

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2015 – 2017 “Becoming Bper, Solidità, Semplicità, Specializzazione, Selettività, Stakeholder”.
Razionalizzazione della Rete sportelli del Gruppo.

Il giorno 22 ottobre 2015, a Modena,

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, Marcello Bongiorno, Silvia Parmeggiani e Barbara Cavani

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA

premessi che

- 1) il Piano Industriale 2015 – 2017 del Gruppo Bper (di seguito “Piano”) è disegnato per rispondere alle esigenze ed alle istanze degli stakeholders del Gruppo con precise linee di azione fondate sulla qualità e la semplicità;
- 2) è previsto un utilizzo efficiente e prudente della liquidità e del capitale per garantire la piena sostenibilità dei risultati in un contesto macro economico che, pur mostrando alcuni segnali di ripresa, resta estremamente volatile. Inoltre, l'auspicata realizzazione di ulteriori azioni di efficientamento del capitale (in primis l'adozione di modelli interni per la valutazione del rischio creditizio – AIRB), potrebbe consentire flessibilità strategiche volte alla creazione di valore per tutti gli stakeholders, inclusi i Dipendenti, ed alla sostenibilità del modello di business;
- 3) le azioni previste dal Piano Industriale si possono sintetizzare in tre macro pilastri di creazione del valore e supportati da un programma di cambiamento da realizzare nell'arco dei prossimi tre anni. In particolare:
 - rafforzamento dei ricavi;
 - efficienza del modello operativo;
 - ottimizzazione del profilo di rischio;
- 4) con riferimento a quanto rappresentato tra le leve di intervento del Piano Industriale afferente il rafforzamento dei ricavi ed in particolare all'ottimizzazione e specializzazione del modello distributivo, si inseriscono gli interventi di razionalizzazione della rete sportelli del Gruppo;
- 5) l'obiettivo di razionalizzazione della rete distributiva del Gruppo Bper è quello di migliorare l'efficienza commerciale ed organizzativa della rete vendita, creando i presupposti per un posizionamento su territori ad elevato potenziale. S'intendono qui richiamati obiettivo, linee guida e



razionali dell'operazione già rappresentati con l'appendice all'informativa sindacale del 12 maggio 2015, che di seguito riportiamo integralmente:

Obiettivo:

L'operazione ha l'obiettivo di razionalizzare la rete distributiva del Gruppo Bper al fine di migliorare l'efficienza commerciale ed organizzativa della rete vendita, creando i presupposti per un riposizionamento su territori a maggior potenziale.

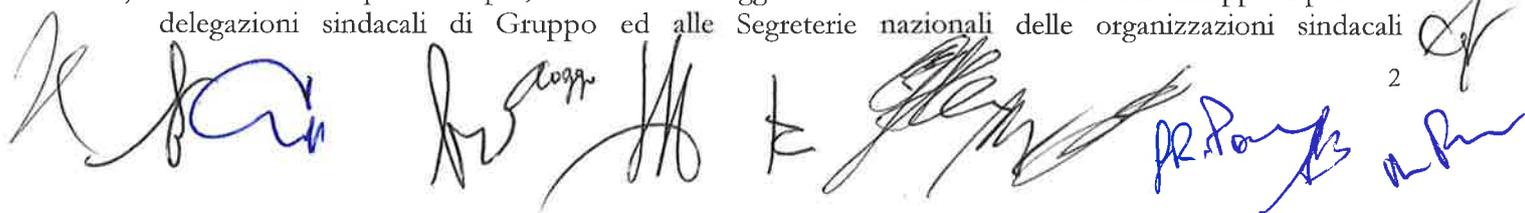
Il processo adottato per l'individuazione delle piazze oggetto di possibile razionalizzazione si basa sull'analisi della sovrapposizione territoriale e redditività ed arriva all'esame delle caratteristiche della singola filiale.

Linee Guida:

- mantenere presenza nelle piazze attualmente presidiate;
- contenere il "tasso di attrition" riconducibile alla chiusura di sportelli;
- aumentare l'efficienza commerciale.

