

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 16 dicembre 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, Barbara Cavani e Rosario Cancro

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
SINFUB
UILCA
UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA

premesso 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) a seguito della realizzazione dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione, con particolare riferimento alle azioni programmate, il Piano prevede, complessivamente, eccedenze di personale di almeno 1088 unità (inclusive delle eccedenze rivenienti dalla fusione del 24 novembre 2014 e già previste dall'Accordo 17 dicembre 2014), a fronte di impieghi di risorse per esigenze di Piano di nr. 507 unità con una conseguente riduzione di organico complessivo di 581 unità;
- 5) in data 14 agosto 2015 è stato sottoscritto un accordo, che si richiama integralmente, atto a gestire il Piano Industriale 2015-2017 che comporterà, a fine periodo, una riduzione del personale pari a 581 unità. In tale accordo è sancito l'utilizzo di una serie di strumenti per contenere quanto più possibile mobilità e costi;

- 6) 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;
- 7) 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»;

8) l'azione di razionalizzazione della rete sportelli del Gruppo, cd. Slot 2 che fa seguito al cd. Slot 1 di cui all'accordo sottoscritto in data 22/10/2015, 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;

9) 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;

- 10) 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 presidiati; l'obiettivo è quello di creare valore per tutti gli stakeholders;
- 11) in relazione a quanto sopra, in data 11 settembre 2015 (e relativa integrazione del 2 ottobre 2015) è stata trasmessa dal Gruppo Bper alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali 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 di 14 punti vendita BPER (comprensivo di 12 filiali e 2 sportelli leggeri) e 14 filiali BdS, cd. Slot 2;
- 12) relativamente all'informativa del 11 settembre 2015 (e relativa integrazione del 2 ottobre 2015), le Parti si sono accordate per effettuare appositi incontri nella giornate del 22 ottobre, 2 dicembre e 16 dicembre 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 2, come da informativa dell'11 settembre, ha previsto la chiusura di 14 punti vendita Bper, di cui 12 filiali e 2 sportelli leggeri e di 14 punti vendita BdS.

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).

Le risorse complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione (risorse provenienti da filiali che chiudono + risorse delle filiali che ricevono) sono state 186 in Bper, e 90,8 FTE in BdS.

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

A tali risorse se ne sono aggiunte altre 16 (Bper = 10; BdS = 6) comunque coinvolte nell'operazione per scorrimento di primo livello (cfr. all.to 2 cit. Slot 2 - 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 43 (in apertura di procedura 44, è intervenuta una cessazione sulla Filiale di Caserta 1), di cui:

- 2 presso Caserta Ag.1;
- 4 presso Santa Maria Capua Vetere;
- 4 presso Benevento Ag.1;
- 5 presso Rotondi;
- 6 presso Foggia Ag.2;
- 3 presso Ariano Irpino Ag.1;
- 5 presso Modena Ag.21;
- 4 presso Formigine ag.1;
- 2 presso Matera Ag.5;
- 3 presso Messina Ag.3;
- 3 presso Borgetto;
- 2 presso San Fratello.

Le 43 risorse complessive degli sportelli Bper in chiusura, cui se ne sono aggiunte 4 dagli sportelli leggeri Bper (Pozza di Maranello = 2; Cervia B = 2), sono state impiegate, direttamente, nel seguente modo:

- 28 sono confluite nelle rispettive filiali erede;
- 15 sono state recuperate, considerando anche lo scorrimento di 1° livello.

Le risorse provenienti dalle filiali BdS in chiusura complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione sono state 27 (per un tempo equivalente di 22,6 FTE), di cui:

- 1 risorsa equivalente a 0,4 FTE presso Berchiddeddu;
- 1 risorsa equivalente a 0,6 FTE presso Palmas Arborea;
- 1 risorsa equivalente a 0,6 FTE presso Neoneli;
- 1 risorsa equivalente a 0,4 FTE presso Belvi;
- 1 risorsa equivalente a 0,4 FTE presso Ussaramanna;
- 1 risorsa presso Sestu n.1,
- 1 risorsa equivalente a 0,6 FTE presso Baressa,
- 1 risorsa equivalente a 0,6 FTE presso Musei,
- 1 risorsa equivalente a 0,4 FTE presso Armungia,
- 1 risorsa equivalente a 0,6 FTE presso Osini,
- 4 presso Roma n.7,
- 5 presso Roma n.4,
- 4 presso Roma n.2,
- 4 presso Viterbo.

Le 27 risorse complessive (per un tempo equivalente di 22,6 FTE) degli sportelli BdS in chiusura, sono state impiegate, direttamente, nel seguente modo:

- 12,2 FTE sono confluite nelle rispettive filiali erede;
- 10,4 FTE sono state recuperate, considerando anche lo scorrimento di 1° livello.

Il progetto di efficientamento riferito allo Slot 2 ha consentito il recupero di 25,4 FTE 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 prevede il distacco presso BPER di 6 risorse (con scadenza 31/12/16) e il distacco presso BSS di 1 risorsa (con scadenza 23/05/16), tutte e 7 provenienti dal BdS.

I distacchi 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 esplicitate durante il servizio presso la distaccataria 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.

