

IPOSTESI DI ACCORDO

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

Progetto Footprint

1. Nuovi ruoli e nuove figure professionali del nuovo modello distributivo
2. Nuove Indennità

Il giorno 15 dicembre 2017, in Modena,

tra

PAzienda BPER Banca S.p.A. 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, Barbara Cavani, Anna Lisa Bassoli, Silvia Parmeggiani, Rosario Cancro, Fabio Luppi, Gabriele Arioli

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA SINFUB

premessso che

1. il Piano Industriale 2015 – 2017 del Gruppo Bper (di seguito “Piano”) è disegnato per rispondere alle esigenze ed alle istanze degli stakeholders del Gruppo con precise linee di azione fondate sulla qualità e la semplicità;
2. è previsto un utilizzo efficiente e prudente della liquidità e del capitale per garantire la piena sostenibilità dei risultati in un contesto macro economico che, pur mostrando alcuni segnali di ripresa, resta estremamente volatile. Inoltre, l’auspicata realizzazione di ulteriori azioni di efficientamento del capitale (in primis l’adozione di modelli interni per la valutazione del rischio creditizio – AIRB), potrà consentire flessibilità strategiche volte alla creazione di valore per tutti gli stakeholders, inclusi i Dipendenti, ed alla sostenibilità del modello di business;
3. 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;
4. a seguito della realizzazione dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione, con particolare riferimento alle azioni programmate, il Piano prevede, complessivamente, eccedenze di personale di almeno 1088 unità (inclusive delle eccedenze rivenienti dalle fusioni del 24 novembre 2014 e già previste dall’Accordo 17 dicembre 2014), a fronte di impieghi di risorse per esigenze di Piano di nr. 507 unità con una conseguente riduzione di organico complessivo di 581 unità;
5. in data 14 agosto 2015 è stato sottoscritto un accordo, che si richiama integralmente, atto a gestire il Piano Industriale 2015-2017 che comporterà, a fine periodo, una riduzione del personale pari a

581 unità. In tale accordo è sancito l'utilizzo di una serie di strumenti per contenere quanto più possibile mobilità e costi;

6. l'evoluzione del modello distributivo si inserisce all'interno del Piano Industriale 2015-2017, presentato alle OO.SS. con informativa sindacale del 12 maggio 2015 e successivamente illustrata alle stesse, con particolare riferimento agli obiettivi di rafforzamento dei ricavi ed in particolare all'ottimizzazione e specializzazione del modello distributivo;
7. il nuovo modello distributivo prevede due tipi di azioni:
 - azioni di primo livello: attengono alla tipologia di modello organizzativo di Filiale (Filiali Hub & Spoke, Filiali Autonome che possono essere anche in potenziamento commerciale o in Distretto);
 - azioni di secondo livello: mirano a ottimizzare l'attività operativa di Filiale, in particolare per la parte "transazionale";
8. è stato effettuato un piano di rilascio che ha coinvolto tutto il Gruppo e con informativa datata 22 dicembre 2015 (qui integralmente richiamata) l'Azienda presentava alle Delegazioni Sindacali di Gruppo ed alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali l'evoluzione del modello distributivo (progetto Footprint), che è stato realizzato come segue:

Data Informativa	Wave interessata	Data avvio Wave
22 dicembre 2015	DT Lombardia e Triveneto	15 febbraio 2016
17 marzo 2016	DT Bper Emilia Centro, Emilia Ovest, Romagna, Tosco Emiliana	17 maggio 2016
22 aprile 2016	DT Bper Adriatica, Campania, Lazio e Mezzogiorno,	20 giugno 2016
19 agosto 2016	Banco di Sardegna (di seguito, per brevità, "BDS")	24 ottobre 2016
15 settembre 2016	Cassa di Risparmio di Bra (di seguito, per brevità, "CR BRA")	28 novembre 2016

l'evoluzione si è articolata in più fasi, con un recupero rispetto alla forza lavoro (comprensiva sia di personale dipendente che di risorse in somministrazione; queste ultime seppur indicate nelle informative sindacali non sono oggetto della presente riorganizzazione) alla data di rilascio delle singole Wave, di volta in volta comunicato nelle rispettive informative sindacali;