Razionali dell'operazione:

- utilizzo del raggio di un km di distanza per la sovrapposizione al fine di minimizzare il rischio di attrition della clientela (10% da benchmark di mercato);
 - filiali con ROL negativo;
 - inclusione, nel perimetro di chiusura, anche delle filiali site in immobili di proprietà;
 - dimensione della filiale erede tale da consentire l'assorbimento parziale/totale delle risorse e dei clienti della filiale potenzialmente da chiudere;
 - chiusura degli sportelli leggeri;
 - valutazione esperta con logiche di opportunità commerciale (PBL, margine, composizione della clientela, territorio di potenziale, saturazione);
 - Condivisione proposte con le Direzioni territoriali al fine di far incontrare le evidenze emerse «in vitro» con l'esperienza «sul campo»;
- 6) l'azione di razionalizzazione della rete sportelli del Gruppo, cd. Slot 1, si inserisce all'interno del Piano Industriale 2015-2017 Becoming Bper – rafforzamento dei ricavi – razionalizzazione della Rete, con previsione di una riduzione pari al 10% del numero di filiali del Gruppo, pari a nr. 130 complessive;
- 7) le OO.SS. manifestano preoccupazione per l'impatto che il Piano Industriale 2015/2017 avrà sui territori. I risultati attesi dal Piano in tema di occupazione, presenza sul territorio e politica del credito evidenziano un progressivo ritiro del Gruppo dagli stessi, soprattutto dal Sud e dalle Isole. Chiudere sportelli, ridurre personale, spersonalizzare i rapporti con i clienti, non sostenere il tessuto socio economico produttivo in alcune zone geografiche, soprattutto in aree depresse del Paese, non è la giusta direzione per raggiungere quegli obiettivi di redditività costanti nel tempo che si prefigge il Piano Industriale. Pertanto invitano l'azienda a ricercare soluzioni alternative ed innovative, anche in collaborazione con le amministrazioni locali, che consentano al Gruppo di continuare a ricoprire il ruolo di volano delle economie regionali;
- 8) l'azienda ribadisce che il Gruppo Bper mantiene la propria vocazione di banca retail di impronta multiregionale creando opportunità di sviluppo per le economie dei territori, ampliando i servizi offerti ai clienti, attivando i canali innovativi richiesti dal mercato, con grande attenzione agli ambiti presidati; l'obiettivo è quello di creare valore per tutti gli stakeholders;
- 9) in relazione a quanto sopra, in data 27 maggio 2015 è stata trasmessa dal Gruppo Bper alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali



2

l'informativa ed il relativo allegato - che qui si richiamano integralmente - con cui si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione dell'art. 21 CCNL del 19 gennaio 2012, così come rinnovato con accordo del 31.03.2015, con riferimento alla chiusura dei primi 23 punti vendita BPER (cd. Slot 1, comprensivo di 12 filiali e 11 sportelli leggeri) e 7 filiali BdS;

- 10) relativamente all'informativa del 27 maggio u.s., le Parti si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate del 10, 11 e 22 giugno 2015;
- 11) contestualmente fra le Parti era in corso la trattativa sulla procedura "madre" del Piano Industriale 2015-2017, finalizzata anche a definire i trattamenti da destinare alle risorse interessate da processi di mobilità professionale e territoriale;
- 12) in data 17 luglio 2015, scaduti i 50 giorni previsti dalla procedura sindacale di cui agli artt. 17 e 21 CCNL 19 gennaio 2012, così come rinnovato con accordo del 31.03.2015, le Parti hanno sottoscritto un Accordo finalizzato alla gestione temporanea delle ricadute sul Personale della riorganizzazione in parola;
- 13) le Parti nel verbale d'Accordo di cui al punto che precede hanno concordato che, in attesa della definizione dell'Accordo sulla citata procedura "madre", in via del tutto eccezionale e straordinaria, ai fini della gestione dell'eventuale mobilità territoriale che si sarebbe venuta a creare a seguito della riorganizzazione relativa allo Slot 1, la stessa sarebbe stata gestita secondo i criteri e le modalità indicati nell'art. 17 dell'Accordo sindacale di Gruppo del 15 settembre 2012, con esclusivo riferimento alla Parte A) - Mobilità giornaliera. Tali indennità sarebbero state garantite limitatamente al periodo 27 luglio - 14 agosto 2015;
- 14) la trattativa sulla procedura "madre" del Piano Industriale 2015-2017 si è conclusa con l'Accordo sindacale di Gruppo del 14 agosto 2015;
- 15) le Parti si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate del 6 e 7 ottobre 2015

