

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”. Razionalizzazione della Rete di Banca Popolare del Mezzogiorno S.p.A.

Il giorno 12 settembre 2014, a Modena,

le Aziende:

- Banca popolare dell'Emilia Romagna Soc. Coop. in veste di azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, “BPER”), nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Corrado Odorici, Federica Tognacci e Marcello Bongiorni;
- Banca Popolare del Mezzogiorno S.p.A. (di seguito, per brevità, “BPMEZZ” S.p.A.), nella persona di Maurizio La Rosa;

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

premesso 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 perseguire gli obiettivi di riduzione di organico previsti e le ricadute sul Personale derivanti dalle operazioni conseguenti all'applicazione del Piano;
- 4) la razionalizzazione ed integrazione delle componenti del Gruppo, che si pone l'obiettivo di pervenire ad una progressiva semplificazione della struttura operativa, ad una riduzione dei costi da perseguire attraverso l'intervento su diverse componenti di costo e ad un miglioramento dell'efficienza, prevede la progettualità della razionalizzazione organizzativa della Rete Commerciale;
- 5) Il Piano Industriale prevedeva l'apertura di 25 nuove filiali con focus su 12 Capoluoghi di Provincia prioritari e la chiusura nel Gruppo di 50 sportelli non performanti. Inoltre erano previsti per altre filiali interventi di rilancio e trasferimento, atti a favorire un aumento dell'attività e della redditività aziendale. Banca popolare del Mezzogiorno (di seguito: BPMEZZ) ha quindi individuato un certo numero di filiali, secondo i criteri previsti dallo stesso, oggetto di chiusura;
- 6) Le OO.SS. contestano il fatto che la chiusura nel Gruppo di sportelli, a prescindere dalla loro caratterizzazione, peraltro non definita nel Piano Industriale, oltre la previsione del Piano (29 filiali, 13 sportelli leggeri e 10 microsportelli mono-addetto), per i quali non è stata fatta azione di rilancio

- e efficientamento, e la mancata apertura degli sportelli programmati, cambia i presupposti sulla presenza territoriale e sullo sviluppo del Gruppo e sulle prospettive degli organici;
- 7) L'Azienda ribadisce la coerenza della chiusura nel Gruppo di 29 filiali (al netto degli sportelli interessati dall'operazione ex Serfina), 13 sportelli leggeri e 10 microsportelli mono-addetto, tanto con gli obiettivi di cui al punto 5 (gli sportelli chiusi sono complessivamente 52, fra cui la gran parte leggeri o monoaddetto, contro la previsione di 50) quanto con gli obiettivi di organici previsti nel Piano Industriale. In tale contesto BPMEZZ ha deliberato in data 24 luglio 2013 la chiusura di 2 filiali, nonché la trasformazione di 8 sportelli a piena operatività in sportelli leggeri. Ciò al fine di raggiungere l'obiettivo di un maggior efficientamento commerciale ed organizzativo della rete stessa, pur preservando le caratteristiche di vicinanza e presidio del territorio. Risultano ad oggi aperte nel Gruppo, quattro nuove filiali;
 - 8) Le OO.SS. sottolineano che rispetto al perimetro bancario del Gruppo al momento della presentazione del Piano Industriale, le nuove filiali aperte risultano essere 2 di cui Vicenza ag.1, attualmente già chiusa, e Lido di Iesolo.
 - 9) In relazione a quanto sopra, in data 10 settembre 2013, è stata trasmessa da BPMEZZ alle Rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni sindacali l'informativa, con i relativi allegati – che qui si richiamano integralmente - con i quali si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione dell'art.17 CCNL del 19 gennaio 2012;
 - 10) Relativamente a quanto indicato all'allegato 1B della citata informativa, ad integrazione della stessa, si precisa che:
 - la filiale che riceve le risorse di Matera ag. 4 è stata individuata in Matera ag. 1 e non più Sede Matera;
 - la trasformazione in sportelli leggeri delle dipendenze di Messina ag.3 e Calatabiano avverrà con decorrenza 1 ottobre 2014;
 - non è ancora stata individuata la data di trasformazione delle dipendenze di Catanzaro ag.1 e Borgetto;
 - 11) Relativamente all'informativa del 10 settembre 2013, le Parti di cui al presente accordo si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate dell' 11 e 12 settembre 2014;

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Riallocazione risorse

Il progetto, così come specificato in premessa, prevede quindi la chiusura di 2 filiali (Potenza Ag. 3 e Reggio Calabria Ag.1), nonché la trasformazione, ad oggi definita, di 6 sportelli a piena operatività in sportelli leggeri (Matera Ag. 4, Matera Ag. 5, Pomarico, Lucca Sicula, Messina Ag. 3, Calatabiano).

