

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 3 settembre 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:

premessò che

- 1) in data 12 aprile 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”. 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) si sono svolti diversi incontri tra le parti volti ad analizzare i progetti riferiti alla richiamata procedura sindacale;
- 3) con comunicazione scritta l'azienda ha rappresentato una determinazione diversa rispetto a quanto definito sull'accentramento della funzione Antiriciclaggio di Banca di Sassari e Banco di Sardegna, che comporta la momentanea non attivazione del previsto presidio di Capogruppo su Sassari;
- 4) Nel corso degli incontri le OO.SS. hanno manifestato perplessità sul dimensionamento dell'organico dei Poli decentrati che ritengono non tenere pienamente conto delle realtà socio ambientali.
- 5) L'Azienda, con riguardo a quanto riportato nel punto che precede, ha confermato, dopo gli opportuni approfondimenti, la congruità dell'organico del Servizio Antiriciclaggio di Gruppo;

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 – Premessa

La premessa e gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Uilca

[Handwritten signatures and initials of the representatives of the bank and the unions, including the names Dircredito, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub, and Uilca.]

Art. 2 – Accentramento funzioni di Antiriciclaggio in Capogruppo

È prevista una profonda ristrutturazione che si delinea nel progetto relativo al “nuovo modello organizzativo” del Servizio Antiriciclaggio finalizzato a realizzare l’accentramento in Bper del presidio Antiriciclaggio delle Banche e Società del Gruppo con sede in Italia sottoposte alla normativa antiriciclaggio.

Tale modello si pone i seguenti obiettivi:

- razionalizzare il modello di presidio Antiriciclaggio a livello di Gruppo;
- rafforzare il ruolo di direzione e coordinamento della Capogruppo in ambito antiriciclaggio.

Il nuovo modello organizzativo prevede:

- l’accentramento presso il Servizio Antiriciclaggio della Capogruppo:
 1. delle attività di controllo per l’identificazione di eventuali operazioni sospette non rilevate dalle strutture delle Società cui compete l’amministrazione e la gestione concreta dei rapporti con la clientela;
 2. delle attività di istruttoria, valutazione ed eventuale invio delle segnalazioni di operazioni sospette agli organi di vigilanza;
 3. del ruolo di Delegato aziendale per la segnalazione di operazioni sospette (ex. art. 42, D.Lgs 231/07), assegnato al Delegato di Gruppo;
- la conferma dell’accentramento presso il Servizio Antiriciclaggio della funzione di identificazione e valutazione dei rischi di non conformità alla normativa antiriciclaggio (“funzione antiriciclaggio”);
- l’istituzione della figura del “Delegato Vicario”, al fine di dare continuità all’attività di segnalazione delle operazioni sospette in caso di assenza o impedimento del Delegato di Gruppo.

Il nuovo assetto organizzativo del “Servizio Antiriciclaggio”, ridenominato “Servizio Antiriciclaggio di Gruppo”, prevede:

- il mantenimento dell’attuale Ufficio “Conformità antiriciclaggio”;
- l’istituzione:
 - dell’Ufficio “Istruttoria sospette”, in luogo dell’attuale Sezione “Istruttoria sospette”, con conseguente rafforzamento della struttura deputata all’istruttoria delle operazioni sospette inoltrate al Delegato di Gruppo;
 - dell’Ufficio “Analisi e controlli a distanza”, nel cui ambito confluiranno le due attuali Sezioni “Monitoraggio Sospette” e “Controlli centralizzati”;
 - di presidi della Capogruppo, mediante la creazione di sezioni (“Poli”), dipendenti dall’Ufficio “Analisi e controlli a distanza”, decentrate sul territorio nazionale e con responsabilità per area geografica (Nord; Centro; Sud), valorizzando risorse presenti nel Gruppo che opereranno in distacco sulla Capogruppo;
 - della Sezione “Indirizzo e Reporting” in staff al Responsabile del Servizio;
- la ridenominazione della Sezione “Norme e procedure” in Sezione “Modelli e Norme” con posizionamento della stessa direttamente in staff al Responsabile del Servizio.