9. il progetto ha avuto sulla distribuzione degli attuali sportelli il seguente impatto:

BPER BANCA (n.779, compresi gli sportelli leggeri):

- Hub&Spoke n.529 totali, di cui 187 Hub e 342 Spoke (pari al 68% del totale);
- Filiali Autonome in potenziamento commerciale n.65 (pari all'8% del totale);
- Filiali Autonome in Distretto n.56 (pari al 7% del totale – ripartite in 21 Distretti);
- Filiali Autonome n.129 (pari al 17% del totale);

BANCO DI SARDEGNA (n. 364 sportelli):

- Hub & Spoke n. 310 totali (pari all'85% del totale), di cui 91 Hub, 64 Spoke, 155 Spoke light;
- Filiali indipendenti n. 54 (pari al 15% del totale);
- Filiali in potenziamento commerciale n.16 di cui 5 chiuse il 24 giugno 2017 e 2 chiuse il 13 ottobre 2017;

CR BRA (n. 28 sportelli):

- Hub & Spoke n. 20 totali (pari al 71% del totale), di cui 7 Hub, 9 Spoke, 4 Spoke light
- Filiali autonome n. 6 (pari al 22% del totale)
- Filiali in potenziamento commerciale n.2 (pari al 7% del totale);

10. le Organizzazioni Sindacali alla luce dell'informativa ricevuta dichiarano la propria contrarietà al progetto in quanto difforme rispetto al Piano presentato alle stesse e confermato nella menzionata informativa del 12 maggio 2015. Infatti al punto "rafforzamento dei ricavi: ottimizzazione del modello distributivo", era specificato che l'introduzione del modello Hub & Spoke avrebbe riguardato il 40% della rete del Gruppo e coinvolto n.531 filiali come obiettivo 2017. Invece il numero delle filiali coinvolte della sola Capogruppo prevede un grave e preoccupante aumento della percentuale, dal 40% al 68% del totale, con conseguenti ripercussioni nei diversi territori sul numero degli addetti, sul dimensionamento degli organici, sulla perdita di professionalità acquisite e sulla qualità dei servizi offerti alla clientela, con gravi conseguenze sulle condizioni lavorative dei colleghi;

11. L'Azienda ribadisce che per necessità di sintesi, il documento di presentazione del Piano Industriale del 10 febbraio 2015 non entra nel dettaglio di alcune informazioni. L'apparente contraddizione fra numeri dichiarati ed effettiva attuazione è legata al fatto che la Rete BDS era allora (ed è oggi) già organizzata secondo un modello analogo. Il modello porterà alla creazione di maggiori "ruoli puri", con conseguente maggiore specializzazione delle risorse, nonché ad una maggiore focalizzazione sull'attività commerciale rivolta ai clienti con esigenze più complesse, sia attuale che prospettica. Saranno previsti ruoli dedicati ai clienti con esigenze più complesse, ruoli che opereranno nelle singole Filiali o cross Filiale (nel caso di Distretti);

12. le OO.SS. inoltre, rispetto ai ruoli previsti dal progetto, non hanno condiviso la soppressione della squadra di direzione, con l'eliminazione dei vice direttori. Lo smantellamento della squadra di Direzione compromette i risultati attesi rispetto all'efficacia commerciale delle banche del Gruppo e soprattutto mortifica e disperde le competenze inserite nei percorsi professionali di Direzione;

13. L'Azienda ritiene che il superamento del modello organizzativo che prevedeva la coppia di Direzione non compromette i risultati, ma anzi avrà tra i suoi presupposti quello di riconvertire verso ruoli a maggior vocazione commerciale e di servizio "puri", concorrendo alla generazione delle sinergie di ricavo previste dal Piano. Sul piano operativo, il nuovo modello salvaguarda e garantisce la continuità operativa. Sul piano delle competenze e dei percorsi, questi trovano una più attuale valorizzazione rispetto allo scenario del mercato del lavoro del settore venendo riconvertite in direzione di una maggiore aderenza agli obiettivi ed alle strategie aziendali;