Si allega alla presente uno schema riassuntivo, da considerarsi parte integrante del presente verbale all.to1 A e all. 1 B (AS IS e TO BE Sportelli oggetto di razionalizzazione e Sportelli leggeri oggetto di razionalizzazione), con il dettaglio dei punti vendita da chiudere e di quelli che riceveranno i rapporti e la prevalenza delle risorse coinvolte nell'operazione.

Le risorse complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione (risorse provenienti da filiali che chiudono + risorse delle filiali che ricevono) sono 88 (25+63 - somma organico filiale che chiude + organico filiale che riceve + organico sportello leggero + organico filiale principale, cfr. all. 1A e all. 1B).

Circa le conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale dell'operazione di razionalizzazione sulle stesse, si rinvia all'all.to 2, tab. A ("sintesi mobilità territoriale e professionale – impatto diretto").

A tali risorse se ne aggiungono altre 8 comunque coinvolte nell'operazione per scorimento (cfr. all.to 2, tab. B "sintesi mobilità territoriale e professionale – impatto a scorimento").

Le risorse provenienti dalle filiali in chiusura o oggetto di trasformazione complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione sono 26 (7 organico AS IS sportelli in chiusura +19 organico AS IS sportelli oggetto di trasformazione) come da all.to 1 A e all. 1 B ("Tab. AS IS e TO BE"), di cui:

- 3 presso Potenza Ag. 3;
- 4 presso Reggio Calabria Ag. 1;
- 4 presso Matera Ag. 4;
- 3 presso Matera Ag. 5;
- 3 presso Pomarico;
- 3 presso Lucca Sicula;
- 4 presso Messina Ag. 3;
- 2 presso Calatabiano.

Le 26 risorse complessive verranno impiegate, direttamente, nel seguente modo:

a) per quel che riguarda le risorse provenienti dalle filiali oggetto di chiusura (7):

- 4 confluiranno nelle rispettive filiali erede;
- 3 verranno recuperate.

b) per quel che riguarda le risorse provenienti dalle filiali trasformate da sportelli a piena operatività in sportelli leggeri (19):

- 13 confluiranno nell'organico delle rispettive filiali principali (composto da filiale+sportello leggero);
- 6 verranno recuperate.

Alle risorse di cui sopra se ne aggiungono 8 che verranno comunque coinvolte nell'operazione, non direttamente ma per scorimento (cfr. all. 2 – tab. B cit. e all. 3A e 3B).

Il progetto di efficientamento descritto consentirà il recupero di 9 risorse (3+6) che verranno riallocate nel rispetto delle esigenze organizzative, gestionali e tenendo conto anche delle esigenze personali e di famiglia dell'interessato.

La mobilità che si venisse a creare sarà gestita prioritariamente attraverso la ricerca del consenso del personale interessato; la ricollocazione verrà effettuata ricercando la valorizzazione del personale stesso.

Fatte salve le priorità previste dalle normative di legge vigenti, l'Azienda, valuterà prioritariamente le richieste di trasferimento presentate dal personale oggetto della presente procedura, qualora si rendessero disponibili Sedi di lavoro più vicine al luogo di residenza e/o più favorevoli al lavoratore.

Si conferma che in materia di mobilità, a decorrere dalla data di trasferimento, verranno applicate le previsioni di cui all'accordo di Gruppo del 15 settembre 2012.

Alle risorse per le quali nei prossimi sei mesi fossero disposti trasferimenti di iniziativa aziendale collegabili all'operazione in parola verrà applicato l'accordo di Gruppo del 15 settembre 2012.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. confermano la propria contrarietà (così come già dichiarato nel verbale del 5/3/13 in BPMEZZ e successiva comunicazione) circa l'istituzione e il mantenimento di sportelli monoaddetto. Tale contrarietà è stata ribadita anche dagli RLS al fine di garantire l'incolumità di addetti e clientela.

Le ristrutturazioni oggetto del presente accordo comportano problemi relativi ai carichi di lavoro sia per l'agenzia 1 di Catanzaro sia per la sede di Reggio Calabria, pertanto si chiede un urgente incremento degli organici e un adeguamento delle autonomie.