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~~ garantito - alla data di maturazione - l'inquadramento previsto qualora questo fosse conseguito entro il mese di maggio 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.

A richiesta delle OO.SS. l'azienda fornirà un apposito report sulle attività formative e addestrative a favore dei colleghi coinvolti dalla presente procedura.

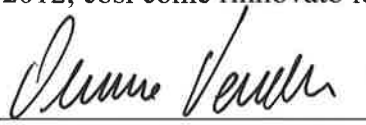
Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurita la procedura avviata in applicazione dell'art. 21 del CCNL del 19 gennaio 2012, così come rinnovato lo scorso 31 marzo.

L' Azienda

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA

Società Cooperativa

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



Le Organizzazioni Sindacali:

FABI

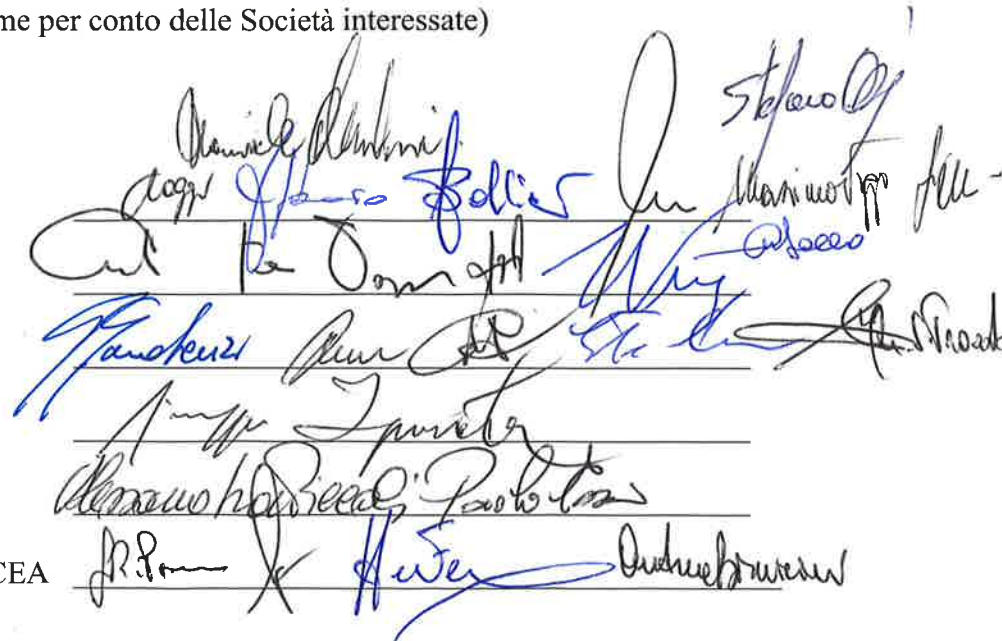
FIRST-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA



SPORTELLI LEGGERI BPER

N.	Banca	Direzione Territoriale	Sportello Leggero che chiude	DATA PREVISTA CHIUSURA	Filiale principale	N° DIP SPORTELLI	N° DIP FILIALE OLD	N° DIP FILIALE NEW	RECUPERI
1	BPER	D.T. EMILIA CENTRO	Sportello leggero di Pozza di Maranello	20/11/2015	Maranello	2	25	24	1
2	BPER	D.T. ROMAGNA	Sportello leggero di Cervia B	20/11/2015	Cervia	2	20	20	0
								TOTALI	1

FILIALI BDS ISOLA

N.	Banca	Direzione Territoriale	Filiale che chiude	Abbinamento	Filiale distrettuale	DATA PREVISTA CHIUSURA	Filiale che riceve	IMMOBILE	ORGANICO AS IS	ORGANICO NEW	RECUPERI
1	BDS	AREA NORD	BERCHIDDEDDU	OLBIA N. 5	OLBIA N. 5	20/11/2015	OLBIA N. 5	BERCHIDDEDDU CHE CHIUDE OLBIA N. 5 CHE RICEVE	0,4 19,6	14	0
2	BDS	AREA OVEST	PALMAS ARBOREA	SANTA GIUSTA	ORISTANO N. 1	20/11/2015	SANTA GIUSTA	PALMAS ARBOREA CHE CHIUDE SANTA GIUSTA CHE RICEVE	0,6 2,4	3	0
3	BDS	AREA OVEST	NEONELI	SORRADILE	GHILARZA	20/11/2015	ARDAUJI	NEONELI CHE CHIUDE ARDAUJI CHE RICEVE	0,6 0,6	1	0,2
4	BDS	AREA EST	BELVI'	GADONI	SORGONO	20/11/2015	ARITZO	BELVI' CHE CHIUDE ARITZO CHE RICEVE	0,4 2	2,4	0
5	BDS	AREA OVEST	USSARAMANNA	COLLINAS	SANLURI	20/11/2015	LUNAMATRONA	USSARAMANNA CHE CHIUDE LUNAMATRONA CHE RICEVE	0,4 2	2,4	0
6	BDS	AREA SUD	SESTU N.1		SESTU	20/11/2015	SESTU	SESTU N.1 CHE CHIUDE SESTU CHE RICEVE	1 11	12	0
7	BDS	AREA OVEST	BARESSA	MORGONGIORI	ALES	20/11/2015	ALES	BARESSA CHE CHIUDE ALES CHE RICEVE	0,6 6	6,6	0
8	BDS	AREA SUD	MUSEI	IGLESIAS	IGLESIAS	20/11/2015	DOMUSNOVAS	MUSEI CHE CHIUDE DOMUSNOVAS CHE RICEVE	0,6 5	5	0,6
9	BDS	AREA SUD	ARMUNGIA	BALLAO	MURAVERA	20/11/2015	BALLAO	ARMUNGIA CHE CHIUDE BALLAO CHE RICEVE	0,4 0,6	1	0
10	BDS	AREA EST	OSINI	USSASSAI	ERZU	20/11/2015	ULASSAI	OSINI CHE CHIUDE ULASSAI CHE RICEVE	0,6 2	3	-0,4
TOTALI									50,8	50,4	0,4