14. le OO.SS. alla luce del completamento del progetto, hanno reiteratamente espresso contrarietà al suo impianto complessivo, rilevando altresì che alle ripetute affermazioni di principio non corrispondano fatti adeguati, infatti:

- le riconversioni sono prive di continuità professionale, vanificando competenze e percorsi e quindi sovente generano mortificazione e senso di inadeguatezza;
- i percorsi formativi sono inadeguati a ricoprire i nuovi ruoli e intempestivi rispetto all'assegnazione del ruolo;
- non è stato adottato un documento aziendale che stabilisca gli ambiti di competenza dei vari ruoli (mansionario) e fornisca indicazioni specifiche sulla relativa operatività (manuali operativi);
- l'identificazione di ruoli puri, visto le dimensioni della maggioranza delle filiali e la persistente carenza organizzativa è residuale e ai colleghi vengono assegnati ruoli misti vanificando il concetto di specializzazione;
- l'organico delle filiali è inadeguato rispetto alle attività quotidianamente richieste; i vicari, viste le innumerevoli circostanze in cui il direttore è indisponibile, sono sempre più impegnati a gestire la filiale, piuttosto che ad agire il ruolo assegnato e continuano a conservare

responsabilità qualificanti, quale l'antiriciclaggio etc, alle quali l'azienda non vorrebbe corrispondere adeguati riconoscimenti di ruolo ed economico;

15. L'Azienda ribadisce integralmente quanto comunicato nelle informative del 22 dicembre 2015 di avvio del Progetto Footprint e nelle successive informative relative al calo delle singole Wave, quanto comunicato in occasione di molteplici incontri appositamente organizzati dall'Azienda con le funzioni competenti per fornire risposte ai quesiti posti dalle Organizzazioni Sindacali nell'ambito dei quali sono stati consegnati anche documenti di approfondimento del progetto, nonché quanto comunicato nei punti 11) e 13) delle premesse e nei successivi articoli 3) e 5).

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

Nel perseguire questi obiettivi è stato definito il seguente percorso:

- a) La Direzione Risorse Umane attraverso le proprie funzioni preposte unitamente alle altre funzioni coinvolte nel progetto, ha effettuato con la Direzione Generale, le Direzioni Territoriali, gli Area manager, i Titolari di Filiale e i Vice Direttori specifici incontri informativi inerenti il progetto e i ruoli;
- b) sono stati effettuati specifici contatti da parte delle funzioni Risorse Umane delle Aziende con ciascun Direttore e Vice Direttore di Filiale volto ad illustrare il progetto complessivo e il ruolo affidato nell'ambito del nuovo modello. Sono stati colloquiati tutti i Titolari e tutti i Vice Titolari delle Unità Organizzative per comunicare loro il nuovo ruolo e l'assetto della nuova Unità Organizzativa, oltre alla composizione dell'Unità Organizzativa stessa (abbinamento ruolo/risorsa);
- c) ai Titolari è stata fornita la comunicazione dei ruoli (nuovi, rivisitati o confermati), con colloquio, dedicato a ciascuna risorsa affidatagli (il Direttore di Filiale ha eseguito il colloquio con ciascuna risorsa);
- d) a valle della comunicazione affidata ai Titolari, sono state, sono e saranno numericamente importanti le occasioni di nuovo ed ulteriore contatto della Direzione Risorse Umane con le risorse che hanno cambiato ruolo e/o Unità Organizzativa;
- e) costante attività gestionale di confronto ed approfondimento su ruoli e contenuti;

16. L'Azienda, con l'allegato A al presente verbale, ha informato le OO.SS. circa, le ricadute professionali e territoriali sul Personale derivanti dall'evoluzione del modello distributivo nelle filiali di BPER, BDS e CR BRA;

17. vista la complessità e l'articolazione temporale del progetto, nel corso di numerosi incontri le parti hanno cercato di concordare lo svolgimento della procedura come segue:

- redazione di un verbale di percorso in cui sancire tutte le previsioni generali da applicare ai colleghi coinvolti nell'evoluzione del modello distributivo (progetto Footprint) di cui alla suddetta procedura;
- redazione, tempo per tempo, di verbali di incontro atti a definire le ricadute sul Personale specifiche nelle diverse fasi di attuazione che sono protratte nel tempo;
- verifica complessiva delle ricadute sul Personale coinvolto dalla procedura;
- redazione di un verbale di chiusura della procedura.

