

# PROTOCOLLO IN MATERIA DI RELAZIONI SINDACALI

## GRUPPO BPER

Il giorno 14 agosto 2015 in Modena, presso la Direzione Generale della Banca popolare dell'Emilia Romagna,

**la Banca popolare dell'Emilia Romagna s.c., in veste di Capogruppo delle Banche appartenenti al Gruppo**

e

### le Organizzazioni Sindacali

FABI 

FIRST-CISL 

FISAC-CGIL

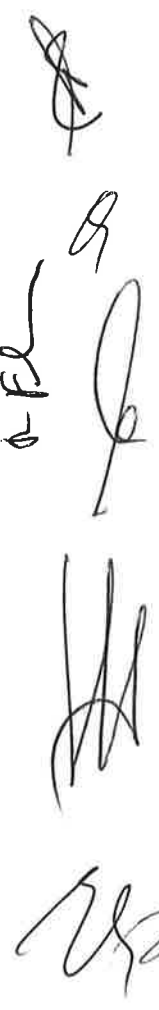
SINFUB

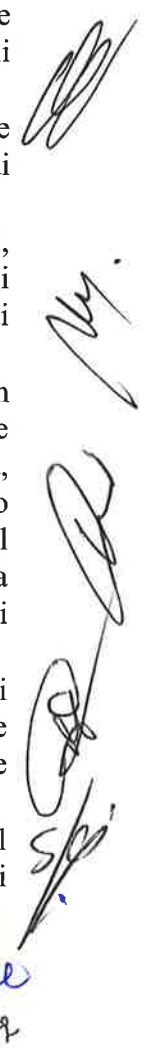
UILCA 

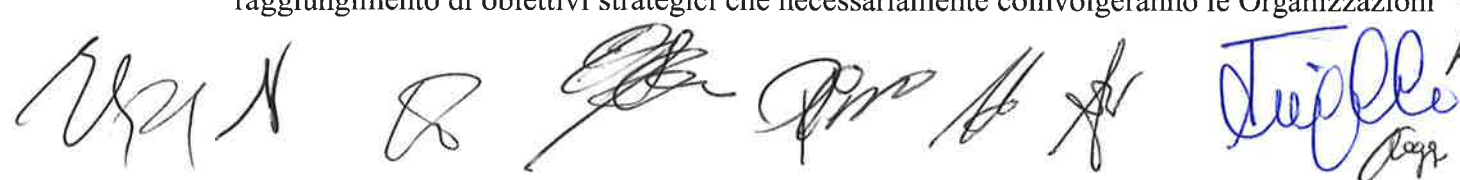
UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA 

### Premesso che

- nell'attuale situazione, caratterizzata dal perdurare di una profonda crisi economica e finanziaria, le Parti convergono nell'intento di promuovere un modello di relazioni sindacali basato sui contenuti degli accordi nazionali del 24 ottobre 2011 e del 7 luglio 2010;
- occorre adeguare il modello di relazioni sindacali in essere alle profonde trasformazioni che stanno interessando il settore in termini di tecnologia, bisogni della clientela, modelli di servizio e semplificazione, nel rispetto dei rispettivi ruoli e delle relative responsabilità;
- l'art. 22 del CCNL 19 gennaio 2012, così come rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015, prevede che la Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo, costituita ai sensi dell'accordo 7 luglio 2010 in materia di libertà sindacali, possano definire protocolli di intesa che regolino l'attività dei Gruppi stessi;
- il Piano Industriale 2012 – 2014 "Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia" ha comportato una profonda ristrutturazione del Gruppo Bper che nell'arco piano ha proceduto, tra l'altro, alla fusione per incorporazione di Meliorbanca, Banca Popolare di Aprilia, Banca Popolare di Lanciano e Sulmona, Cassa di Risparmio dell'Aquila e, con ulteriori straordinarie operazioni extra Piano, anche la Banca Popolare del Mezzogiorno, la Banca Campania e la Banca Popolare di Ravenna. Da tali processi la Banca Popolare dell'Emilia Romagna è stata ristrutturata con la creazione di 9 Direzioni Territoriali;
- il 13 febbraio 2015 è stato approvato il Piano Industriale 2015-17 "Becoming BPER" (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;
- il Piano prevede la realizzazione di un intenso programma di cambiamento volto al raggiungimento di obiettivi strategici che necessariamente coinvolgeranno le Organizzazioni







