai 30 anni, l'erogazione verrà corrisposta dalla cessionaria al raggiungimento dell'anzianità prevista (30 anni di servizio), anziché nei tempi previsti dalla lettera b) ex articolo 6 (Premio di Fedeltà) CIA BSS dell'11 giugno 2007.

Al personale ceduto che alla data dell'operazione di cessione avrà un'anzianità di servizio uguale o maggiore a 30 anni verrà riconosciuto l'importo previsto dalla lettera b) ex articolo 6 (Premio di Fedeltà) CIA BSS dell'11 giugno 2007 entro il mese successivo a quello di sottoscrizione del presente Verbale, anziché nei tempi previsti dalla lettera b) ex articolo 6 (Premio di Fedeltà) CIA BSS dell'11 giugno 2007.

Le previsioni di cui ai commi 6 e 7 del presente articolo saranno applicate anche al personale di BSS non oggetto di cessione di ramo presso BDS.

Il Personale ceduto non sarà destinatario della previsione in tema di speciale erogazione fine rapporto BDS di cui al Verbale di Accordo 24 gennaio 1989.

### **Art. 16 – Indennità di reggenza / indennità transitoria al titolare di filiale**

Le 28 filiali BSS oggetto di cessione a BDS verranno riclassificate secondo i criteri BDS ed i Titolari delle stesse percepiranno la relativa indennità di reggenza così come previsto all'All.9.

### **Art. 17 – Borse di studio figli**

Al Personale di BSS ceduto al BDS verranno corrisposti gli importi in essere presso il BDS, fatte salve le somme previste per l'anno 2016 qualora le stesse siano già state erogate da BSS.

#### **Art. 18 – Pendolarismo ordinario**

In tema di Pendolarismo ordinario, il Personale di BSS ceduto al BDS manterrà le previsioni già in essere presso la cedente fino al 30/09/2016, salvo eventuale precedente definizione di un Verbale di Accordo di Gruppo sul medesimo tema.

#### **Art. 19 – Indennità di rischio**

Le indennità di rischio previste presso BSS saranno riconosciute fino al mese di maggio 2016 in base alla normativa in essere presso la stessa.

Le medesime indennità, previste in BDS, verranno riconosciute al Personale di BSS ceduto al BDS a partire da giugno 2016 in base alla normativa in essere presso BDS.

#### **Art. 20 - Mobilità professionale e territoriale da Piano Industriale**

Si conferma che in materia di mobilità professionale e territoriale da Piano Industriale verranno applicate le previsioni di cui all'Accordo di Gruppo del 14 agosto 2015.

Nell'ambito del progetto di cui al presente verbale, l'Azienda si impegna a consegnare alle OO.SS. un prospetto riepilogativo che ricomprenda la totalità delle risorse coinvolte nella mobilità territoriale (primo impatto e relativi scorrimenti) suddivisa per numero di risorse medesime nonché per fasce di percorrenza chilometrica.

L'Azienda dichiara inoltre che nell'ambito della presente procedura non è stato effettuato alcun trasferimento in previsione del calo del progetto Footprint nel Banco di Sardegna.

#### **Art. 21 – Inquadramenti e mansioni**

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

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

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

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

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

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

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

Vista la complessità dei processi organizzativi le parti hanno verificato come possa presentarsi, nella prima fase di avvio della presente procedura, la necessità di adibire il Personale coinvolto a mansioni con contenuti professionali inferiori rispetto a quelli precedentemente ricoperti.

Le parti concordano che la Manovra sul Personale renderà disponibili posti di responsabilità, per cui –

tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e delle competenze delle risorse – saranno valutate prioritariamente ai fini della loro copertura le professionalità coinvolte da una modifica di mansioni nei progetti di cui al presente Accordo. Le stesse previsioni potranno essere estese alle professionalità coinvolte da una modifica di mansioni interessate dalle precedenti procedure del Piano Industriale 2015/2017.

Su richiesta delle OO.SS., entro il 31 marzo 2017 l'azienda fornirà una informativa relativa al fenomeno della mobilità professionale conseguente alle vicende regolate dal presente accordo. A richiesta di una delle parti si terrà un confronto in merito alla predetta informativa per ricercare soluzioni eventualmente necessarie.

### **Art. 22 – Percorsi professionali**

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

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

### **Art. 23 – Valutazione professionale**

Il processo valutativo del Personale coinvolto dalla presente procedura, con riferimento alle prestazioni dell'anno 2016, sarà effettuato dall'attuale valutatore confrontandosi con il precedente. .

L'Azienda terrà conto dei disagi derivanti dalla procedura in oggetto in sede di valutazione del lavoratore

### **Art. 24 – Agibilità sindacali**

Per le Rappresentanze Sindacali Aziendali attualmente costituite presso le strutture oggetto di cessione di ramo, si riconosce l'ultrattività della normativa tempo per tempo vigente in materia di agibilità sindacali fino al 31 dicembre 2016.

### **Art. 25 - Formazione**

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

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

I corsi potranno essere integrati da affiancamenti professionali.

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

Il processo formativo collegato al ruolo ricoperto inizierà, 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 I – lettera a), punto 1 del Decreto Interministeriale 83486, previa attuazione di quanto disciplinato dall'art. 7 dello stesso.

### **Art. 26 – Provvedimenti disciplinari**

Fermo restando quanto previsto dai CCNL, dai regolamenti e dalle normative tempo per tempo vigenti in materia di provvedimenti disciplinari, per il periodo di rilascio definitivo del Progetto Dinamo e Consumer Finance e per i 12 mesi successivi si dovranno tenere in considerazione eventuali modalità operative differenti, relativamente ad eventuali episodi e/o situazioni problematiche che coinvolgono i colleghi.

**Art.27 – Verifiche periodiche**

Le Parti effettueranno, a richiesta di una di esse, momenti di verifica periodici, di massima con cadenza semestrale.

**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:**

FABI \_\_\_\_\_

FIRST-CISL \_\_\_\_\_

FISAC-CGIL \_\_\_\_\_

SINFUB \_\_\_\_\_

UGL CREDITO \_\_\_\_\_

UILCA \_\_\_\_\_

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA \_\_\_\_\_