

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano industriale 2015 – 2017. “Becoming Bper, Solidità, Semplicità, Specializzazione, Selettività, Stakeholder”.
Evoluzione della Direzione Rischi di Gruppo.

Il giorno 17 dicembre 2015, 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, Marcello Bongiorno, Silvia Parmeggiani, Barbara Cavani e Rosario Cancro

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

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 informativa datata 15 luglio 2015 l'Azienda presentava alle Delegazioni Sindacali di Gruppo ed alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali l'evoluzione della Direzione Rischi di Gruppo, finalizzata primariamente all'adeguamento della struttura organizzativa della funzione a requisiti normativi e regolamentari, anche tenuto conto dei principali benchmark di mercato;
7. l'evoluzione si inserisce all'interno del Piano Industriale 2015-2017, con particolare riferimento agli obiettivi di efficienza del modello operativo e - nello specifico - alle iniziative di ottimizzazione della forza lavoro e semplificazione organizzativa;
8. l'evoluzione del Servizio Controllo Crediti e Rating Attribution è motivata dalla necessità di adeguamento ai requisiti normativi previsti dal 15° aggiornamento della Circolare 263 di Banca d'Italia ("Nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le Banche"), secondo cui le Banche sono tenute a rispettare alcuni principi generali al fine di garantire un sistema dei controlli interni completo, adeguato e funzionale per una corretta gestione del rischio di credito. In particolare, alla funzione di controllo dei rischi viene richiesto di verificare il corretto svolgimento delle attività di monitoraggio delle esposizioni creditizie e di valutare la coerenza delle classificazioni, la congruità degli accantonamenti e l'adeguatezza del processo di recupero; l'operazione ha comportato una semplificazione organizzativa, con passaggio da 8 a 4 unità organizzative;
9. l'evoluzione delle strutture di Staff e di Risk Management è anch'essa in linea con gli obiettivi di Piano di semplificazione organizzativa, con riconfigurazione della struttura e relativo passaggio da 15 a 10 unità organizzative;
10. con riferimento al Servizio Controllo Crediti e Rating Attribution, l'evoluzione in parola in sintesi prevedeva:
 - derubricazione degli Uffici Controllo Crediti Sofferenze e Controllo Crediti Società Prodotto e Controparti Istituzionali;
 - derubricazione delle Sezioni Avellino e Modena dell'Ufficio Controllo Crediti Banche, contestualmente ridenominato Ufficio Controllo Crediti Modena;
 - ridenominazione dell'Ufficio Controllo Crediti Polo Sardo in Ufficio Controllo Crediti Sassari.L'intervento organizzativo consentirà a regime il recupero di 16 unità rispetto all'organico autorizzato a fine 2014;
11. con riferimento alle strutture di Staff e di Risk Management, l'evoluzione in parola in sintesi prevedeva:
 - derubricazione delle Sezioni Modelli Rischi Finanziari e Retail Risk Management del Servizio Rischi Finanziari, con contestuale trasferimento delle attività, in via prevalente, in capo all'Ufficio Rischi di Mercato e Controparte;
 - ridenominazione dell'Ufficio R.A.F. e Reporting in Ufficio Risk Governance, con contestuale derubricazione delle tre Sezioni Reporting, R.A.F. e Metodologie e Rischi non Misurabili.

L'intervento organizzativo richiederà a regime un aumento di 9 unità rispetto all'organico autorizzato a fine 2014.

si è convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 – Ridistribuzione delle risorse all'interno delle funzioni della Direzione Rischi di Gruppo

La redistribuzione delle risorse all'interno della Direzione Rischi di Gruppo è illustrata nella tabella (All. 1) da considerarsi parte integrante del presente verbale.

Art.3 - Mobilità territoriale

Le parti concordano che l'attuazione della riorganizzazione oggetto della presente procedura non produce mobilità territoriale delle risorse interessate.

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.

Art. 4 - Distacchi

I distacchi, che avranno scadenza il 31.12.2016, 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, 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 altre 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.

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.

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. 5 – 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. 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 sarà garantito - alla data di maturazione - l'inquadramento previsto qualora questo fosse conseguito entro il mese di marzo 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. 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 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.

Le indicate iniziative formative potranno essere attuate avvalendosi degli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare quelli di settore, con specifico riferimento al Fondo Banche e Assicurazioni (FBA) ed alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma I – lettera a), punto 1 del Decreto Interministeriale 83486, previa attuazione di quanto disciplinato dall'art. 7 dello stesso D.M.

Art. 8 – Incontro di verifica

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

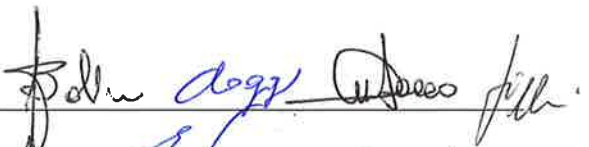
A richiesta delle OO.SS. l'Azienda fornirà un apposito report sulle attività formative e addestrative a favore dei colleghi coinvolti dalla presente procedura.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurite la procedura avviata in applicazione degli articoli 17 e 21 del CCNL del 19 gennaio 2012, così come rinnovato in data 31 marzo 2015.

Le Organizzazioni Sindacali


BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA
Società Cooperativa
(anche in qualità di Capogruppo in nome e per conto delle Società interessate)

FABI



FIRST/CISL



FISAC/CGIL



SINFUB



UILCA



UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA







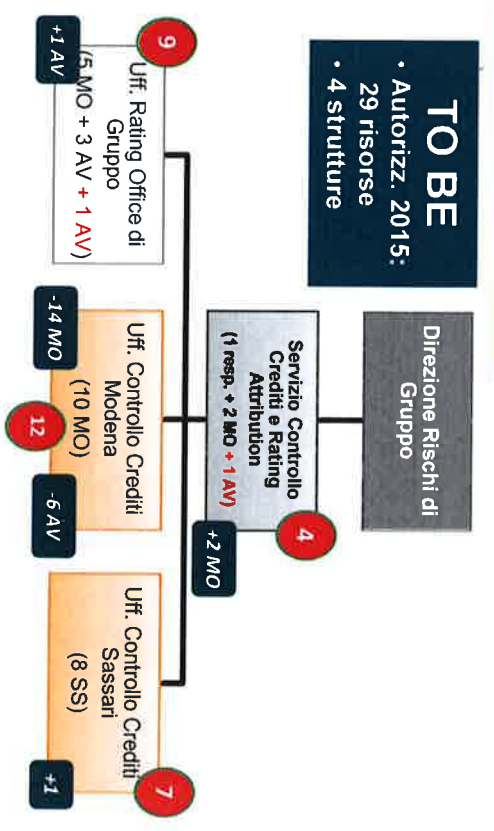
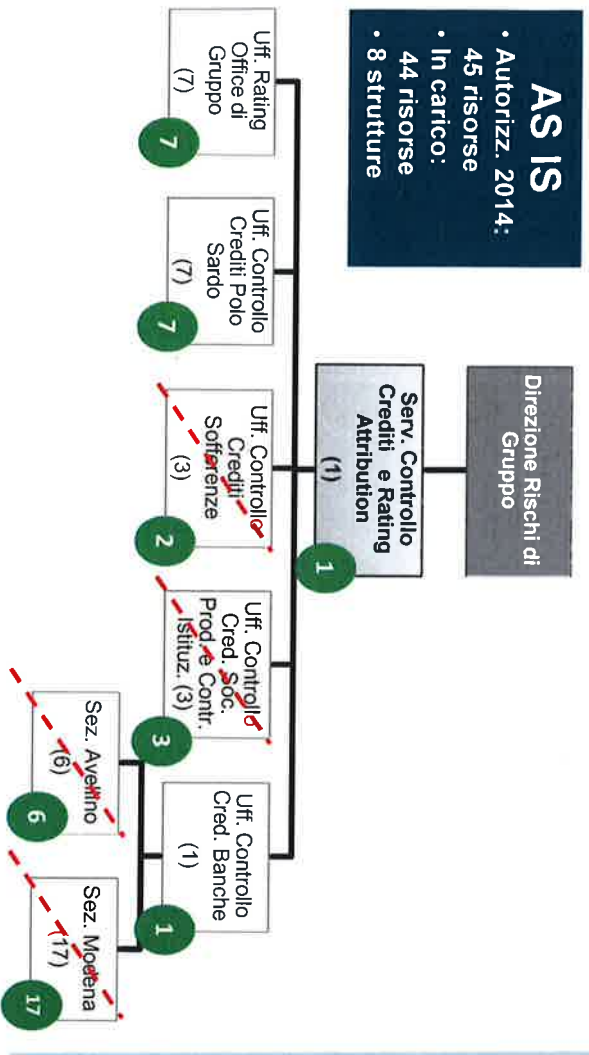
Servizio Controllo Crediti e Rating Attribution Organigramma e dimensionamento as is e to be

Modifiche:

-16 risorse vs Autorizzato 2014 (-15 vs risorse in carico)
-4 strutture organizzative

Tot. al 01/12/2015: nr. 32

-  Strutture eliminate
-  Strutture ridenominate/modificate
-  Risorse in carico
-  Risorse autorizzate



BPER:
Gruppo

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

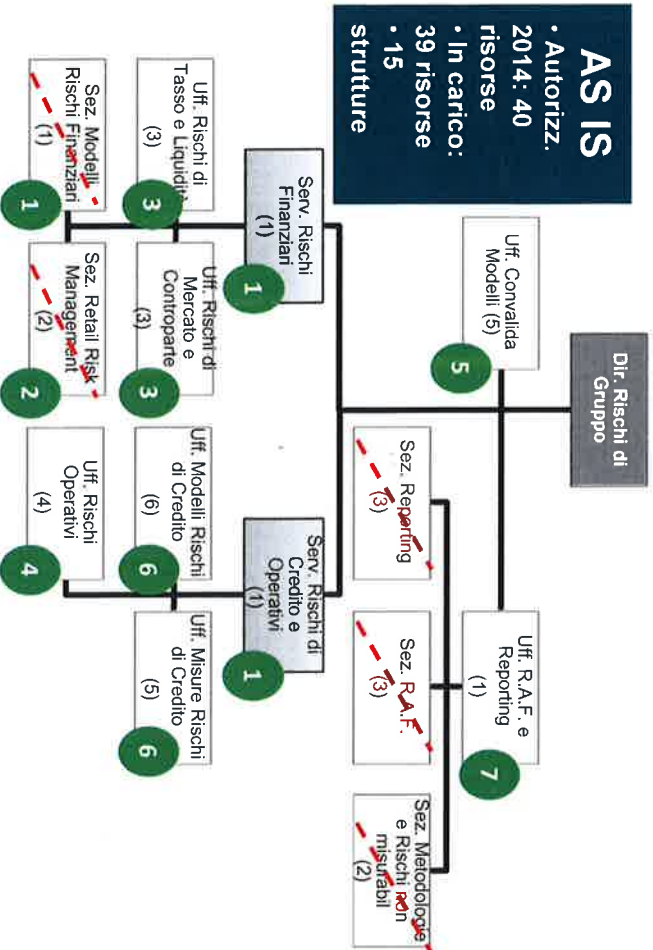
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

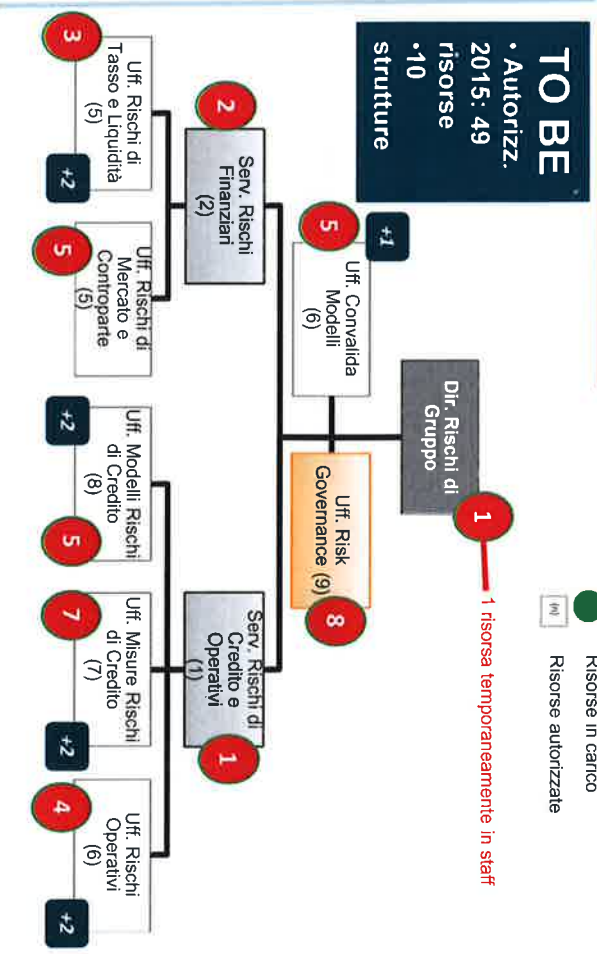
Strettamente confidenziale

Strutture di staff e risk management Organigramma e dimensionamento as is e to be

Modifiche:
 + 9 risorse totali vs Autorizzato 2014 (+10 vs risorse in carico)
 -5 strutture organizzative



Tot. al 01/12/2015: nr. 41



Strutture eliminate
 Strutture ridenominate/modificate
 Risorse in carico
 Risorse autorizzate

BPER:
 Gruppo

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Strettamente confidenziale

Handwritten signatures and initials in blue ink.