

VERBALE DI INCONTRO

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2012 - 2014. "Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia".
Accentramento di attività presso la Capogruppo.

Il giorno 12 aprile 2013, in Modena,

tra

l'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, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Maurizio Zavagnini

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO:

FABI:

FIBA/CISL:

FISAC/CGIL:

UILCA:

SINFUB:

premesso che

- 1) in data 7 febbraio 2013 è stata trasmessa l'informativa - "Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2012 - 2014. "Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia". - Fusione per incorporazione di "Banca Popolare di Lanciano e Sulmona S.p.A.", di "Cassa di Risparmio della Provincia dell'Aquila S.p.A." e di "Banca Popolare di Aprilia S.p.A." nella Capogruppo "Banca popolare dell'Emilia Romagna soc. coop." prevista nel Piano Industriale di Gruppo 2012-2014; - Evoluzione di Bper Services, accentramento di attività presso la società consortile ed efficientamento strutture di operations; - Accentramento di attività presso la Capogruppo. Comunicazione in applicazione dell'art. 47 della L. 428/90 nonché degli artt. 17 e 21 CCNL 19 gennaio 2012. Avvio della relativa procedura" - 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. 21 CCNL 19 gennaio 2012;
- 2) data la complessità delle tematiche oggetto della procedura di cui al punto precedente nonché le differenti tempistiche di perfezionamento delle diverse progettualità oggetto della stessa, le parti hanno concordemente definito di negoziare separatamente le ricadute derivanti dall'accentramento di attività presso la Capogruppo;
- 3) si sono svolti diversi incontri tra le parti volti ad analizzare i progetti riferiti alla richiamata procedura sindacale;
- 4) con comunicazione scritta l'azienda ha rappresentato una determinazione diversa rispetto a quanto definito sul Controllo Crediti del Banco di Sardegna;
- 5) le Parti, nel darsi atto della volontà di definire anticipatamente rispetto alla conclusione dell'intera procedura le ricadute derivanti dall'accentramento dell'attività del Controllo Crediti di cui alla citata informativa, confermano che gli incontri volti alla ricerca di un accordo complessivo proseguiranno nelle prossime settimane;

si è convenuto quanto segue.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Uilca

Art. 1 - Premessa

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

Art. 2 – Accentramento Controllo Crediti – distacchi di personale

È prevista una profonda ristrutturazione della funzione Controllo Crediti che prevede lo scorporo della funzione in due parti, una gestionale ed una di controllo di secondo livello, nonché la riunificazione delle funzioni Controllo Crediti di Gruppo e Aziendali.

La scelta di ripartizione del Controllo Crediti deriva dalla necessità di separare le attività gestionali da quelle di controllo, con la contestuale ridefinizione del processo di gestione delle posizioni anomale e dei passaggi di stato per garantire una maggiore efficacia e tempestività nella gestione delle tematiche inerenti il credito performing.

Più in dettaglio, vengono identificate due distinte funzioni, con i seguenti compiti principali:

- il **Monitoraggio e Gestione Qualità del Credito**:
 - o effettua il monitoraggio del credito performing;
 - o gestisce i passaggi di stato del credito performing e definisce gli accantonamenti;
 - o fornisce indicazioni sulle azioni da intraprendere per prevenire il deterioramento della qualità del credito.
- il **Controllo Crediti**:
 - o verifica che gli status attribuiti, gli accantonamenti effettuati e la gestione del credito siano corretti, attraverso la verifica delle posizioni più rilevanti, più rischiose o che evidenzino situazioni problematiche, nonché verifiche a campione (tramite carotaggi) sulle posizioni minori.

Con riferimento all'attività di Controllo Crediti, il cui accentramento è previsto a partire dal corrente mese di aprile con perfezionamento entro il prossimo mese di giugno, come illustrato nell'informativa sindacale di cui alla presente procedura, verranno costituiti, a supporto della struttura centrale di Capogruppo, dei presidi distaccati. Un primo presidio verrà attivato a far data dal 15 aprile p.v. presso la sede di Banca della Campania e sarà costituito a regime da 6 risorse della medesima Banca che verranno distaccate in BPER.

