

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. Da Piano Industriale 2015-2017 è prevista l'attivazione del progetto 'NPL';

7. Il suddetto progetto prende avvio dall'esigenza di consentire un'evoluzione del modello in essere con l'obiettivo di:
- razionalizzare e ricondurre ad unità il governo dell'intero portafoglio crediti di Gruppo classificato a sofferenza, ottimizzando le procedure gestionali, attraverso l'esternalizzazione ad una new-co in forma di Società Consortile per azioni;
- ridurre i tempi e i costi connessi all'attività di recupero, anche attraverso il miglioramento dell'efficienza operativa;
- migliorare il Tasso Medio di Recupero;

8. Il progetto in premessa si pone obiettivi di efficientamento del comparto tramite un maggior coordinamento dell'attività sulle sofferenze e una omogeneizzazione dei processi di recupero a livello di Gruppo. Tali obiettivi verranno perseguiti attraverso l'attivazione delle seguenti leve:

- introduzione di un modello di segmentazione delle sofferenze basato sull'individuazione di specifici driver e algoritmi rivenienti dall'analisi della base dati del Gruppo BPER e conseguente definizione di strategie gestionali innovative ispirate ad una gestione attiva degli asset;
- con riguardo al modello organizzativo, creazione di un governo unitario delle attività di recupero di tutte le sofferenze del Gruppo (fatta eccezione per EMRO Finance Ireland e BPER Europe) International, in quanto Società estere e con una presenza residuale di posizioni a sofferenza);
- realizzazione di un corretto bilanciamento tra le funzioni di controllo e di indirizzo della Capogruppo e le attività operative e realizzate dalla sopra richiamata Società Consortile, individuando funzioni dedicate di Portfolio Strategies e di Portfolio management (rispettivamente esterne e interne al consorzio): la prima con obiettivi legati alla definizione di strategie di ottimizzazione del portafoglio e la seconda con funzioni di supervisione, coordinamento e ottimizzazione dell'attività di recupero;
- quanto alla rendicontazione, impostazione di una costante attività di monitoraggio e controllo con rafforzamento della reportistica direzionale e attivazione, nel contempo, di un monitoraggio gestionale, all'interno della Società stessa, fondato su metriche evolute;
- attivazione di una serie di interventi organizzativi finalizzati al contenimento del tempo attualmente dedicato dai gestori alle attività di natura puramente amministrativa;
- razionalizzazione, in analogia a quanto riscontrabile sul mercato, del numero di service cui affidare la gestione delle posizioni di importo contenuto, onde poter uniformare schemi contrattuali e commissionari e agevolare il monitoraggio delle relative prestazioni;

9. il progetto in parola prevede:

- la costituzione, a partire dal 1° gennaio 2016, di una Società Consortile (denominata Bper Credit Management, di seguito anche BCM) che ha ad oggetto lo svolgimento, in via esclusiva o prevalente a favore delle imprese consorziate, dell'attività di gestione e recupero crediti classificati a sofferenza, escluso lo svolgimento di attività sottoposte a riserva di legge;
- la cessazione dell'operatività di servicing di Nettuno nelle operazioni di cartolarizzazione in essere con conseguente sua messa in liquidazione;

10. in relazione a quanto sopra, in data 2 novembre 2015 sono stati trasmessi dal Gruppo Bper alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie nazionali delle organizzazioni

[Handwritten signatures and notes in blue ink at the top of the page.]

sindacali l'informativa ed il relativo allegato - che qui si richiamano integralmente - con cui si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione degli artt. 17 e 21 CCNL del 19 gennaio 2012, come rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015;

11. relativamente all'informativa di cui sopra, le Parti, costituita la delegazione ad hoc, si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate 11 novembre 2015, 30 novembre 2015 e 17 e 18 dicembre 2015 e 25 febbraio 2016 al fine di confrontarsi su tutti gli aspetti riguardanti l'operazione in parola, in particolare sulle ricadute che la stessa avrà sul personale dipendente;

12. L'assetto organizzativo della nuova Società Consortile nonché le variazioni apportate all'Organigramma delle Legal Entities impattate sono state consegnate dalla parte datoriale alle Organizzazioni Sindacali nell'ambito degli incontri di cui alla presente procedura.