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Riallocazione risorse

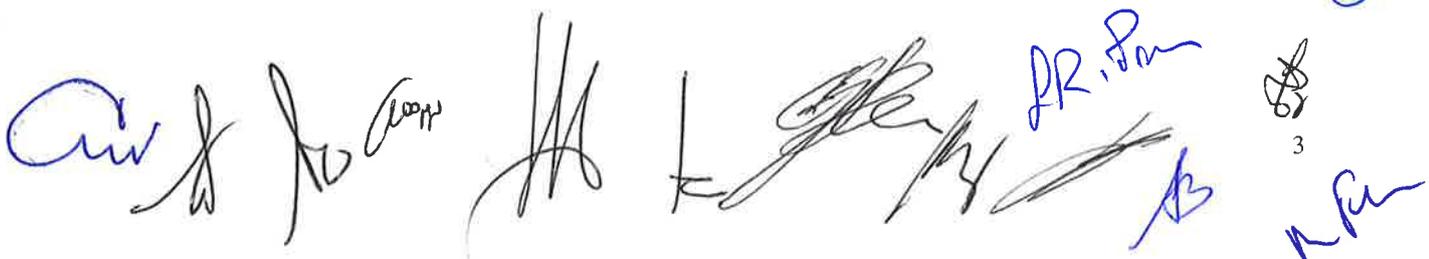
Il cd. Slot 1, come da informativa del 27 maggio, ha previsto la chiusura di 23 punti vendita BPER, di cui 12 filiali e 11 sportelli leggeri, oltre alla chiusura di 7 filiali BdS della Rete Penisola;

Si allega al presente Accordo schema riassuntivo, da considerarsi parte integrante del presente verbale (all.to1, punti vendita oggetto di razionalizzazione, con dettaglio dei punti vendita da chiudere e di quelli che riceveranno i rapporti e la prevalenza delle risorse coinvolte nell'operazione).

Considerato che Reggio Sede, filiale erede di Reggio Ag.5, è attualmente interessata da lavori di ristrutturazione, i locali di Reggio Emilia Ag. 5 saranno anch'essi temporaneamente utilizzati come sportello leggero della stessa Sede fino alla data del 15/10/2015.

Le risorse complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione (risorse provenienti da filiali che chiudono + risorse delle filiali che ricevono) sono state 450.

Circa le conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale dell'operazione di razionalizzazione sulle stesse, si rinvia all.to 2 ("Slot 1 - Tabelle A - tabella mobilità professionale-territoriale impatto diretto).

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some of which appear to be initials. On the right side, there is a signature that includes the text 'PR. P...' and another signature below it. At the bottom right, there is a small number '3' and a signature that looks like 'N.P.'.

A tali risorse se ne sono aggiunte altre 51 comunque coinvolte nell'operazione per scorrimento di primo livello (cfr. all.to 2 cit. "Slot 1 - Tabelle B" - tabella mobilità professionale-territoriale impatto per scorrimento).

Le risorse provenienti dalle filiali Bper in chiusura complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione sono state 63, di cui:

- 3 presso Avezzano ag.2;
- 3 presso L'Aquila ag.5;
- 6 presso Avellino ag.2;
- 5 presso Foggia ag.3;
- 8 presso Cava De' Tirreni ag.4;
- 4 presso Salerno ag.6;
- 7 presso Salerno ag.1;
- 6 presso Reggio Emilia ag.5;
- 5 presso Milano ag.12;
- 6 presso Faenza ag.1
- 5 presso Ravenna ag.7;
- 5 presso Imola ag.1.