Non è stato possibile perseguire il percorso sopra descritto, pertanto le parti hanno comunque convenuto di regolamentare con il presente accordo le materie di seguito specificate;

18. in tale quadro è stato avviato un confronto tra le Parti volto a ricercare soluzioni in materia di sviluppo professionale coerenti con le scelte organizzative e strategiche del Gruppo, orientate alla costituzione di un modello di servizio rispondente agli obiettivi di crescita economica individuati e adeguare la normativa degli inquadramenti minimi relativi all'attuale modello organizzativo della rete commerciale;

Tutto ciò premesso si è convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Art. 2 – Struttura Accordo

- Capitolo A – Evoluzione del modello distributivo – Progetto Footprint
- Capitolo B – Riallocazione delle risorse e ricadute professionali/territoriali
- Capitolo C – Nuovi Inquadramenti Rete
- Capitolo D – Nuove Indennità
- Disposizioni Finali

CAPITOLO A – EVOLUZIONE MODELLO DISTRIBUTIVO - PROGETTO FOOTPRINT

Art. 3 - Mansioni e nuove adibizioni

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il Personale ha continuato e continuerà ad essere adibito alle medesime mansioni ovvero a mansioni comunque riconducibili all'inquadramento proprio delle mansioni precedentemente svolte, ricercando una collocazione che favorisca la continuità professionale.

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

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

Sono state e saranno, altresì, valutate le disponibilità manifestate dai colleghi a ricoprire i nuovi ruoli professionali tenendo in considerazione la professionalità degli stessi.

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

Vista la complessità dei processi organizzativi le parti hanno verificato come possa essersi presentata, nella prima fase di avvio della riorganizzazione in oggetto, 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 potrà ancora rendere disponibili posti di responsabilità, per cui – tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e delle competenze delle risorse – saranno valutate ai fini della loro copertura le professionalità coinvolte da una modifica di mansioni nei progetti di cui al presente Accordo.

In caso di percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura che prevedevano la maturazione di un inquadramento, alle risorse inserite in tali percorsi viene garantito, alla data di maturazione, l'inquadramento previsto qualora questo fosse stato conseguito entro 6 mesi dall'avvio di ogni singola wave.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in black and blue ink.]

Art. 4 - Mobilità territoriale

In tema di mobilità territoriale, finalizzata al raggiungimento del dimensionamento target delle filiali previsto al 31 dicembre 2017, il relativo trattamento viene gestito in base a quanto definito dal Verbale di Accordo di Gruppo del 14 agosto 2015 per coloro che sono stati trasferiti entro il 31 dicembre 2017.

Art. 5 – 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 stati e saranno realizzati, ove non già fatto, in relazione alle posizioni da ricoprire e tenendo in considerazione le conoscenze e professionalità già acquisite dagli addetti interessati dalla presente procedura, attraverso percorsi relativi all'entrata in ruolo e specifica formazione tecnica volta a colmare eventuali necessità delle risorse.

I corsi potranno essere integrati da affiancamenti professionali.

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

Il processo formativo collegato al ruolo ricoperto inizia, di massima, nel primo periodo dell'adibizione e si concluderà, di norma, entro l'anno accademico successivo all'entrata in ruolo.

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

Art. 6 – Valutazione della prestazione

L'Azienda ha tenuto e terrà conto dei disagi derivanti dalla riorganizzazione in oggetto in sede di valutazione del lavoratore.

Art. 7 – Assicurazione obbligatoria per personale viaggiante

I dipendenti incaricati di svolgere ruoli che comportino mobilità itinerante verranno considerati personale "viaggiante" ai fini dell'assicurazione obbligatoria sugli infortuni sul lavoro.

