

## VERBALE DI ACCORDO

**Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2012 – 2014. “Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia”.**

**Accentramento in Capogruppo delle attività di controllo svolte dal Banco di Sardegna.**

Il giorno 5 agosto 2014, 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, Corrado Odorici, Federica Tognacci e Marcello Bongiorno

**e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:**

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

premessi che

- 1) il 13 marzo 2012 è stato approvato il Piano Industriale 2012 – 2014 “Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia” (di seguito Piano) ed è stato presentato a tutte le OO.SS. ed alle comunità rappresentandone le linee guida nonché le relative azioni abilitanti, sia ordinarie che straordinarie, unitamente agli obiettivi ed ai connessi razionali economico – finanziari;
- 2) il Piano prevede la realizzazione di un intenso programma di cambiamento volto al raggiungimento di obiettivi strategici quali la semplificazione del Gruppo, la generazione di crescita ed efficienza, il rafforzamento della solidità patrimoniale, l'ottimizzazione del presidio dei rischi e il mantenimento di un adeguato profilo di liquidità;
- 3) in data 15 settembre 2012 è stato sottoscritto tra le parti un accordo quadro complessivo con il quale si definiscono le modalità attraverso le quali gestire gli obiettivi di riduzione di organico previsti e le ricadute sul Personale derivanti dalle operazioni conseguenti all'applicazione del Piano;
- 4) in data 9 maggio 2014 è stata trasmessa l'informativa da considerarsi parte integrante del presente verbale al pari del relativo allegato *Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2012 – 2014. “Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia”*. *Accentramento in Capogruppo delle attività di controllo svolte dal Banco di Sardegna. Comunicazione in applicazione 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;
- 5) la soluzione adottata si fonda sulla dipendenza di carattere gerarchico, oltre che funzionale, dai Responsabili di Funzioni di Controllo della Capogruppo, delle funzioni di controllo già operanti presso il Banco di Sardegna (d'ora in poi per brevità “BDS”) e la Banca di Sassari (d'ora in poi per brevità “BSS”);

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dircredito

Fabi

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Uilca

- 6) L'Azienda dichiara che la scelta di accentramento compiuta, ispirata alla determinazione di rafforzare efficacia ed efficienza dei controlli, trova confermata la propria "ratio" nel 15° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia n. 263/2006 Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche, a cui è sottesa l'opportunità di assicurare un approccio unitario nella costruzione dell'intero Sistema dei Controlli Interni. La soluzione individuata è idonea a contemperare l'adeguatezza dei presidi da adottare e la salvaguardia delle competenze attualmente esistenti;
- 7) con costituzione della delegazione ad hoc di cui all'art. 21 del vigente CCNL, in data 25 e 26 giugno 2014 si sono svolti incontri tra le parti volti ad analizzare i progetti riferiti alla richiamata procedura sindacale;
- 8) con l'informativa l'azienda Bper, in veste di Capogruppo, ha assolto agli obblighi di comunicazione previsti dalle norme di legge e di contratto, illustrando i motivi e gli obiettivi, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e le misure previste per questi ultimi;

si è convenuto quanto segue.

### Art. 1 - Premessa

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### Art. 2 – Accentramento in Capogruppo delle attività di controllo svolte dal Banco di Sardegna

Il piano di accentramento in Capogruppo delle attività di controllo sin qui in capo al "BDS" riguarda le funzioni:

1. **Ispettorato:** alle dipendenze della Direzione Revisione Interna di Gruppo verrà posto il Servizio Ispettorato "BDS" che manterrà sede a Sassari ed avrà le seguenti unità organizzative: Ufficio Ispettorato Uffici Centrali e Società non Bancarie; Ufficio Ispettorato Dipendenze; Sezione Controlli Accentrati e Fraud Audit e Ufficio Coordinamento.

Il numero di risorse si attesterà a **32**. Alla data dell'accentramento saranno distaccate 31 risorse; 1 sarà distaccata in un momento successivo.

Per "BSS" e "BDS" si rende pertanto necessario adeguare lo scenario di esternalizzazione delle rispettive funzioni di controllo con assegnazione alla Capogruppo. Verrà pertanto individuato un Referente della Revisione Interna di Gruppo presso le stesse banche esternalizzanti.

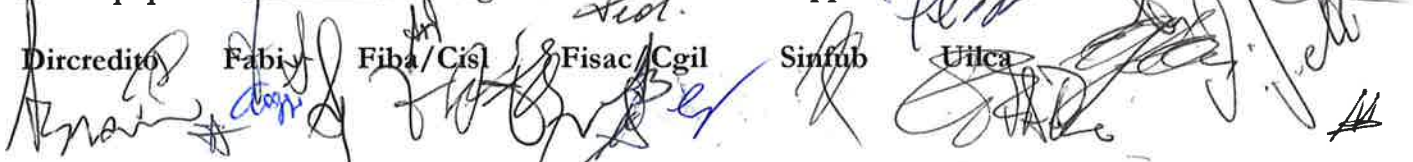
2. **Controllo Crediti:** alle dipendenze del Servizio Controllo Crediti di Gruppo verrà posto l'Ufficio Controllo Crediti Polo Sardo con sede a Sassari; il numero di risorse si attesterà a **7**.

Per quanto riguarda "BDS", "BSS" e Sardaleasing verrà pertanto individuato un referente presso le stesse;

3. **Antiriciclaggio:** alle dipendenze del Servizio Antiriciclaggio di Gruppo, che riporta direttamente all'Amministratore Delegato, è attivo, l'Ufficio Analisi e Controlli a distanza che verrà articolato in un'ulteriore unità, denominata Sezione Sardegna, con sede a Sassari; il numero di risorse si attesterà a **6**.