Le risorse provenienti dalle filiali BdS in chiusura complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione sono state 33, di cui:

- 5 presso Ciampino;
- 7 presso Milano ag.1;
- 5 presso Milano ag.2;
- 4 presso Guidonia Montecelio;
- 4 presso Latina;
- 4 presso Velletri,
- 4 presso Genova 2.

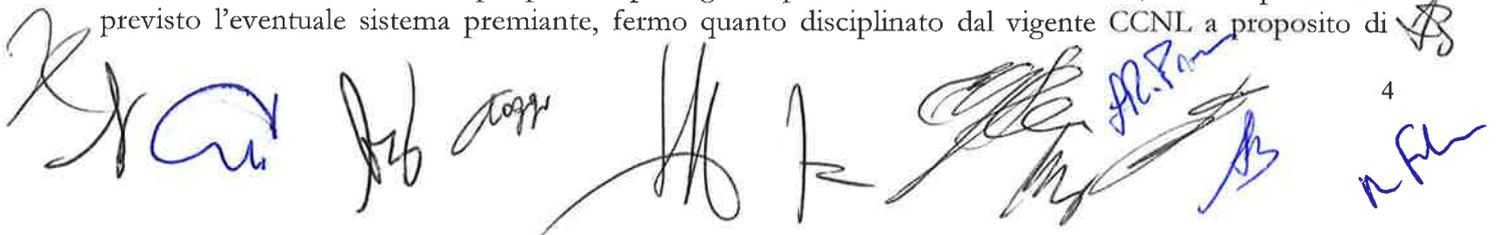
Le 96 risorse complessive degli sportelli Bper e BdS in chiusura, cui se ne sono aggiunte 20 dagli sportelli leggeri Bper, sono state impiegate, direttamente, nel seguente modo:

- 68 sono confluite nelle rispettive filiali erede;
- 62 sono state recuperate (tenuto conto anche dei recuperi ottenuti con la chiusura degli sportelli leggeri, in totale 9), considerando anche lo slittamento di 1° livello.

Il progetto di efficientamento riferito allo Slot 1 ha consentito il recupero di 62 risorse che sono state riallocate nel rispetto delle esigenze organizzative, gestionali e tenendo conto anche delle esigenze personali delle singole risorse.

Si specifica che l'operazione consentirà il distacco presso il Gruppo BPER di risorse che hanno presentato specifica richiesta.

I distacchi, che avranno scadenza decorso un anno dalla data di chiusura delle filiali, non costituiscono interruzione o novazione alcuna del rapporto 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 CCNL a proposito di



sistema incentivante (art. 18 comma 2).

E' facoltà dell'azienda distaccante richiamare in servizio presso di sé i dipendenti distaccati anche anticipatamente rispetto alla scadenza che sarà indicata all'atto della formalizzazione.

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, BPER Services o altre società del Gruppo, 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.

La ricollocazione verrà effettuata ricercando la valorizzazione del personale stesso.

Il personale eventualmente 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.

Su richiesta sindacale 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.

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 il relativo trattamento sarà gestito in base a quanto definito nel Capitolo 3 e dall'art. 28 del Verbale di Accordo di Gruppo del 14 agosto 2015.

Alle risorse direttamente impattate 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 14 agosto 2015.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano che la gestione del Personale sia improntata al massimo contenimento della mobilità territoriale.

Art. 3 – Inquadramenti e mansioni

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il Personale continuerà ad essere adibito alle medesime mansioni ovvero a mansioni comunque riconducibili al citato inquadramento, ricercando una collocazione che consenta la continuità professionale.

Il processo riorganizzativo 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 mansioni e fungibilità.

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.



5

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

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.

Al fine di poter mantenere i lavoratori negli ambiti territoriali di provenienza, al Personale interessato dalla presente procedura potranno essere attribuite mansioni in deroga all'art. 2103 c.c., possibilmente ricercando il consenso della risorsa.