CAPITOLO B – RIALLOCAZIONE DELLE RISORSE E RICADUTE PROFESSIONALI/TERRITORIALI

Art. 8 - Riallocazione risorse e ricadute sul personale

In occasione del calo di ogni singola Wave l'Azienda ha consegnato alle OO.SS. specifica documentazione (allegato A al presente accordo) inerente la mobilità professionale e territoriale delle risorse coinvolte, effettuata nel rispetto delle esigenze organizzative, gestionali e tenendo conto, laddove possibile, anche delle esigenze personali.

L'azienda, a richiesta delle OO.SS., fornirà di massima entro il 15/02/2018 il quadro completo e dettagliato della gestione delle eccedenze generate da ogni singola Wave.

CAPITOLO C – NUOVI INQUADRAMENTI RETE

La disciplina contenuta nel presente accordo trova applicazione esclusivamente nei confronti delle seguenti figure professionali della Rete delle Filiali BPER, BDS e CR BRA.

- Direttori di filiale comunque denominati (Hub Manager, Branch Manager, Spoke Manager e Spoke Light Manager)
- Coordinatore Imprese
- Coordinatore Personal
- Coordinatore Family/POE

QPM

- Referente Corporate
- Referente Corporate/PMI¹
- Referente PMI
- Referente Personal²
- Referente Personal/Family
- Collaboratore Poe
- Collaboratore Family /Poe
- Collaboratore Amministrativo
- Collaboratore Family/Cassa
- Collaboratore Family/POE/Amministrativo/Cassa
- Collaboratore Family/POE/Amministrativo
- Collaboratore Family/Cassa/Amministrativo

Art. 9 - Inquadramento Direttori di filiale comunque denominati (Hub Manager, Branch Manager, Spoke Manager e Spoke Light Manager)

ORGANICO FILIALE*	INQUADRAMENTO (Decorrenza: 5 mesi dal mese successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo o dall'entrata in ruolo se successiva)
Organico 3-4	QD1
Organico 5-6	QD2
Organico 7-9	QD3
Organico 10-17	QD4
Organico 18-24	QD4 – RC1
Organico oltre 24	QD4 – RC2

*Nell'organico non è da computare il manager per le filiali Spoke e Spoke Light (vedasi chiarimenti a verbale art. 11 punto 4)

1. Gli Spoke Manager e gli Spoke Light Manager di filiali con 3 addetti (compresi gli stessi) saranno inquadrati nella 3° AP 4° LR decorsi 5 mesi dal mese successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo o dall'adibizione al ruolo se successiva e al QD1 decorsi ulteriori 7 mesi.
2. Il trattamento economico relativo all'inquadramento in maturazione sarà riconosciuto dal mese successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo o dall'adibizione al ruolo se successiva.

Norma transitoria

Gli Spoke Manager e gli Spoke Light Manager di filiali con 3 addetti che hanno in maturazione l'inquadramento al QD 1 ai sensi dei C.I.A. in vigore alla data del presente accordo, matureranno tale inquadramento.

3. Per quanto riguarda le dipendenze il cui organico è pari a 1 o 2 addetti (compresi i Manager), si applica quanto previsto dai C.I.A. vigenti nelle rispettive aziende di appartenenza.

¹ Referente Corporate/PMI di potenziamento è da considerarsi Referente Corporate/PMI

² Referente Personal di potenziamento è da considerarsi Referente Personal

4. *Trattamento aggiuntivo per "Ruolo Chiave" annuo, al lordo delle ritenute di legge.*

Trattamento per:

QD4

Ruolo Chiave 1 € 268,98 X 12 mensilità

Ruolo Chiave 2 € 672,56 X 12 mensilità

Il trattamento aggiuntivo per "Ruolo Chiave":