13. le O.S.S., anche alla luce delle precisazioni fornite dall'azienda negli incontri di cui sopra, esprimono serie perplessità sull'effettivo perseguimento degli obiettivi dichiarati, considerato che non paiono emergere vantaggi economici, organizzativi e funzionali.

Tale progetto, infatti, a fronte di potenziali aumenti di costi derivanti dalle sostituzioni processuali, non pare in grado di incidere sui tempi delle cause, determinati in gran parte da fattori esterni (tempi della giustizia). Senza precisi interventi organizzativi esiste il concreto rischio di un depauperamento professionale dei lavoratori attualmente incaricati di seguire le pratiche. Le O.S.S. manifestano inoltre grande preoccupazione, anche in ordine alle ricadute occupazionali per le previste esternalizzazioni del portafoglio;

14. l'azienda ribadisce, come già indicato nel PI 2015/2017 e come già rappresentato durante i relativi incontri, i vantaggi economici organizzativi e funzionali inerenti il Progetto "BCM", indicati, tra gli altri, al punto 7 delle premesse del presente accordo;

si è convenuto quanto segue

Art.1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

Art.2 - Dimensionamento iniziale della Società Consortile

La costituzione della nuova Società Consortile è avvenuta il 1° gennaio 2016. A tale data il dimensionamento della struttura organizzativa e l'articolazione territoriale sono quelli previsti e descritti dall' allegato 1 al presente accordo (situazione al 23 febbraio 2016).

Art.3 - Legal Entities impattate - Ricadute sulle risorse

Le parti concordano che l'attuazione della riorganizzazione oggetto della presente procedura non produrrà ulteriore riduzione del personale rispetto all'accordo del 14 agosto 2015 e pertanto non sono previsti ulteriori strumenti di gestione ivi non contemplati. Il perimetro di risorse nel Gruppo Bper adibite a mansioni proprie della Società era di 187 unità; di queste a far data dall' 01/01/2016 sono state distaccate n° 169 unità in BCM. Le rimanenti 18 risorse sono state adibite ad altre attività. Vi sono altresì 5 risorse che, precedentemente adibite ad attività non rientranti nel perimetro sopra richiamato, sono state distaccate presso la nuova Società Consortile.

Alla data del 23/02/2016 sono state, pertanto, complessivamente distaccate in BCM dalle legal entities impattate n. 174 risorse (187 - 18 = 169 + 5 = 174), di cui 6 risorse distaccate al 50% ed una al 70%, come da tabella che segue nella quale sono evidenziate le risorse adibite presso le singole società:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue and black ink.]

Risorse adibite presso:	AS WAS	risorse precedentemente adibite ad attività distaccate proprie della Società Consortile	AS IS	risorse attualmente distaccate presso la Società Consortile	OUT	Risorse adibite ad altre attività fuori perimetro NPL	IN risorse precedentemente adibite ad altre attività distaccate presso l'NPL
BPER	121	115	6	4	BDS	45	44
CRBRA	5	3	2	5	NETTUNO	9	3
EMILRO	2	0	2	2	SARDALASING	5	4
TOT	187	169	18	5			

Di seguito gli impatti dell'introduzione della Società Consortile sugli organigrammi delle Società coinvolte e sul dimensionamento delle risorse adibite presso le singole società:

BPER

distaccate n. 119 risorse:

- 15 risorse dal Servizio Ragioneria, con derubrificazione dell'Uff. Funzioni Amministrative SUD, riqualificato quale nucleo di partenza dell'Ufficio Presidio Amministrativo della Società Consortile;
- 100 risorse della Direzione Contenzioso, con derubrificazione della Direzione, in coerenza con il riassetto della funzione all'interno della Società Consortile;
- 4 risorse da Direzione Generale BPER;

Complessivamente sono state pertanto recuperate n. 6 risorse che sono state così adibite:

- 1 Roma succursale E;
- 1 Area Territoriale Roma;
- 1 Rete Aprilia;
- 1 Salerno Ag. 4;
- 1 DG;
- 1 Direzione Finanza e Capital Management CFO.

In relazione alla costituzione della società BCM si prevedono altresì i seguenti potenziamenti della struttura della Direzione Generale di BPER:

- 1 risorsa nel Servizio Pianificazione e Controllo per l'attivazione del reporting direzionale di Gruppo;
- 1 risorsa nel Uff. Investimenti Partecipativi e Progetti Spec. di Gruppo per l'attivazione dell'attività di "Portfolio Strategy".