Su richiesta delle OO.SS., entro il 30 aprile 2016 l'azienda fornirà una informativa relativa al fenomeno della mobilità professionale conseguente alle vicende regolate dal presente accordo. A richiesta di una delle parti si terrà un confronto in merito alla predetta informativa.

Art. 4 – 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 è stato garantito - alla data di maturazione - l'inquadramento previsto qualora questo fosse conseguito entro il mese di gennaio 2016.

Negli altri casi di risorse inserite in percorsi professionali non più compatibili con le riorganizzazioni in parola l'Azienda valuterà lo sviluppo inquadramentale anche in base all'eventuale nuovo percorso professionale.

Art. 5 - 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.

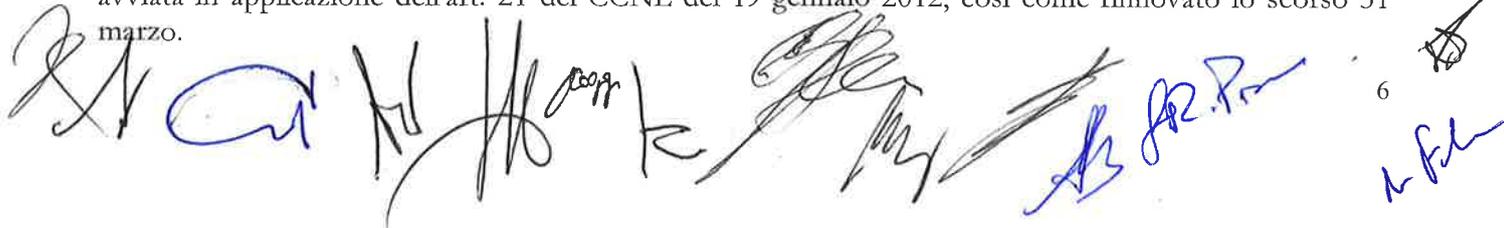
Art. 6 – Agibilità sindacali

In materia di agibilità sindacali, il personale eventualmente 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 – Incontro di verifica

A richiesta di una delle Parti si terranno incontri di verifica relativi alle ricadute derivanti dall'operazione in parola.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurita la procedura avviata in applicazione dell'art. 21 del CCNL del 19 gennaio 2012, così come rinnovato lo scorso 31 marzo.



6

L' Azienda

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA

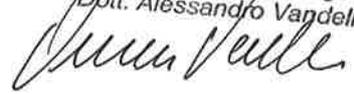
Società Cooperativa

(anche in qualità di Capogruppo in nome per conto delle Società interessate)



Banca popolare dell'Emilia Romagna
società cooperativa

L'Administratore/Delegato
Dot. Alessandro Vandelli

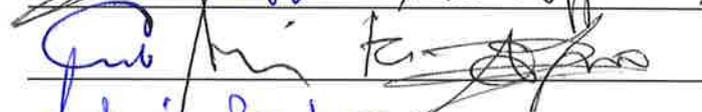


Le Organizzazioni Sindacali:

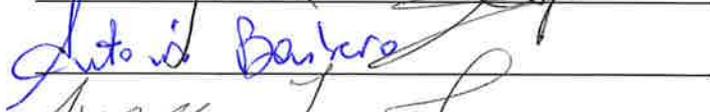
FABI



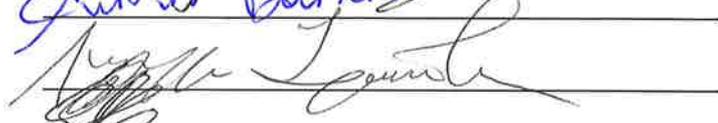
FIRST-CISL



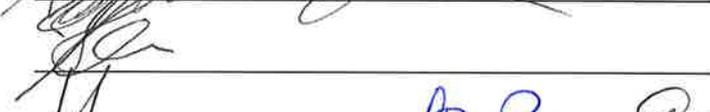
FISAC-CGIL



SINFUB



UILCA



UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA

