

VERBALE DI PERCORSO

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano industriale 2015 – 2017. “Becoming Bper, Solidità, Semplicità, Specializzazione, Selettività, Stakeholder”.
Evoluzione Bper Services – Piano di efficientamento Divisioni Operations e Service Desk.

Il giorno 04.03.2016, 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, Rosario Cancro e Anna Lisa Bassoli

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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like G. Corni, S. Verdi, A. Prandi, R. Testoni, M. Bongiorno, S. Parmeggiani, B. Cavani, R. Cancro, A. L. Bassoli, and various initials.]

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. in particolare, al punto 10 delle premesse del citato accordo del 14 agosto 2015, "le Parti convengono che gli obiettivi del Piano industriale andranno realizzati in condizioni di **equilibrio sociale attraverso gli strumenti a tale scopo individuati; la riorganizzazione dei Poli di Bper Services deve rispondere a criteri di efficacia ed efficienza e dovrà garantire organici adeguati alle lavorazioni previste, quale strumento utile anche per evitare la mobilità territoriale**";
7. con informativa datata 18 settembre 2015 (qui integralmente richiamata) l'Azienda presentava alle Delegazioni Sindacali di Gruppo ed alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali l'evoluzione di Bper Services – Piano di interventi di efficientamento delle Divisioni Operations e Service Desk;
8. l'evoluzione di Bper Services 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;
9. l'evoluzione è volta a contemperare le esigenze di efficienza del Consorzio con l'equilibrio complessivo della manovra "fonte-impieghi" di Gruppo;
10. l'evoluzione in parola in sintesi prevede:
 - la riduzione progressiva dei poli territoriali di back office. In tal senso i poli di back office da 10 diventeranno 5, collocati a Modena, Milano, Avellino, Sassari e Lanciano;
 - la riduzione progressiva anche dei poli territoriali di middle office. In tal senso i poli di middle office da 8 diventeranno 6, collocati ad Avellino, Sassari, Cagliari, Crotone, Matera e L'Aquila;
 - la riconversione di alcuni preesistenti poli, con assegnazione di attività di middle office piuttosto che di back office e la completa dismissione dei 4 poli di Nuoro, Oristano, Messina e Cutro;
 - l'adeguamento dell'organico in forza sui singoli poli;
11. l'evoluzione si articolerà in più fasi, a partire da novembre 2015 e si concluderà a dicembre 2017, con il recupero, rispetto all'organico autorizzato al 1° gennaio 2015, nella Divisione Operations di 138 unità, di cui nr. 139 risorse presso le strutture di back office e dal contestuale incremento di un'unità presso quelle di middle office;
12. la complessità della presente procedura richiede un nuovo approccio rispetto alla metodologia utilizzata finora.

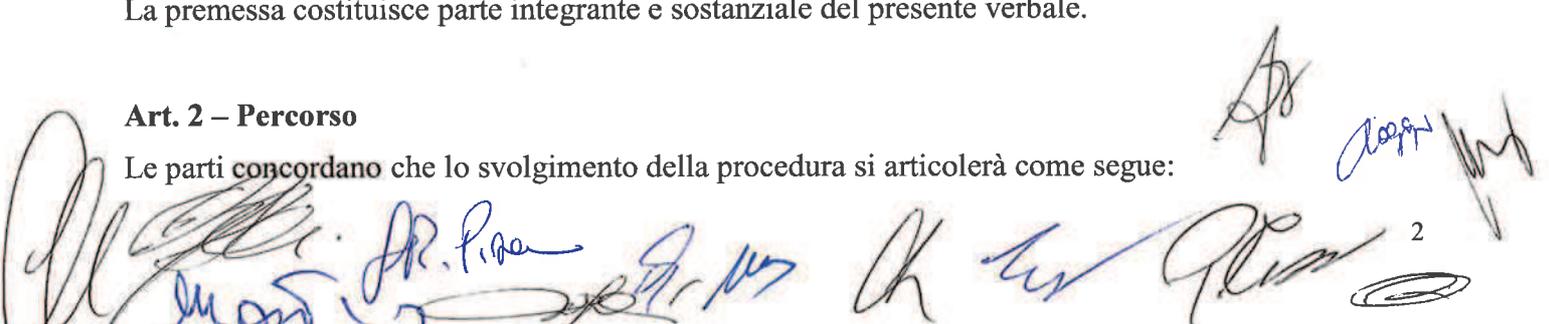
Tutto ciò premesso si è convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Art. 2 – Percorso