Raccomandazione delle OO.SS.

- a) Le OO.SS. raccomandano che la gestione del Personale sia improntata al massimo contenimento della mobilità territoriale;
- b) nei casi in cui non sia possibile quanto indicato alla lett. a), le OO.SS. raccomandano che vengano ricercate soluzioni atte a supportare economicamente i lavoratori, anche valutando nei casi dei trasferimenti c.d. a scorrimento, derivanti dalle operazioni di cui trattasi, un trattamento analogo a quello previsto in caso di "trasferimenti che siano diretta ed immediata conseguenza delle operazioni straordinarie previste dal Piano Industriale", di cui agli artt.17 e 18 del citato accordo del 15 settembre 2012.

Dichiarazione aziendale

- a) In relazione alla raccomandazione a) delle OO.SS., l'Azienda si impegna a ricercare soluzioni finalizzate a contenere, quanto più possibile, la mobilità territoriale;
- b) in relazione alla raccomandazione b) delle OO.SS., l'Azienda valuterà i supporti economici, per i trasferimenti c.d. "a scorrimento" evidenziati negli allegati, nei casi in cui la nuova assegnazione comporti una condizione di sostanziale maggior disagio rispetto alla precedente.

Art. 3 - Rapporti di lavoro

Si è concordemente deciso che detta operazione non determinerà interventi sui livelli occupazionali dell'attuale personale in servizio e, pertanto, non si procederà ad alcuna risoluzione di rapporti di lavoro.

Art. 4 – 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 anche mediante interventi formativi e adeguato affiancamento addestrativo, cercando la condivisione con i lavoratori interessati.

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.

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.

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 di cui all'all.to 2 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.5 – 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 febbraio 2015.

Negli altri casi di risorse inserite 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. 6 – 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 titolare/responsabile 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.

Art. 7 – Incontro di verifica

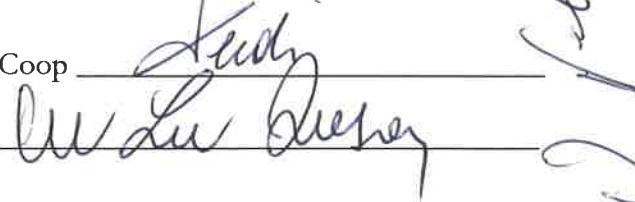
Le parti si incontreranno per fare una valutazione congiunta delle ricadute sul personale relativamente alle chiusure entro il 31 gennaio 2015. Di tale incontro verrà redatto verbale che formerà parte integrante del presente accordo.

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

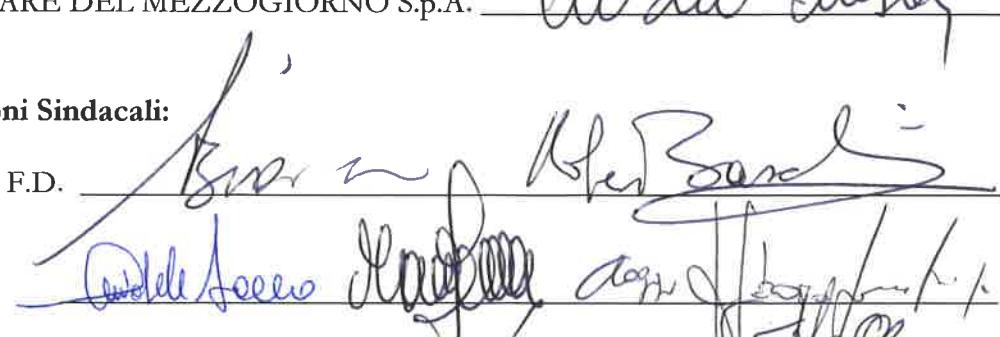
Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurite le procedure avviate in applicazione dell'articolo 17 del CCNL del 19 gennaio 2012.