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

[Large handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Fiorino', 'Fiorino', and 'Fiorino' written vertically]

FILIALI BDS PENISOLA

N.	Banca	Direzione Territoriale	Filiale che chiude	DATA PREVISTA CHIUSURA	Filiale che riceve	IMMOBILE	ORGANICO AS IS	ORGANICO NEW	RECUPERI	
1	BDS	AREA PENISOLA	ROMA N. 7	20/11/2015	ROMA CENTRO	ROMA N. 7	4			
2	BDS	AREA PENISOLA	ROMA N. 4	20/11/2015		ROMA N. 4	5			
						ROMA CENTRO	CHE RICEVE	14	19	4
3	BDS	AREA PENISOLA	ROMA N. 2	20/11/2015	ROMA N. 1	ROMA N. 2	4			
						ROMA N. 1	5	5	4	
4	BDS	AREA PENISOLA	VITERBO	20/11/2015	CIVITAVECCHIA	VITERBO	4			
						CIVITAVECCHIA	CHE RICEVE	4	6	2
TOTALI							40	30	10	

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top left, and several other signatures and initials scattered across the right side of the page.

All.: 2 "Slot 2 - Tabella A e B"

BPER: FILIALI CHIUSE

SLOT 2

Tab. A

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE- IMPATTO DIRETTO										
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)										
SI (tipologia rispetto a residenza)										
NO	leggera < 50 KM		media 51-100 KM		alta > 100 KM		NO	SI		
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO		crescita	modifica profilo	perdita ruolo direzione/vice
22	11	8	1			1	27	2		14
43 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO										

Tab. B

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

All.: 2 "Slot 2 - Tabella A e B"

BPER: SPORTELLI LEGGERI CHIUSI

SLOT 2

Tab. A

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE - IMPATTO DIRETTO										
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)										
SI (tipologia rispetto a residenza)										
NO	leggera < 50 KM		media 51-100 KM		alta > 100 KM		NO	SI		
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO		crescita	modifica profilo	perdita ruolo direzione/vice
4 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO										
							4			

Tab. B

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE - IMPATTO PER SCORRIMENTO										
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)										
SI (tipologia rispetto a residenza)										
NO	leggera < 50 KM		media 51-100 KM		alta > 100 KM		NO	SI		
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO		crescita	modifica profilo	perdita ruolo direzione/vice
1 RISORSE COINVOLTE IMPATTO A SCORRIMENTO										
							1			

All.: 2 "Slot 2 - Tabella A e B"

Bds penisola: FILIALI CHIUSE

SLOT 2

Tab. A

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE - IMPATTO DIRETTO										
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)										
SI (tipologia rispetto a residenza)										
NO	leggera < 50 KM		media 51-100 KM		alta > 100 KM		NO	crescita	modifica profilo	perdita ruolo direzione/vice
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO				
9		1		1			3	1	1	6
1.1 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO										

Tab. B

6 RISORSE BDS DISTACCATE - IMPATTO DIRETTO										
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)										
SI (tipologia rispetto a residenza)										
NO	leggera < 50 KM		media 51-100 KM		alta > 100 KM		NO	crescita	modifica profilo	perdita ruolo direzione/vice
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO				
2		4					5			1
1.1 RISORSE COINVOLTE IMPATTO A SCORRIMENTO										

Tab. B

1 RISORSE BDS DISTACCATE - IMPATTO PER SCORRIMENTO										
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)										
SI (tipologia rispetto a residenza)										
NO	leggera < 50 KM		media 51-100 KM		alta > 100 KM		NO	crescita	modifica profilo	perdita ruolo direzione/vice
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO				
1										1
1.1 RISORSE COINVOLTE IMPATTO A SCORRIMENTO										

Tab. B

1 RISORSE BDS DISTACCATE - IMPATTO PER SCORRIMENTO										
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)										
SI (tipologia rispetto a residenza)										
NO	leggera < 50 KM		media 51-100 KM		alta > 100 KM		NO	crescita	modifica profilo	perdita ruolo direzione/vice
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO				
1							1			
1.1 RISORSE COINVOLTE IMPATTO A SCORRIMENTO										

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]