Il distacco delle risorse scadrà il 31/12/2014, con possibilità di rinnovo a cadenza triennale.

I distacchi presso BPER non costituiscono interruzione o novazione alcuna del rapporto di lavoro con l'Azienda distaccante. 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 disciplinato dal vigente C.C.N.L. a proposito di sistema incentivante (art. 18, comma 2).

E' in facoltà dell'Azienda distaccante richiamare in servizio presso di sé i dipendenti distaccati anche anticipatamente rispetto alla scadenza.

Durante il periodo di distacco il personale distaccato operante in BPER presterà servizio nell'ambito del comune in cui prestava la propria attività al momento della sottoscrizione del presente accordo.

La valutazione professionale del personale distaccato sarà effettuata con i criteri e le modalità previsti dalla normativa tempo per tempo vigente presso la banca distaccante.

Al termine del distacco, i lavoratori potranno rientrare presso l'azienda distaccante, tenendo presente in via prioritaria il luogo di residenza e/o di provenienza e per i dipendenti che dovessero essere impiegati in attività sostanzialmente diverse da quelle esplicitate durante il servizio presso BPER, dovranno essere

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Uilca

previsti corsi addestrativi/formativi e/o di riqualificazione, anche con ricorso a finanziamenti pubblici e/o del fondo di solidarietà di settore, combinati con periodi di applicazione e verifica pratica presso succursali, uffici o, in generale, unità organizzative dell'azienda distaccante. Programmi e modalità degli interventi addestrativi e formativi, attuabili con percorsi di riqualificazione, formeranno oggetto di preventiva valutazione congiunta con le OO.SS. aziendali.

Art. 3 - Rientro dal distacco

Il personale distaccato potrà in qualsiasi momento chiedere il rientro nell'Azienda di provenienza. Le richieste saranno prese in considerazione dall' Azienda distaccante 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. 8, 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 dell' Azienda interessata.

Art. 4 – Risorse

Azienda	AS IS			TO BE		Differenza to be - as is	destinazione
	Servizio	Controllo	Monitoraggio	Servizio	Monitoraggio		
BPER	12	18	4	27	15	8	
BDC	0	7	2	6	7	4	
BSS	0	0	2	0	2	0	
BPM	0	8	4	0	7	-5	DG
BPR	0	4	2	0	3	-3	rete
BPA	0	1	0	0	0	-1	a fusione
BPLS	0	3	1	0	3	-1	a fusione
CARISPAQ	0	3	1	0	3	-1	a fusione
Totale	12	44	16	33	40		
	72			73		1	

Art. 5 – Ricollocazione delle risorse.

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.

Nell'adibizione delle 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 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 lettera A, punto 1 del D.M. 158/2000, come successivamente modificato, e delle previsioni dell'accordo 8 luglio 2011, si avvarranno, anche in concorso fra loro, dei contributi ivi previsti e dei

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisae/Cgil

Sinfub

Uilca

fondi nazionali comunitari. Per tali interventi formativi si applicheranno le previsioni definite dalle parti a livello nazionale.

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 ottobre 2013.

Art. 6 – 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 7 – Incontri aziendali

A richiesta delle singole RSA si potranno tenere incontri nelle singole aziende interessate dall'operazione al fine di verificare le ricadute sulle risorse in modo più dettagliato.

Art. 8 – Incontri di verifica

A richiesta di una delle parti sono previsti incontri di verifica che verranno cadenzati nell'eventuale verbale di accordo che le parti sottoscriveranno a chiusura della procedura.

Art. 9 – Prosecuzione della procedura

Le parti si danno atto che il presente verbale non interrompe la procedura richiamata in premessa, che proseguirà nelle analisi necessarie per addivenire ad un accordo.

Si concorda, inoltre, che il presente verbale sarà parte integrante dell'eventuale accordo che definirà la trattativa sulla procedura richiamata.

* * *

Quanto definito nel presente verbale di incontro formerà parte integrante dell'eventuale verbale di accordo di chiusura della procedura di cui in premessa.

Organizzazioni Sindacali

DIRCREDITO – F.D.

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UIL.CA-UIL

Azienda

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA S.C.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

4

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Uilca