Per "BDS", "BSS" e Sardaleasing si precisa che l'accentramento comporterà l'attribuzione del ruolo di Delegato aziendale per la segnalazione di operazioni sospette (ex art. 42, D. Lgs. 231/07) al Delegato di Gruppo.

Banca popolare dell'Emilia Romagna e Le Aziende del Gruppo


  
 Dircredito    Fabi    Fiba/Cisl    Fisac/Cgil    Sinfub    Uilca

### Art. 3 – Ricadute sulle risorse – distacchi di personale

L'accentramento descritto si realizzerà attraverso l'utilizzo dell'istituto giuridico del distacco in Capogruppo delle risorse interessate, con il mantenimento del rapporto di lavoro presso l'Azienda controllata di provenienza e non comporterà ricadute negative su tali risorse distaccate (né in termini occupazionali, né in termini di luogo dell'esecuzione della prestazione).

Le tre funzioni oggetto di accentramento resteranno, quali presidi territoriali delle funzioni di Capogruppo, localizzate in Sardegna nelle attuali sedi.

Le risorse "da recuperare" verranno impiegate per soddisfare le specifiche esigenze delle due Banche e/o del Polo Sardo di Bper Services. Nello specifico le risorse saranno così riallocate:

- 1 risorsa verrà riallocata in Direzione Generale presso la "BSS";
- 1 risorsa verrà riallocata presso il Polo Sardo di Bper Services di Sassari attraverso l'istituto giuridico del distacco;
- Le restanti risorse verranno riallocate presso il "BDS" nell'unità produttiva Sassari, o in altra unità produttiva nel caso vi fosse l'opportunità di un avvicinamento alla residenza.

Alle suddette risorse riallocate si applicherà la disciplina normativa di cui all'art. 17 dell'accordo 15 settembre 2012.

Di seguito una tabella riepilogativa dell'impatto numerico delle risorse:

Risorse impiegate	as is	to be
Ispettorato	32 BDS	32
Controllo Crediti	8 BDS	7 (1 recupero)
Antiriciclaggio	6 BDS + 4 BSS	6 (3 BDS + 3 BSS 4 recuperi)
Totale	50	45

Le parti concordano che le articolazioni territoriali del Gruppo, comprese quelle riferite alle attività di controllo della Capogruppo con sede a Sassari, di cui alla presente procedura, oltre a mitigare la mobilità territoriale e preservare le lavorazioni sui diversi territori, dovranno anche consentire in prospettiva un bacino occupazionale ed il mantenimento della professionalità sui territori stessi.

L'accentramento di cui al presente accordo decorrerà dal 1° luglio 2014.

Nell'organigramma di Bper verranno poste le strutture di cui al presente accordo, con le specifiche di cui all'art.2 punti 1, 2 e 3.

Il distacco delle risorse scadrà il 31/12/2016, 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,

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dircredito Fabi Fiba/Cisl Fisac/Cgil Sinfub Uilca

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.

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 esplicate 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.

Le risorse distaccate saranno allocate nelle attuali sedi di lavoro, senza pertanto subire alcuna mobilità territoriale.

Le previsioni di cui all'accordo 15 settembre 2012 saranno altresì applicate per le risorse per le quali nei prossimi sei mesi fossero disposti trasferimenti di iniziativa aziendale collegabili all'operazione di accentramento di cui si tratta che comportino mobilità territoriale.

La ricollocazione verrà effettuata ricercando la valorizzazione del personale stesso.

#### **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.

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. 5 - Inquadramenti e mansioni**

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.

Il processo 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 equivalenza di mansioni e fungibilità.

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

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dicredito

Fabiv

Fiba/Cisl

Fisac/Cgil

Sinfub

Uilca

Il Personale continuerà ad essere adibito compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, alle medesime mansioni, ovvero a mansioni comunque riconducibili al citato inquadramento, ricercando 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.

Saranno, altresì, valutate le disponibilità manifestate dai colleghi a ricoprire i nuovi ruoli professionali, ove previsti, nelle nuove strutture, tenendo in considerazione la professionalità degli stessi.

Come definito dall'Accordo di Gruppo 15 settembre 2012 all'art. 20, al fine di poter mantenere i lavoratori negli ambiti territoriali di provenienza, al Personale potranno essere attribuite mansioni non equivalenti in deroga all'art. 2103 c.c., possibilmente ricercando il consenso della risorsa. Sarà invece possibile procedere al trasferimento della sede di lavoro, allo scopo di garantire le mansioni equivalenti.

#### **Art. 6 – Percorsi professionali**

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 alla data di maturazione l'inquadramento previsto, qualora questo fosse conseguito entro il mese di dicembre 2014.

Negli altri casi di risorse in percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura l'azienda riconoscerà, in base agli accordi aziendali previsti, laddove applicabili, lo sviluppo inquadramentale anche in base all'eventuale nuovo percorso professionale.

#### **Art. 7 - 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 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.

I corsi potranno essere integrati da affiancamenti professionali.

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

#### **Art. 8 – 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. 9 – Incontro di verifica**

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le Aziende del Gruppo

Dircredito   Fabi   Fiba/Cisl   Fisac/Cgil   Sinfub   Utica



A richiesta di una della parti si terranno incontri di verifica relativi all'applicazione del presente accordo.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurita la procedura avviata in applicazione degli articoli 17 e 21 del CCNL del 19 gennaio 2012 di cui all'informativa del 09.05.2014.

**Le Organizzazioni Sindacali:**

DIRCREDITO - F.D.

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA

Società Cooperativa

FABI

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UIL.CA