Sindacali e la Direzione Aziendale in procedure ex art. 21 del CCNL 19 gennaio 2012 così come rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015;

- in sede nazionale è stato sottoscritto il già citato accordo in materia di agibilità sindacali 7 luglio 2010 tra ABI e Organizzazioni Sindacali che stabilisce le regole legate anche alla rappresentatività delle sigle sindacali nei singoli Gruppi Bancari;
- l'art. 25 (delegazioni sindacali a livello di gruppo bancario – composizione) del citato accordo stabilisce, ai sensi dell'art. del CCNL 19 gennaio 2012 così come rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015, le regole per la composizione delle delegazioni ad hoc;
- nel Gruppo Bper era in vigore una regolamentazione relativa agibilità sindacali sottoscritto in data 17 ottobre 2012 attualmente scaduta ed in regime di proroga.

**si è convenuto quanto segue:**

### **A) GRUPPO**

#### **COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI SINDACALI DI GRUPPO**

- 1) Delegazione Sindacale di Gruppo delle OO.SS. costituita secondo i criteri individuati dall'art. 25 dell'Accordo Nazionale ABI del 7 luglio 2010, aumentata del 10% rispetto alle attuali previsioni, con arrotondamento per eccesso;
- 2) Delegazione di Gruppo composta dai distaccati di Gruppo e dai dirigenti sindacali dipendenti da imprese facenti parte del gruppo;
- 3) In via sperimentale, le Parti si dichiarano disponibili ad un confronto congiunto sulla possibilità di svolgere a livello di Gruppo procedure demandate alla sede aziendale. Le materie oggetto della sperimentazione sono le seguenti:
  - assistenza sanitaria;
  - garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
  - tutela delle condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro;
  - inquadramento del personale;
  - linee guida, principi ed intese quadro sull'applicazione dell'art. 4 della Legge 300/1970 sul controllo a distanza.

Le Parti si impegnano altresì ad iniziare un confronto finalizzato a verificare la possibilità di un'armonizzazione dei trattamenti variabili della retribuzione fra le varie aziende del Gruppo.

Le parti concordano che in materie già identificate quali indennità di cassa saltuaria e pendolarismo, è già possibile avviare un confronto a livello di gruppo. In materia di pendolarismo il confronto andrà concluso necessariamente entro il 31/12/2015.

In assenza di accordo le attuali previsioni in materia continueranno ad essere applicate in regime di ultrattività

#### **AGIBILITÀ SINDACALI EXTRA**

Riconoscimento delle giornate di trattativa come Permesso Sindacale Convocazione Incontro di Direzione. I rappresentanti sindacali con residenza distante più di 200 km, in caso di inizio lavori la mattina seguente, avranno riconosciuto lo stesso permesso anche per

parte del giorno precedente lo svolgimento dell'incontro e per parte del giorno dopo la conclusione dello stesso qualora lo richieda il tempo di viaggio necessario rispettivamente per raggiungere la sede dell'incontro ed il luogo di residenza. Tale previsione è estesa all'intera giornata precedente e successiva all'incontro per i rappresentanti sindacali con residenza distante oltre 400 km e con tempo di viaggio superiore alle 6 ore

Alle Organizzazioni Sindacali rappresentate in almeno un'Azienda del Gruppo secondo le previsioni di cui all'Accordo 7 luglio 2010 sarà garantito un plafond di ore di permesso sindacale ulteriore correlato alla rappresentatività di Gruppo, nello specifico:

- 1 ora e 30 minuti per iscritto per Organizzazione Sindacale

Annualmente le OO.SS comunicano all'azienda l'elenco dei dirigenti sindacali (nel massimo di 25 per sigla) che hanno diritto ad usufruire dei suddetti permessi. I permessi di cui al presente punto, aggiuntivi rispetto alla normativa di riferimento, dovranno essere assegnati dalle sigle sindacali ai dirigenti dipendenti beneficiari e comunicate all'Azienda con il relativo ammontare per ciascun dirigente entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.