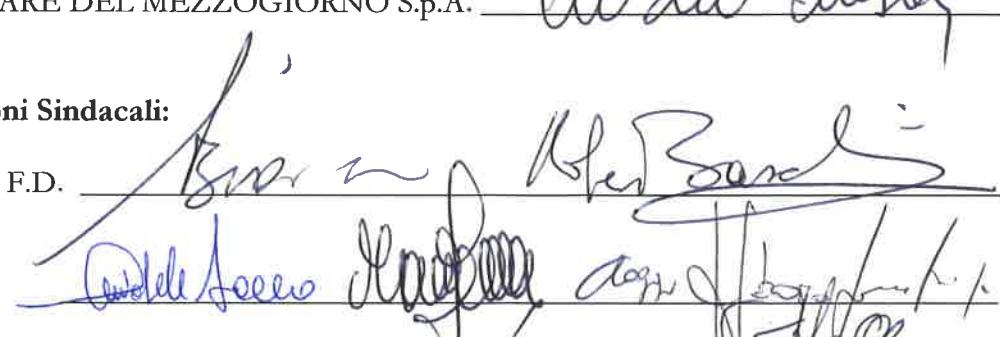
Le Aziende:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA Soc. Coop 

BANCA POPOLARE DEL MEZZOGIORNO S.p.A. 

Le Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO – F.D. 

FABI 

FIBA-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UIL.CA

*Adrián F. Arias
Nelly Pérez Gutiérrez Barbero García
Jesús Sánchez
Oscar Díaz Rodríguez Rosales*

R

ALL 2 (CHIUSURA FILIALI + SPORTELLI LEGGERI)

TABA

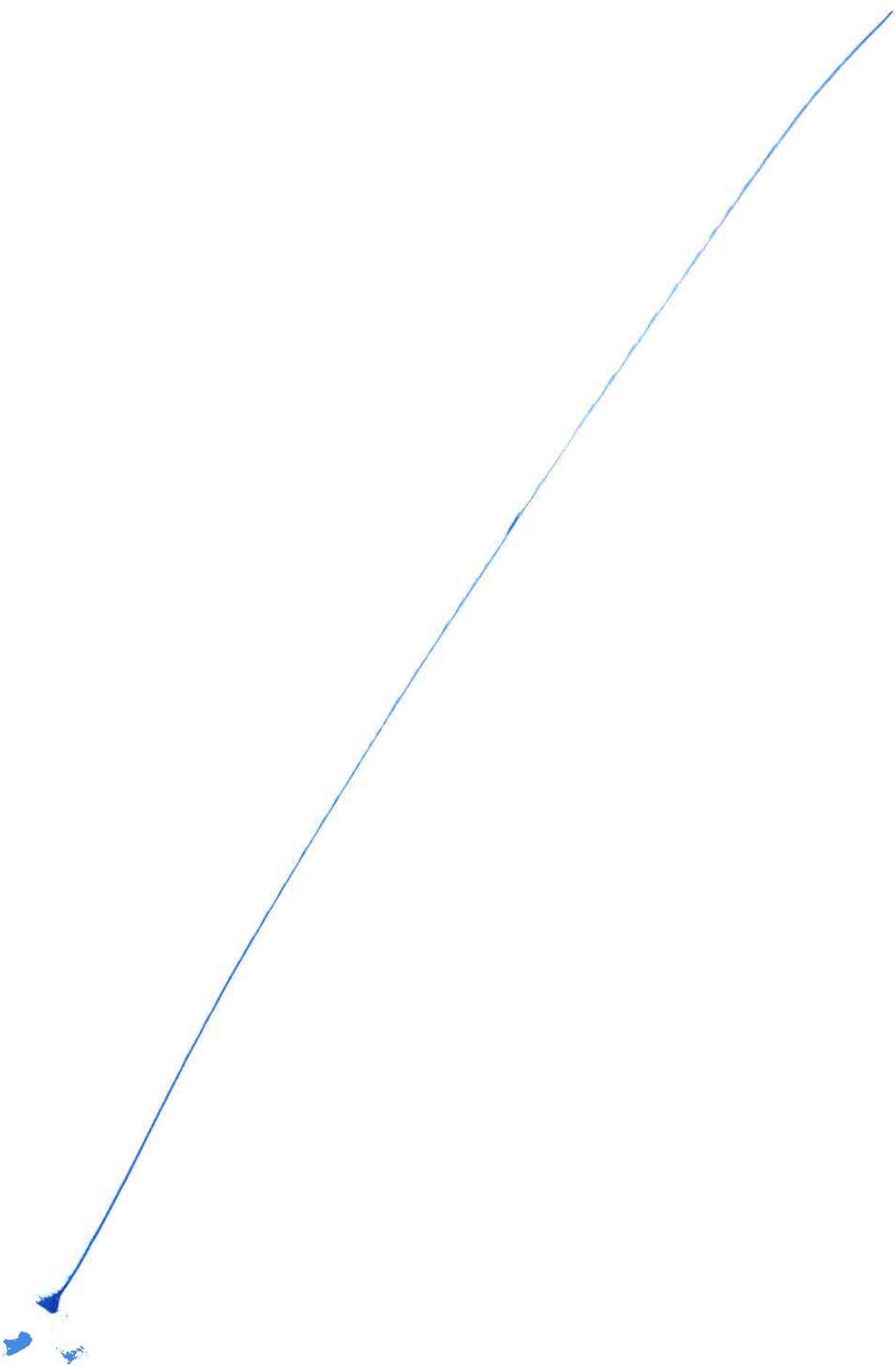
SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE- IMPATTO DIRETTO						
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)			MOBILITA' PROFESSIONALE			
	NO	SI		NO	SI (tipologia)	
			leggera < 50 KM	media 51-100 KM	alta > 100 KM	
16 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO	8	3	3	2		
					7	3
						2
						4*

*in attesa di riprendere percorso professionale di Direzione/Vice

TAB B

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE- IMPATTO A SCORRIMENTO						
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)			MOBILITA' PROFESSIONALE			
	NO		SI		NO	
	leggera < 50 KM	media 51-100 KM	alta > 100 KM		crescita	modifica profilo
8 RISORSE COINVOLTE A SCORRIMENTO	4	3	1	0	5	2
					0	1*
					perdita ruolo direzione	

*in attesa di riprendere percorso professionale di Direzione/Vice



ALL 3 A - RICADUTE SULLE 7 RISORSE INTERESSATE DALLA CHIUSURA FILIALI (impatto diretto) + 3 (impatto a scorrimento)

FILIALE CHE CHIUDE	FILIALE CHE RICEVE LE RISORSE	RUOLO PREVISTO TO BE	FILIALE CHE RICEVE A SCORRIMENTO	RUOLO PREVISTO TO BE	NOTE
POTENZA AG. 1		Direttore	Moliterno	Direttore	***organico
POTENZA AG. 3 SEDE POTENZA	Coll. Business Altri/Amm. Coll. Family/Cassa	Rionero in Vulture	Coll. Family/ Amm. #	Potenza Sede calato da 12 a 11 risorse	

REGGIO CAL. Ag. 1	SEDE DI REGGIO CALABRIA MESSINA AG. 1 BAGNARA CALABRA	Vice Direttore* Coll. Family/Cassa	Direttore # Coll. Family/Cassa	Milazzo	Direttore	incremento organico Sede Reggio Calabria 2 risorse
						incremento organico Bagnara Calabria 1 risorsa