BPER Services

Si prevede un potenziamento di due unità al Servizio Amministrazione e Bilancio, in ragione dell'accentramento di attività per la Società Consortile: contabilità e bilancio, gestione della "cost allocation".

Banco di Sardegna:

4

Distaccate n. 45 risorse (precedentemente adibite presso BDS):

- 41 risorse del Servizio Contenzioso (eliminazione Servizio contenzioso);
- 1 risorsa da DG BDS (risorsa precedentemente in distacco da BPER);
- 3 risorse (di cui 2 precedentemente in distacco da BSS) con riconfigurazione dell'Ufficio Contabilità (eliminazione reparto sofferenze e fondi).

Complessivamente su BDS è stata pertanto recuperata n. 1 risorsa adibita al Servizio Consulenza Legale.

Banca di Sassari:

Non vi sono impatti sulla struttura organizzativa e sul dimensionamento in quanto il servizio era già in outsourcing sul Banco di Sardegna (si precisa che le 2 risorse BSS precedentemente in distacco al BDS sono state distaccate presso la Società Consortile, come indicato anche al punto precedente).

Cassa di Risparmio di Bra:

Distaccate n. 3 risorse con eliminazione dell'Ufficio Legale Contenzioso;

Su CRBRA sono state pertanto recuperate n. 2 risorse:

- 1 risorsa distaccata in Bper Services – Uff.Credit Risk Mitigation (come precedentemente comunicato);
- 1 risorsa attualmente in aspettativa, la cui ricollocazione sarà oggetto di specifica comunicazione alle OO.SS.

Sardaleasing:

Distaccate n. 4 risorse (di cui 1 precedentemente distaccata da BDS a Sardaleasing) con l'eliminazione dell'Ufficio Contenzioso.

Su Sardaleasing, pertanto, è stata recuperata n. 1 risorsa adibita a funzioni di DG.

Nettuno:

Distaccate n. 3 risorse (precedentemente distaccate da BPER a Nettuno).

Complessivamente su Nettuno sono state pertanto recuperate n. 6 risorse (di cui 3 già dipendenti della Società Nettuno e 3 in distacco da BPER) che sono state così adibite:

- 4 al Servizio Ragioneria presso BPER (di cui 1 successivamente distaccata presso BCM);
- 1 all'Ufficio Consulenze e Contenzioso Tributario presso BPER;
- 1 a funzioni di DG presso BPER.

Si precisa che i contratti di lavoro delle tre risorse dipendenti di Nettuno SPA sono stati ceduti a BPER Banca, giusto quanto previsto dal Chiarimento delle Parti di cui al punto 2 dell'accordo 31 marzo 2015 di rinnovo del CCNL 19 gennaio 2012, a far data dal 01/01/2016; le risorse, come sopra riportato, sono state inizialmente collocate presso l'unità produttiva Direzione Generale sita in Modena e di queste una è stata successivamente distaccata in BCM.

Emilro:
Inizialmente non sono previsti distacchi.

Complessivamente sono state pertanto recuperate n. 2 risorse adibite presso la DG di Emilro.

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative, produttive aziendali tutte le risorse recuperate dalle legal entities sono state adibite a mansioni comunque riconducibili al proprio inquadramento, ricercando una collocazione che ha consentito la continuità professionale. Il piano di riorganizzazione di cui alla presente procedura, come rappresentata nelle slide illustrate in occasione degli incontri effettuati, verrà realizzato progressivamente nel corso del piano industriale, pertanto il numero delle risorse sopra riportato per ciascuna Azienda è quello alla data del 23/02/2016 e si precisa che tali numeri potranno essere suscettibili di modifiche finalizzate ad arrivare al dimensionamento Target previsto al 31/12/2017 (vedasi allegato 2).

Le O.S.S. saranno informate delle eventuali variazioni nel tempo al fine di raggiungere i dati TARGET durante gli appositi incontri di verifica di cui all'art. 19.

Art. 4 - Mobilità territoriale

La riorganizzazione oggetto della presente procedura non ha comportato, al momento dell'attivazione, mobilità territoriale. In considerazione del prolungato arco temporale previsto per il raggiungimento del corretto dimensionamento di BCM, il trattamento di mobilità che dovesse successivamente scaturire dall'operazione in parola, verrà gestito in base a quanto definito dall'Accordo 14/8/2015; tale trattamento non verrà riconosciuto alle risorse interessate dalla mobilità territoriale in data successiva al 31/12/2017 o, seppur in data antecedente, una volta raggiunto il dimensionamento target nelle singole strutture. Il trattamento di mobilità verrà in ogni caso riconosciuto alle risorse interessate dalla mobilità territoriale qualora il trasferimento, in data successiva al raggiungimento del dimensionamento target suddetto, sia originato dalla cessazione del rapporto di lavoro determinato dalla 'manovra sul personale' come da accordo 14/08/2015 di una risorsa appartenente ad una struttura già dimensionata a target. Qualora, per il personale già distaccato in BCM, si rendesse necessaria successiva mobilità territoriale e tali risorse rientrassero nelle previsioni di intrasferibilità secondo le normative e gli accordi vigenti, si conviene che le Aziende distaccanti ricercheranno, laddove possibile, di evitare la mobilità territoriale di tali risorse ricorrendo alla loro ricollocazione presso unità operative delle stesse site nel medesimo comune in cui la risorsa distaccata risultava adibita presso BCM.

Raccomandazione

Le O.S.S. 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.

Art.5 - Distacchi di personale – trattamento economico/normativo

Si specifica che i distacchi di cui sopra 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 così come rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015).
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.
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 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.

Art.6 - Distacchi di personale - durata

I distacchi presso BCMI avranno una durata massima di un anno, eventualmente prorogabile
alla scadenza, a far data dal 1° gennaio 2016 o diversa data di distacco, con scadenza al
31/12/2016.

Art.7 - Distacchi di personale – richiesta rientro

Il personale distaccato potrà in qualsiasi momento chiedere il rientro nell'Azienda di
provenienza. Le richieste saranno prese in considerazione dalle Aziende distaccanti e avranno
seguito solo dopo un'attenta valutazione della situazione quali-quantitativa degli organici, da
effettuarsi congiuntamente con la distaccataria.
Decorsi 60 giorni da tali richieste, il lavoratore potrà domandare informazioni sull'esito dell'
istanza di rientro ricevendo riscontro di massima entro 7 gg.
Nel corso dei momenti di verifica di cui al successivo art. 19, verrà fornita alle OO.SS.
firmatarie del presente accordo un'informazione sul numero delle richieste di rientro
nell'Azienda di provenienza, sugli esiti e sulle relative motivazioni.
L'informazione di cui al comma precedente verrà fornita per conoscenza anche alle RSA delle
Aziende interessate.

RACCOMANDAZIONE DELLE OO.SS.:

Le OO.SS. raccomandano che la previsione di cui al secondo comma dell'articolo 7 sia
applicata a tutti i colleghi del Gruppo distaccati.

Art.8 - Apprendisti

Il personale distaccato, attualmente in servizio con contratto di apprendistato
professionizzante, continuando nello svolgimento delle attuali mansioni, relativamente
all'attività formativa, proseguirà l'iter previsto nel progetto formativo sottoscritto all'atto
dell'assunzione e parte integrante del contratto di apprendistato.
L'evoluzione societaria ed organizzativa di BCMI non dovrà pregiudicare la conferma in servizio
del dipendente al termine del periodo di apprendistato.

Art.9 - Future necessità di personale

Per quanto riguarda le future necessità di personale (ad es. aumenti di organico, sostituzione
di lavoratori rientrati anticipatamente presso le distaccanti, sostituzione di lavoratori cessati
dal servizio, sostituzione di assenti per congedi di maternità/paternità, ecc.), determinate
dalla Direzione Generale della Società Consortile, si potrà procedere attraverso l'assunzione di

Handwritten signatures and notes in blue and black ink at the top of the page.

risorse direttamente da parte di BCM, valutando comunque prioritariamente, privilegiando l'istituto del distacco, eventuali candidature interne (eventualmente anche tramite il job posting) i cui requisiti professionali coincidano con quelli ricercati dall'Azienda. In caso di esigenza di nuovo personale, il Consorzio BCM ricercherà, tramite adeguata pubblicizzazione dell'iniziativa, le candidature per le professionalità occorrenti negli ambiti territoriali ove esercita la propria attività e nei territori economicamente più svantaggiati in cui operano le Aziende del Gruppo secondo i criteri previsti dall'art. 32 del verbale di accordo del 14 agosto 2015.

