

## Verbale di Accordo

Il giorno 9 luglio 2013

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;

e

### le Organizzazioni Sindacali:

- DIRCREDITO
- FABI
- FIBA-CISL
- FISAC-CGIL
- SINFUB
- UILCA

premessi che:

- In data 28/5/2013 è stata inviata l'informativa inerente la procedura ex art. 21 del vigente CCNL avente ad oggetto il progetto di "Finalizzazione del Modello Divisionale" sulle società Banca Popolare di Ravenna s.p.a e Banca di Sassari s.p.a.;
- In data odierna l'Azienda ha incontrato le Rappresentanze di Gruppo delle OO.SS. illustrando loro il citato progetto nonché le relative fasi attraverso le quali lo stesso verrà applicato sulla rete commerciale;
- Il modello è attualmente applicato presso la Capogruppo ed è stato oggetto di accordo sindacale del 1° marzo 2013 ed il cui contenuto e con esso anche la documentazione fornita in occasione degli incontri effettuati si richiama integralmente,.
- Sono state definite, per ciascuna Banca, le date di rilascio definitivo del Modello Divisionale, come di seguito specificato:

Banca	data
BPR	19 luglio 2013
BSS	30 settembre 2013

- Le parti concordano che gli strumenti per la realizzazione del presente progetto sono improntati al miglioramento dell'efficienza ed efficacia del processo lavorativo.

si è concordato quanto segue:

### Art. 1

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

### Art. 2

A partire dalla data di rilascio del nuovo Modello Divisionale presso ciascuna Banca, al personale in servizio presso la rete commerciale, continueranno ad applicarsi le relative

*Allegato*  
*free*  
*name*

normative in materia di inquadramenti ed indennità e assegni al personale connessi a mansioni svolte, rispettivamente disciplinati dai rispettivi CIA.

### Art. 3

Le nuove figure professionali derivanti dal presente progetto a seguito di nuove attività o cambiamenti di organizzazione, formeranno oggetto di valutazione e pesatura entro il mese di gennaio 2014.

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 conseguito 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. 4

L'adibizione ai nuovi ruoli verrà formalizzata al lavoratore tramite la procedura Leonardo.

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

Nel perseguire questi obiettivi, il titolare della filiale ed il preposto della gestione risorse territorialmente competente definiranno il ruolo da attribuire alla risorsa. Quindi, in tempi contenuti, il titolare si confronterà con la risorsa sul ruolo assegnato e i contenuti del modello di servizio (allegato A dell'accordo 1/3/13) anche al fine di prevedere l'eventuale percorso formativo ricercandone la condivisione e le opportunità di crescita professionale.

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.

### Art. 5

Le parti concordano che la formazione svolge un ruolo fondamentale per la corretta applicazione del modello divisionale che prevede un periodo di intensa formazione anche, se necessario, in supero dei livelli previsti dal CCNL.

A richiesta delle RSA interessate si terrà un apposito incontro in cui verrà illustrato il piano formativo relativo al progetto in esame.

Gli interventi formativi/addestrativi di riqualificazione professionale come da allegato documento, 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.

Ai colleghi destinati alla rete da altre unità organizzative ovvero rientranti da lunghe assenze, verrà garantita adeguata formazione utile al ruolo ed alle mansioni da svolgere.

*Handwritten notes:*  
P. P.  
A. P.  
M. P.

*Handwritten signatures:*  
[Multiple illegible signatures]

*Handwritten notes on the right margin:*  
[Illegible handwritten notes]

I corsi potranno essere integrati da stages o affiancamenti professionali.

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

Il processo formativo collegato al ruolo ricoperto si concluderà, di massima, 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 D.M. 158/2000 e successive modifiche ed integrazioni, previa attuazione di quanto disciplinato dall'art. 7 dello stesso D.M.

#### Art. 6

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 modello divisionale e per i 12 mesi successivi si dovranno tenere in considerazione l'eventuale inesperienza e deficit formativo, relativamente ad eventuali episodi e/o situazioni problematiche che coinvolgano i colleghi. Allo stesso modo e nelle medesime ipotesi si terrà conto ai fini della valutazione della prestazione prevedendo, laddove necessario, ulteriore formazione.

#### Art. 7

Entro sei mesi dall'applicazione della procedura le parti si incontreranno per effettuare una verifica sull'applicazione del modello e se richiesto saranno forniti dati aggregati sul progetto.

#### Art. 8

Le parti si danno atto di aver esperito la procedura corrente.

Il giorno 9 luglio 2013

Le Organizzazioni Sindacali

DIRCREDITO

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UILCA

L'Azienda

Banca popolare dell'Emilia Romagna

Società cooperativa