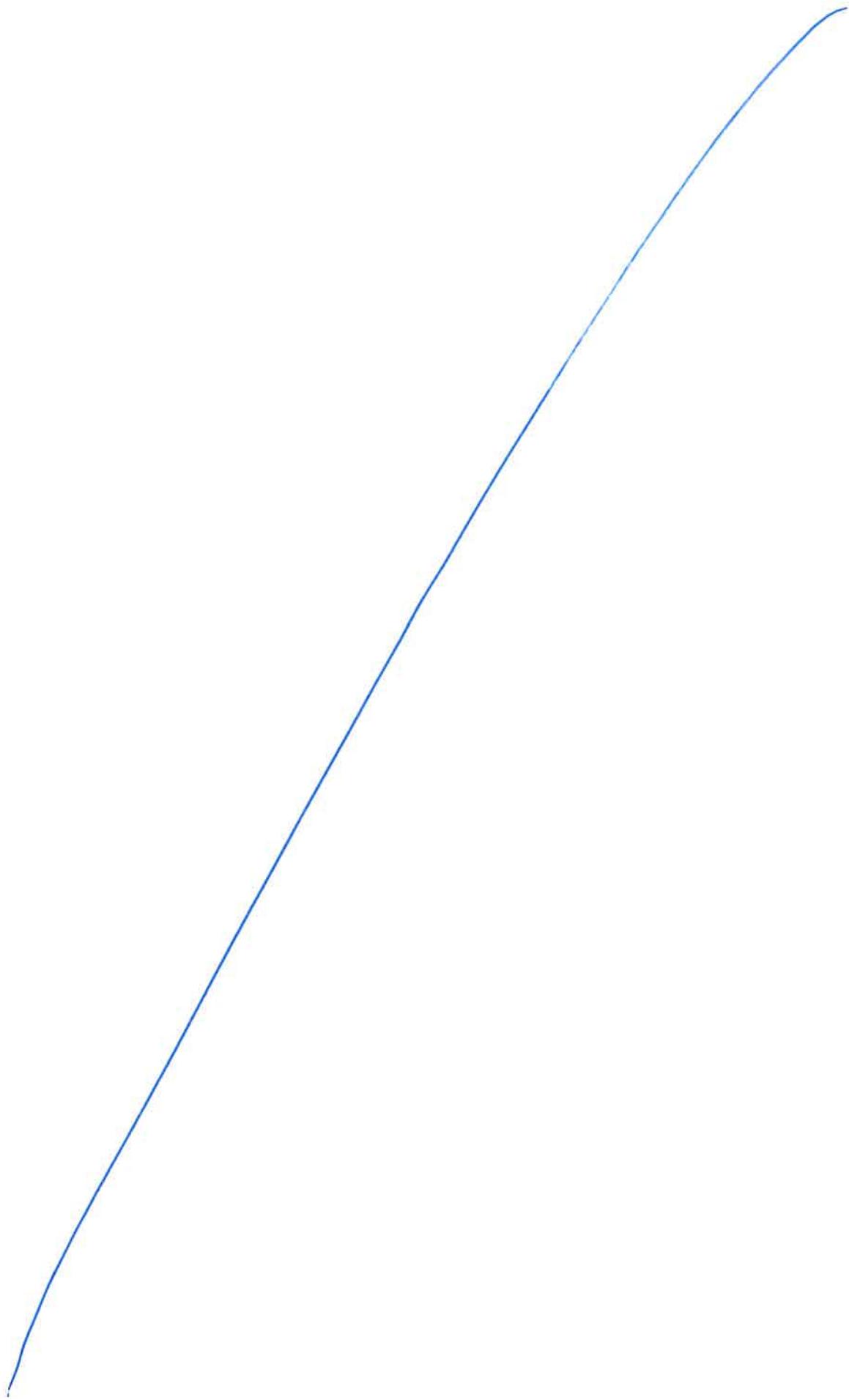
* Perdita temporanea ruolo di Direttore - in attesa di riprendere percorso di Direzione (nr. 1)

** Modifica profilo (nr. 0)

*** Variazione rispetto all'informativa

Crescita (nr. 1)

In Rosso i recuperi di risorse (Nr. 3)



ALL 3 B - RICADUTE SULLE 9 RISORSE INTERESSATE DALLA TRASFORMAZIONE IN SPORTELLI LEGGERI (impatto diretto) + impatto a scorrimento

	FILIALE/UFFICIO CHE RICEVE LE RISORSE	RUOLO PREVISTO TO BE	FILIALE CHE RICEVE A SCORRIMENTO	RUOLO PREVISTO TO BE	NOTE
MATERA AG. 4 (da 4 a 3 risorse)	Matera Ag. 3 Matera Ag. 1	vice direttore* Ref. Personal #	Matera Sede (incremento Matera Ag. 1)	Ref. Corporate	*** La filiale principale è divenuta Matera Ag. 1. L'ex ref. Corporate di Matera Sede diventa responsabile di Matera ag. 4. #
MATERA AG. 5 (da 3 a 2 risorse)	UFF. SEGRETERIA AMMINISTRATIVA (DG) in distacco in Bper	Addetto* Addetto		incremento organico segreteria amm.	sostituzione con un somministrato
	Corato	vice direttore #			ingresso da Matera ag.3 di 1 risorsa Coll.family
POMARICO (ripristino a 3 risorse)	SALANDRA	Direttore	Matera ag.1	Vice Direttore*	*** Organico Pomarico passato da 3 a 4 e ripristinato a 3
LUCCA SICULA (da 3 a 2 risorse)	PALMA DI MONTECHIARO	Coll. Family/Cassa			incremento organico Palma di Montechiaro
MESSINA AG.3 (da 4 a 3 risorse)	FABRIZIA	vice direttore*			Organico Messina ag.3 passa da 4 a 3
CALATABIANO (da 2 a 1 risorsa)		Coll. Family**			accolta richiesta dipendente

* Perdita temporanea ruolo di Direttore - in attesa di riprendere percorso di Direzione (nr. 3)

** Modifica profilo (nr. 2)

*** Variazione rispetto all'informativa

#Crescita (nr.3 di cui 2 diretti + 1 scc

In Rosso i recuperi di risorse (Nr. 6)

卷之三