Art.10 – cessione di contratto

Non verranno operate cessioni di personale salvo consenso delle risorse interessate e comunque nel rispetto della legge.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. chiedono, qualora vi fossero richieste di cessione di contratti, di essere coinvolte in un confronto sulla materia.

Dichiarazione Aziendale

L'Azienda si rende disponibile ad un confronto in materia durante gli incontri di cui all'art. 19.

Art.11 - CNL Applicato

Ai dipendenti di BCM verrà applicato il CNL del credito tempo per tempo vigente, con conseguente associazione all'ABI.

Art.12 - Cessazione o Cessione Attività

In caso di cessazione o cessione dell'attività di BCM ovvero in caso di radicali mutamenti societari tali da comportare tensioni occupazionali:

1) i lavoratori distaccati potranno rientrare presso le rispettive aziende distaccanti, tenendo presente in via prioritaria il luogo di residenza e/o di provenienza;

2) i dipendenti in servizio presso BCM verranno ricollocati all'interno del Gruppo BPER.

Il ricollocamento di tutto il Personale in servizio avverrà tenendo presente in via prioritaria il luogo di residenza e/o di provenienza ed anche le attitudini personali e professionali.

Art.13 - Equilibri occupazionali

La parte aziendale seguirà lo sviluppo di BCM per quanto riguarda i livelli qualitativi e quantitativi delle attuali lavorazioni al fine di monitorare gli equilibri occupazionali oggi in essere presso ogni unità organizzativa.

Art.14 - Valutazione Professionale

La valutazione professionale del personale distaccato sarà effettuata con i criteri e le modalità previsti dalla normativa tempo per tempo vigente presso le distaccanti. I dipendenti di BCM verranno valutati sulla base del "sistema di valutazione" di cui si doterà la Società Consortile.

Dichiarazione OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali dichiarano che i dati rivenienti dalla funzione "Consumtivo" della procedura Laweb o procedure analoghe non possono essere utilizzati quali criteri di valutazione della prestazione e/o per motivare contestazioni disciplinari a carico dei lavoratori.

8
[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

Dichiarazione aziendale
In relazione alla procedura Laweb, utilizzata per esigenze operative dal personale distaccato in Bper Credit Management, l'Azienda dichiara che l'attivazione della funzione "consuntivo" della procedura stessa è stata effettuata allo scopo di ripartire oggettivamente ed in maniera fiscalmente sostenibile i costi di Bper Credit Management S.c.p.A. nei confronti delle Banche e Società Consorziat e che potrà essere utilizzata a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

Art.15 - 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 BCM, 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 organizzazioni sindacali competenti, 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 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 inizierà, di massima, nel primo periodo dell'adibizione e si concluderà, di norma, 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 1 - lettera a), punto 1 del Decreto Interministeriale 83486, previa attuazione di quanto disciplinato dall'art. 7 dello stesso.

Art.16 - 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.

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.17 - 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 giugno 2016.

Negli altri casi di risorse inserite in percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura, in base agli accordi aziendali previsti, laddove applicabili, lo sviluppo inquadramento anche in base all'eventuale nuovo percorso professionale.

Art.18 - Agibilità Sindacali

In materia di agibilità sindacali, il personale 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 rispettive Aziende di provenienza.

Art.19 - Verifiche periodiche

Le parti effettueranno, a richiesta di una di esse, momenti di verifica periodici, di massima con cadenza semestrale.

Art.20 - Esaurimento procedure

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurite le procedure avviate in applicazione degli articoli 17 e 21 del CCNL 19 gennaio 2012, come rinnovati dall'accordo del 31 marzo 2015.

L' Azienda:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA

Società Cooperativa

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

Le Organizzazioni Sindacali:

FABI	Provincia di Milano - Ass. Amministratori
FIRST-CISL	Aut. per il Lavoro - Ass. Amministratori
FISAC-CGIL	Aut. per il Lavoro - Ass. Amministratori
SINFUB	Aut. per il Lavoro - Ass. Amministratori
UGL CREDITO	Aut. per il Lavoro - Ass. Amministratori
UILCA	Aut. per il Lavoro - Ass. Amministratori
UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA	Aut. per il Lavoro - Ass. Amministratori
UGL CREDITO	Aut. per il Lavoro - Ass. Amministratori

