

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 26 giugno 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:

SINFUB:

UILCA:

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 sull'accentramento delle Funzioni Ispettorato del Banco di Sardegna nella Direzione Revisione Interna di Gruppo;
- 5) rispetto al progetto rappresentato nella citata informativa sindacale di avvio della procedura, le analisi svolte hanno consentito di variare parzialmente il progetto attraverso il potenziamento dei previsti presidi territoriali ed un conseguente contenimento della mobilità territoriale delle risorse;

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.

Art. 2 – Accentramento funzioni della Direzione Revisione Interna di Gruppo – distacchi di personale

È prevista una profonda ristrutturazione della Direzione Revisione Interna di Gruppo che tende a conseguire, tra l'altro:

- maggiore omogeneità nell'esecuzione dell'attività ispettiva;
- maggiore efficacia ed efficienza nell'esecuzione delle attività di controllo, preservando nel contempo la conoscenza del territorio;
- omogeneizzazione e aumento del grado di copertura degli ambiti oggetto di verifica a livello di Gruppo;
- razionalizzazione dei controlli su rete, su uffici centrali e dei controlli a distanza e Fraud Audit;
- maggiore indipendenza delle risorse ispettive dislocate nelle singole società del Gruppo rispetto al management delle Banche controllate.

L'accentramento dell'attività ispettiva va a comportare come principali modifiche organizzative:

- la variazione delle unità organizzative degli Ispettorati delle Banche del Gruppo in unità organizzative del "Servizio Ispettorato di Gruppo" presso la Capogruppo;
- il venir meno nelle Banche del Gruppo delle unità organizzative ispettive che si occupano di attività diverse dalle verifiche in loco delle strutture di rete (controlli su Uffici Centrali, controlli a distanza e fraud audit) e riallocazione di dette attività nel costituendo "Servizio Internal Audit" e nel "Servizio Ispettorato di Gruppo" presso la Capogruppo.

L'operazione di accentramento iniziata a partire dal 27 maggio u.s., come illustrato nell'informativa sindacale di cui alla presente procedura, prevede la costituzione, a supporto della struttura centrale di Capogruppo, di presidi distaccati di regola localizzati presso le strutture di Direzione generale delle singole Banche del Gruppo. Tali presidi si aggiungeranno a quelli costituiti in occasione dell'incorporazione di cui al verbale del 4 giugno 2013, l'eventuale ulteriore potenziamento dei quali sarà oggetto di informazione alle RSA.

Di seguito si riporta la composizione iniziale dei previsti presidi:

Azienda	Risorse As Is	Risorse previste nei presidi	Risorse da riposizionare	destinazione
BDC	12	12	0	
BPM	11	10	1	DG
BPR	4	4	0	

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

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl FIsac/Cgil Sinifub

Uilca

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).

I presidi delocalizzati svolgeranno comunque attività proprie della Direzione Revisione Interna. Inizialmente il personale distaccato in Bper all'interno di detti presidi, operando alle dipendenze del Servizio Ispettorato di Gruppo, svolgerà la propria attività nell'ambito del comune in cui era adibito nel momento antecedente il distacco.

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

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 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. 7, 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 – 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

Direredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/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 dicembre 2013.

Negli altri casi di risorse in percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura l'azienda valuterà lo sviluppo inquadramentale anche in base all'eventuale nuovo percorso professionale.

Art. 5 – 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 6 – 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. 7 – Incontri di verifica

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

Art. 8 – Prosecuzione della procedura

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

Azienda

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA S. C.

[Handwritten signatures and initials in blue ink for all listed parties, including names like Stefano, Marco, and others.]

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Uilca

[Handwritten signatures and initials for the bottom row of parties.]