1. È riconosciuto con decorrenza dalla data di entrata in vigore dell'accordo;
 2. È suddiviso in dodici mensilità contrattuali di pari valore;
 3. È riconosciuto pro-quota, in relazione ad analoghi riproporzionamenti del trattamento tabellare nazionale (part-time, assenze non retribuite...);
 4. La computabilità ai fini del trattamento di fine rapporto segue le previsioni del CCNL tempo per tempo vigenti;
 5. Assorbe, fino a concorrenza, eventuali trattamenti retributivi aggiuntivi alla retribuzione tabellare nazionale, corrisposti in via continuativa (assegni ad personam, gratifiche o indennità, superminimi e trattamenti analoghi; si escludono premi di produzione aziendali e trattamenti incentivanti collettivi aziendali, l'assegno ad personam individuale e quota relativa al Piano Welfare di cui agli accordi del 4 ottobre 2016);
 6. È correlato al ruolo ricoperto: cessa pertanto in caso di adibizione a posizioni diverse da ruolo chiave e varia in caso di mutamenti di ruolo;
 7. È assorbito in caso di passaggio alla Dirigenza;
 8. È rivalutata in relazione agli incrementi stabiliti dal CCNL sulle retribuzioni tabellari di base dei Quadri Direttivi di 4° livello;
 9. L'eventuale minor trattamento per "ruolo chiave" viene riconosciuto sotto forma di "ruolo chiave consolidato", qualora siano trascorsi almeno 12 mesi dall'attribuzione del trattamento di "ruolo chiave" di riferimento, così come previsto dal comma 8, art. 82 del CCNL 31/03/2015;
 10. L'indennità di "ruolo chiave consolidato" viene riconosciuta alle condizioni sopra previste per il trattamento aggiuntivo per "ruolo chiave"; l'indennità "ruolo chiave consolidato" è inoltre assorbibile fino a concorrenza in caso di attribuzione di trattamento di ruolo chiave ed in caso di passaggio alla Dirigenza.
5. Fino a nuovo accordo verranno riconosciute le previsioni attualmente applicate inerenti:
- a - la **Regolamentazione Complementare in tema di inquadramenti per Dirigenti e Quadri Direttivi della Banca Popolare dell'Emilia Romagna con riferimento alla Rete Commerciale**, di cui agli Accordi del 12 giugno 2002, del 27 ottobre 2009 e da ultimo del 16 settembre 2011;
 - b - la disciplina contrattuale "**Dirigenti - Quadri Direttivi: criteri per l'applicazione della normativa prevista dal CCNL 11.07.1999 per l'inquadramento di Dirigenti e di Quadri Direttivi presso il Banco di Sardegna**" - Accordo 28 febbraio 2001.

Tali previsioni assorbono, fino a concorrenza, quanto eventualmente spettante in base al presente articolo, comma 4.

Ai responsabili di Filiale, fino a nuovo accordo, verranno riconosciute, integralmente e in conformità alle norme aziendali tempo per tempo vigenti, le seguenti previsioni:

- l'indennità di reggenza (*Intese raggiunte su richieste a latere, Punto 1, CLA CR BRA, 04.07.2013*);
- l'indennità transitoria (*art. 14 CLA BPER, 14.07.2011*);
- l'indennità di preposizione (*Accordo a latere, Punto A, CLA BDS, 19.03.2007*).

Art. 10 - Inquadramento nuove figure professionali di rete (come tali identificate e formalmente incaricate)

Coordinatori

RUOLO	Trattamento dopo 5 mesi	Trattamento dopo 30 mesi (ulteriori 25 mesi)	Trattamento dopo 66 mesi (ulteriori 36 mesi)
Coordinatore Imprese	3^AP 4^LR	QD1	
Coordinatore Personal	3^AP 4^LR	QD1	
Coordinatore Family POE	3^AP 3^LR	3^AP 4^LR	- QD1 (Con coordinamento continuativo per 36 mesi di almeno 8 risorse) - € 120 (Con coordinamento continuativo per 36 mesi fino a 7 risorse)

Filiera imprese

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 72 mesi (ulteriori 36 mesi)
Referente Corporate	3^AP 3^LR	3^AP 4^LR	€ 100
Referente Corporate/PMI	3^AP 2^LR	3^AP 3^LR	€ 120
Referente PMI	3^AP 2^LR	€ 40	3^AP 3^LR

Filiera Privati

RUOLO	Trattamento dopo 18 mesi	Trattamento dopo 36 mesi (ulteriori 18 mesi)	Trattamento dopo 72 mesi (ulteriori 36 mesi)
Referente Personal	3^AP 3^LR	3^AP 4^LR	€ 100
Referente Personal/Family	3^AP 2^LR	€ 40	3^AP 3^LR

Collaboratori di rete

Per i Collaboratori di rete, nelle tipologie precedentemente elencate all'inizio del Capitolo C, assunti con contratto a tempo indeterminato, è previsto l'inquadramento nella 3^AP 2^LR decorsi 18 mesi dalla data di adibizione al ruolo, purché abbiano maturato un'anzianità di servizio pari a sette anni.