## B) COMITATI E COMMISSIONI

### COMITATO RISTRETTO PER LE RELAZIONI SINDACALI DI GRUPPO

- Istituire in seno alla delegazione di Gruppo il Comitato Ristretto per le Relazioni Sindacali di Gruppo, senza poteri negoziali;
- effettuare periodici incontri con l'azienda nell'ottica di favorire l'aggiornamento costante a livello di Gruppo anche in merito alle implicazioni ed agli effetti conseguenti dall'attuazione operativa del Piano Industriale ed al livello di raggiungimento degli obiettivi del Piano medesimo;
- elaborare i calendari di lavoro al fine di agevolare lo snellimento delle procedure;
- indirizzare anche le procedure di accesso ai finanziamenti erogati da enti e fondi (es. FBA, Fondo di Solidarietà di Settore, altri Fondi comunitari, nazionali, regionali), da formalizzare successivamente a livello di singole Aziende del Gruppo;
- Proporre e definire iniziative per estendere a livello di gruppo esperienze e buone prassi derivanti dall'attività delle commissioni aziendali sulle pari opportunità;
- composizione: un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale presente nel Gruppo Bper; due componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale con un organo di coordinamento validamente costituito in almeno un'Azienda del Gruppo; secondo le previsioni di cui all'Accordo 7 luglio 2010, scelti nell'ambito della Delegazione di Gruppo;
- il comitato si riunisce con una cadenza minima trimestrale, orientativamente in concomitanza con la presentazione dei dati di bilancio;
- permessi ad hoc per poter partecipare ai lavori del Comitato e rimborsi per tutti i componenti nella misura e con i criteri previsti per gli incontri di gruppo;
- garanzia di riservatezza con riferimento alle risultanze delle operazioni di confronto con l'Azienda.

### COMMISSIONE WELFARE

- Commissione senza poteri negoziali;



- aggiornamento e sviluppo delle possibilità normative relative alla conciliazione dei tempi di vita privata con i tempi lavorativi, di approfondire i temi del part time, dello smart working e della flessibilità di orario, nonché di supporto alla disabilità;
- cadenza semestrale degli incontri con l'azienda;
- composizione: un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale presente nel Gruppo Bper; due componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale con un organo di coordinamento validamente costituito in almeno un'Azienda del Gruppo; secondo le previsioni di cui all'Accordo 7 luglio 2010, scelti nell'ambito della Delegazione di Gruppo;
- permessi ad hoc per poter partecipare ai lavori della Commissione e rimborsi per tutti i componenti nella misura e con i criteri previsti per gli incontri di gruppo;
- per i membri della commissione partecipazione a corsi di formazione interna specifici a carico dell'azienda.

### C) TRATTATIVE A LIVELLO AZIENDALE

#### Materie

Aziende del Gruppo: a livello delle singole aziende del Gruppo si svolge il confronto negoziale sulle materie attualmente demandate dal CCNL. Le singole materie indicate al punto 3) del Cap A Gruppo saranno escluse dal livello aziendale contestualmente alla piena definizione delle stesse a livello di Gruppo.

#### Agibilità

Aziende del Gruppo: Permessi per la partecipazione agli incontri come definito per il gruppo.

#### CAPOGRUPPO

#### Composizione delle delegazioni

Bper: come da art. 25 accordo ABI 7 luglio 2010;

#### COMMISSIONE PARITETICA AZIENDALE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITÀ

- svolge attività di ricerca, analisi e studio previste dal D.Lgs. 198/2006 - codice di pari opportunità tra uomo e donna;
- cadenza semestrale degli incontri con l'azienda;
- composizione: un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale presente in azienda, due componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale con un organo di coordinamento validamente costituito secondo le previsioni di cui all'Accordo 7 luglio 2010;
- permessi ad hoc per poter partecipare ai lavori della Commissione e rimborsi per tutti i componenti nella misura e con i criteri previsti per gli incontri di gruppo.