Le parti concordano che lo svolgimento della procedura si articolerà come segue:



- redazione del presente verbale di percorso in cui sono sancite tutte le previsioni generali da applicare ai colleghi coinvolti nell'evoluzione di Bper Services di cui alla suddetta procedura;
- redazione, tempo per tempo, di verbali di incontro atti a definire le ricadute sul Personale nelle diverse fasi di attuazione che si protrarranno nel tempo;
- verifica complessiva delle ricadute sul Personale coinvolto dalla procedura;
- redazione di un verbale di chiusura della procedura.

Art. 3 – Inquadramenti e mansioni

Le nuove figure professionali derivanti dal presente progetto a seguito di nuove attività o cambiamenti di organizzazione possono essere individuate tempo per tempo e formare oggetto di valutazione e pesatura. Per quanto concerne gli inquadramenti relativi a tali nuove figure, si richiama quanto previsto dal vigente CCNL.

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il Personale continuerà ad essere adibito alle medesime mansioni ovvero a mansioni comunque riconducibili al proprio 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.

Art. 4 – Percorsi professionali

In caso di percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto delle singole fasi 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 sia conseguito entro sei mesi.

Negli altri casi di risorse inserite in percorsi professionali non più compatibili con le riorganizzazioni oggetto delle singole fasi della presente procedura, l'Azienda riconoscerà in base agli accordi aziendali previsti, laddove applicabili, 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.

In materia di programmi, criteri e finalità degli interventi formativi previsti dal CCNL e dalle iniziative aziendali, il personale distaccato potrà continuare a fruire delle opportunità formative offerte dalle rispettive aziende distaccanti secondo gli attuali piani formativi.

Il personale di BPER SERVICES, attuale e futuro, fruirà della formazione secondo le modalità previste dal CCNL.

L'offerta formativa potrà altresì prevedere la possibilità di aderire a qualificate iniziative formative esterne su indicazione della Direzione Generale della Società consortile.

Al termine di ogni "anno formativo", su richiesta delle competenti organizzazioni sindacali, le stesse verranno informate circa gli esiti delle attività formative poste in essere nell'ambito della società consortile.

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 dalle singole fasi della 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.

Art. 6 Mobilità territoriale

Il trattamento di mobilità sarà gestito in base a quanto definito dall'Accordo 14 agosto 2015.

Alle risorse direttamente impattate, per le quali nei sei mesi successivi alla chiusura della procedura, fossero disposti trasferimenti di iniziativa aziendale collegabili all'evoluzione di Bperservices 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.

Raccomandazione delle OO.SS.

Le OO.SS. raccomandano che, nell'ambito del cantiere di Piano Industriale relativo allo smart working di prossima apertura, vengano previste posizioni per le risorse, coinvolte nella presente procedura, che ne facciano richiesta.

Dichiarazione Aziendale

L'Azienda ricercherà ove possibile l'attivazione di soluzioni e modalità di lavoro nei casi organizzativamente sostenibili ed economicamente produttivi, compatibilmente con le normative di riferimento, secondo quanto previsto dall'Accordo 14 agosto 2015.

Le Organizzazioni Sindacali

Anna Galli
BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA

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

FABI *dego* *Anna Galli* *Manimonte* *Arminio* *Anna*

FIRST/CISL *V. P. ...*

FISAC/CGIL *...* *...* *...*

SINFUB

UILCA *Paolo ...* *Mont ...* *...*

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA *R. Rosa* *Andrea Bonvicini*