L’accentramento si attuerà in più fasi, di seguito descritte:

- la prima, che si è conclusa il 10 giugno 2013 ha visto l’attivazione delle sezioni “Polo Nord Italia” (con presidio su Modena) e “Polo Centro Italia” (con presidi su L’Aquila e Aprilia) e l’accentramento del presidio antiriciclaggio della Banca Popolare di Ravenna;
- la seconda fase, che si è conclusa il 30 giugno 2013, prevede l’attivazione della sezione “Polo Sud Italia” (con presidio su Matera) con contestuale accentramento dell’attività da Banca Popolare del Mezzogiorno e Banca della Campania;

Banca popolare dell’Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

2

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Uilca

Per le società non bancarie del Gruppo sottoposte alla normativa Antiriciclaggio e per la Cassa di Risparmio di BRA, il cui accentramento è previsto con decorrenza 1 ottobre 2013, si terrà un apposito incontro finalizzato a negoziare eventuali ricadute sul personale.

Art. 3 – Ricadute sulle risorse – distacchi di personale

L'operazione di accentramento prevede la costituzione, a supporto della struttura centrale di Capogruppo, del "Polo Sud Italia" che sarà localizzato presso le strutture di Direzione generale della Banca popolare del Mezzogiorno.

È quindi previsto per le 4 risorse che saranno occupate nel "Polo Sud Italia" l'utilizzo dell'istituto giuridico del distacco in Capogruppo da Banca popolare del Mezzogiorno, con il mantenimento del rapporto di lavoro presso la Banca di provenienza.

Le risorse interessate dalla presente procedura saranno riallocate come di seguito:

Azienda	AS IS	TO BE	Differenze	destinazione
BPER	20	31	11	
BANCA DELLA CAMPANIA	5		-5	DG
BANCA POPOLARE DEL MEZZOGIORNO	6	4	-2	DG/Rete
BANCA POPOLARE DI RAVENNA	3		-3	DG/Rete
Totale	34	35	1	

L'accentramento comporta il venir meno nelle Banche del Gruppo interessate delle unità organizzative che si occupano delle attività accentrate.

L'indicazione delle destinazioni riportate in tabella potrebbe non considerare eventuali riallocazioni a scorrimento che comunque saranno territorialmente limitate all'unità produttiva di provenienza.

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).

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 verbale.

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

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

 Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Uilca

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.

DICHIARAZIONE DELLA OO.SS.:

Le OO.SS. dichiarano le proprie perplessità in relazione al dimensionamento dei Poli Territoriali Ufficio Analisi e Controlli a distanza. Ritengono opportuno il potenziamento degli stessi al fine di consentire ai colleghi di svolgere la loro attività in tutta sicurezza nell'interesse loro, dell'azienda e di tutti i dipendenti del Gruppo.

Art. 4 - 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.

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.

Le eventuali nuove figure professionali derivanti dal presente progetto formeranno oggetto di valutazione e pesatura entro 6 mesi dalla firma del presente verbale.

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 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

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

4

Dirrettivo

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Uilca

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 di verifica

A richiesta di una delle parti sono previsti incontri di verifica che potranno riguardare anche le tematiche contenute nella dichiarazione sindacale in calce all'art. 3 del presente verbale.

Art. 8 – Prosecuzione della procedura

Si concorda che il presente verbale sarà parte integrante dell'eventuale accordo che definirà la trattativa sulla procedura in esame, al termine degli incontri previsti per la definizione della stessa.

Organizzazioni Sindacali	Azienda
DIRCREDITO – F.D.	BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA S. C.
FABI	
FIBA-CISL	
FISAC-CGIL	
SINFUB	
UIL.CA	

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Uilca