## ORGANISMO PARITETICO SULLA FORMAZIONE

- Per quanto riguarda l'organismo paritetico sulla formazione valgono composizione, permessi e rimborsi uguali alla commissione paritetica aziendale in materia di pari opportunità;

## **D) BPER – TRATTATIVE A LIVELLO TERRITORIALE**

### COMITATI TERRITORIALI BPER

- Comitati senza potere negoziale;
- effettuazione di periodici incontri in cui frequenza e oggetto del confronto sono definiti secondo la normativa di cui all'art. 13 (incontri semestrali) CCNL 19 gennaio 2012 e successive modifiche;
- composizione: 3 componenti per ciascuna Organizzazione Sindacale che abbia almeno 2 RSA costituite all'interno dei territori di riferimento. Un componente per ciascuna Organizzazione Sindacale che abbia almeno una RSA costituite all'interno dei territori di riferimento.
- Creazione di 5 comitati territoriali aziendali di Bper, indicativamente individuabili come segue per le aree nord, centro-nord, centro-sud, sud e DG;
  - DT che compongono area nord: Lombardia e Triveneto, Emilia Ovest, Emilia Centro
  - DT che compongono area centro/nord: Tosco Emiliana, Romagna
  - DT che compongono area centro/sud: Lazio, Adriatica
  - DT che compongono area sud: Campania, Mezzogiorno;
  - Direzione Generale.
- permessi ad hoc per poter partecipare agli incontri e rimborsi per tutti i componenti nella misura e con i criteri previsti per gli incontri di gruppo;
- agli incontri parteciperà anche un rappresentante della delegazione aziendale centrale e, su richiesta delle OO.SS., un segretario dell'organo di coordinamento aziendale, in sostituzione di altro membro del Comitato (laddove una sigla non sia rappresentata sul territorio sarà comunque consentita, a richiesta, la partecipazione di un segretario dell'organo di coordinamento aziendale della stessa). Tali partecipazioni potranno anche svolgersi in videoconferenza.
- Materie demandate: tutto quanto previsto all'art. 13 del ccnl e più in generale materie relative alla gestione del personale dei territori di cui al comitato di riferimento.

### AGIBILITÀ SINDACALI EXTRA (RISPETTO AD ACCORDO ABI)

per ciascuna Organizzazione Sindacale che abbia almeno 2 RSA costituite all'interno dei territori di cui sopra sarà possibile individuare un Coordinatore territoriale al quale verranno riconosciuti permessi aggiuntivi rispetto alla normativa di cui all'Accordo 7 luglio 2010 in misura di 40 ore annue da fruire nell'anno di competenza.

## **E) BACHECA SINDACALE ELETTRONICA**

- Si rimanda ad un successivo confronto la regolamentazione della materia, fatti salvi gli accordi aziendali esistenti.

#### F) RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

Le parti concordano che al verificarsi di processi di riorganizzazione della rete tali da pregiudicare la sussistenza delle RSA si effettueranno incontri per valutarne gli effetti

#### G) POSTAZIONE DI LAVORO

Laddove possibile l'azienda si impegna a mettere a disposizione delle OO.SS. durante le trattative una postazione di lavoro per scrittura e stampa documenti.

#### H) VIDEOCONFERENZA

- possibilità di adeguare il modello di relazioni sindacali in essere alle profonde trasformazioni che stanno interessando la comunicazione in termini di tecnologia, ricorrendo in ogni circostanza in cui il confronto lo renda possibile – in particolare negli incontri aventi una valenza non negoziale - all'utilizzo della videoconferenza presso le diverse sale del Gruppo abilitate a tale scopo.

#### I) VALIDITÀ SPERIMENTALE DELL'ACCORDO

- Scadenza 31.12.2017, fino a fine Piano Industriale 2015-2017.

le Organizzazioni Sindacali

la Banca popolare dell'Emilia Romagna s.c.

(anche in veste di Capogruppo delle Banche appartenenti al Gruppo)

FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA

The image shows a collection of handwritten signatures in blue and black ink. The signatures are arranged in two columns, corresponding to the list of organizations on the left. The signatures are dense and overlapping, covering most of the text area. The names of the organizations are printed in a standard font, while the signatures are written in a cursive, handwritten style. The signatures appear to be from various representatives of the unions and the bank.