Art. 11 - Chiarimenti a verbale

- L'applicazione delle previsioni contenute nel presente accordo decorrerà dal mese successivo alla data di sottoscrizione dello stesso, salvo quanto di seguito specificato: con riferimento alle nuove figure professionali per coloro che ricoprivano uno dei ruoli di cui all'art. 10 alla data del calo delle rispettive Wave, il periodo di maturazione dell'inquadramento decorrerà dalla suddetta data o, se successiva, dalla data di adibizione al ruolo.
- Ai fini della determinazione dell'inquadramento si prenderanno a riferimento gli addetti stabilmente in organico fatte salve le previsioni da CCNL.
- Ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento dell'Hub Manager viene considerato l'organico della filiale maggiorato di tante unità quanti sono gli Spoke e Spoke Light Manager del micro-mercato di riferimento.

[Handwritten signatures and notes are present throughout the bottom half of the page, including a large signature at the top right and several others at the bottom.]

- PCM
4. Ai fini dell'attribuzione dell'inquadramento dello Spoke Manager e dello Spoke Light Manager nell'organico di riferimento i medesimi non vengono computati, salvo quanto previsto dall'art. 9 commi 1 e 3.
 5. I trattamenti indennitari lordi, rappresentati nell'art. 10, spettanti per 13 mensilità, saranno riconosciuti soltanto in caso di inquadramento non superiore all'inquadramento previsto nello step precedente e sono assorbibili in caso di attribuzione di inquadramento superiore.
 6. La disciplina di cui al presente accordo, inerente l'inquadramento delle nuove figure professionali di rete, trova applicazione a favore del personale assunto con contratto a tempo indeterminato. I periodi svolti durante i contratti di apprendistato di lavoratori incaricati nei ruoli identificati dal presente accordo vengono computati al 50% ai fini della maturazione dei relativi inquadramenti; tali inquadramenti non saranno comunque riconosciuti prima della prosecuzione come ordinario rapporto a tempo indeterminato. Vengono fatte salve le migliori disposizioni di legge e/o di settore.
 7. Gli anni nei quali è stato conseguito un giudizio professionale negativo non verranno computati; il giudizio professionale negativo (al quale è legato anche il mancato riconoscimento del Premio Aziendale), quindi, ritarda di 12 mesi l'attribuzione dei riconoscimenti.
 8. In caso di assenza dal servizio, la data di maturazione del riconoscimento verrà posticipata di tanti mesi quanti sono i mesi interi di assenza (ad esclusione dei periodi di assenza per ferie e dei 5 mesi di congedo obbligatorio per maternità). Nel caso di assenza retribuita la riduzione di cui sopra non si applica se l'assenza non supera i tre mesi; in caso di assenza superiore la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.
 9. Le nuove figure professionali (di cui all'art. 10) sono catalogabili in due "Filiera": la "*Filiera c.d. privati*" (Coordinatore Personal, Referente Personal, Coordinatore Family/POE, Referente Personal/Family, Collaboratore Family/Cassa, Collaboratore Family/Cassa/Amministrativo, Collaboratore Family/Poe, Collaboratore Family/Poe/Amministrativo, Collaboratore Family/Poe/Amministrativo/Cassa, Collaboratore Poe,) e la "*Filiera c.d. Imprese*" (Coordinatore Imprese, Referente Corporate, Referente Corporate/PMI, Referente PMI, Collaboratore Amministrativo, Collaboratore Family/Cassa/Amministrativo, Collaboratore Family/Poe/Amministrativo, Collaboratore Family/Poe/Amministrativo/Cassa).
 10. La durata dei percorsi professionali prevista all'art. 10 è indipendente dall'inquadramento d'ingresso, salvo quanto di seguito previsto.

I periodi utili al raggiungimento dei requisiti temporali indicati all'art. 10 del presente accordo sono quelli in cui il dipendente interessato ha effettivamente svolto nella mansione il periodo previsto per la maturazione dell'inquadramento, in riferimento ad ogni singolo step. Nel caso di cambiamento di ruolo, ai fini del conseguimento dell'inquadramento superiore, ove previsto nel nuovo ruolo, il tempo trascorso nello step del ruolo precedente verrà conteggiato come segue:

en or st

Ruoli ricompresi nella stessa filiera:

- 100% dei periodi di precedente adibizione

Ruoli non ricompresi nella stessa filiera:

- 75% dei periodi di precedente adibizione

In relazione all'applicazione del presente accordo non verranno erogate somme a titolo di arretrato.

DICHIARAZIONE DELLE OO.SS.

Stante la profonda riorganizzazione della rete e le modifiche tempo per tempo intervenute sui ruoli, le OO.SS. ritengono indispensabile la predisposizione del mansionario e dei manuali operativi, questo per consentire l'applicazione univoca del modello Footprint, in modo tale che sia possibile il raggiungimento degli obiettivi dichiarati dalla riorganizzazione in corso e garantire una maggiore serenità dei lavoratori nell'espletamento delle mansioni.

B

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

CAPITOLO D - NUOVE INDENNITÀ

Art. 12 - Indennità di vicariato

TIPOLOGIA FILIALE	IMPORTO (Lordo mensile)
Vicario A	€ 65
Vicario B	€ 30

L'indennità è riconosciuta, con decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione della presente intesa o dall'attribuzione del profilo abilitativo di vicario se successiva, per dodici mensilità annuali a colui che è individuato come vicario secondo i criteri illustrati in occasione della presentazione del Progetto Footprint nel gennaio 2016.

L'indennità di vicariato cessa con il cessare delle abilitazioni che la giustificano.

DICHIARAZIONE OO.SS.

Le OO.SS. ritengono indispensabile che l'azienda fornisca il manuale operativo specifico nonché le disposizioni, in linea con il progetto illustrato alle OO.SS., che esplicitino analiticamente le funzioni che deve svolgere il vicario e che vengono tempo per tempo abilitate quando il direttore è assente o non disponibile.


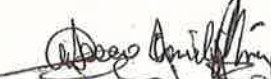
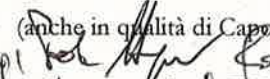
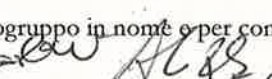


DISPOSIZIONI FINALI






1. Le Parti effettueranno, a richiesta di una di esse, momenti di verifica periodici, di massima con cadenza semestrale.
2. Le nuove figure professionali, di cui alla parte C della presente intesa, derivanti dalla riorganizzazione della rete (BPER, BDS, CR BRA), saranno regolamentate esclusivamente dal presente accordo.
3. Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurita la procedura avviata in applicazione degli artt. 17 e 21 del CCNL del 31.03.2015.
4. La validità della presente ipotesi di accordo è subordinata all'approvazione delle assemblee dei lavoratori/lavoratrici il cui esito sarà comunicato all'azienda di massima entro il 15 febbraio 2018.
5. La predetta intesa entrerà pertanto in vigore dal mese successivo alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo, periodo dal quale cesseranno gli effetti delle normative di secondo livello riferite alle nuove figure professionali disciplinate dal presente accordo.
6. I trattamenti economici verranno riconosciuti dopo l'approvazione della presente ipotesi di accordo da parte delle assemblee dei lavoratori/lavoratrici con erogazione di somme a titolo di arretrato relative al periodo che va dal mese successivo alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo alla data di erogazione delle provvidenze in via corrente.

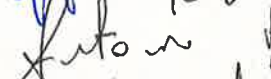
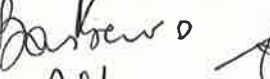



Le Organizzazioni Sindacali

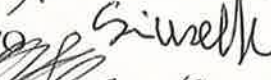




BPER Banca S.p.A.






(anche in qualità di Capogruppo in nome o per conto delle Società interessate)

FABI      

FIRST/CISL     

FISAC/CGIL     

UGL CREDITO     

UILCA     

UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA SINFUB 