

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 giugno 2017, a Sassari,

Le Aziende:

- BPER Banca S.p.A. 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, Barbara Cavani, Rosario Cancro, Fabio Luppi;
- Banco di Sardegna S.p.A., nelle persone dei Sigg. Paolo Rosa, Silvia Scanu, Maria Teresa Muzzu;

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI
FIRST/CISL
FISAC/CGIL
SINFUB
UGL CREDITO
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), potrà 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 temporale del Piano Industriale stesso. 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 dalle fusioni del 24 novembre 2014 e già

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Giuseppe Corni, Stefano Verdi, and others, scattered across the bottom of the page.]

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) 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 presidiati; l'obiettivo è quello di creare valore per tutti gli stakeholders;
- 9) l'azione di razionalizzazione della rete sportelli del Gruppo, cd. Slot 3 che fa seguito al cd. Slot 2 di cui all'accordo sottoscritto in data 16/12/2015 e 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;
- 10) in relazione a quanto sopra, in data 28 aprile 2017 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 degli artt. 17 e 21 CCNL del 31 marzo 2015, con riferimento alla chiusura di 14 punti vendita Bds;
- 11) Le OO.SS. confermano, anche alla luce dei positivi risultati operativi delle filiali interessate ubicate in piazze ad alto valore aggiunto e di importanza economico/strategica, la loro totale contrarietà all'operazione di chiusura di cui alla presente procedura, e rigettano con forza la filosofia che sottende a questo tipo di operazioni il cui unico risultato sarà la perdita deliberata di importanti quote di mercato con conseguente diminuzione - in prospettiva - dei livelli occupazionali. In prossimità della conclusione del Piano Industriale affermano che gli unici risultati raggiunti dalla chiusura massiva degli sportelli sono un grave disagio per la clientela, e un danno per i lavoratori e per il Gruppo;
- 12) L'Azienda ribadisce quanto definito al punto 8) delle premesse nonché obiettivi, linee guida e razionali dell'operazione in parola, già dichiarati nell'informativa sindacale del 28 aprile 2017;
- 13) Relativamente all'informativa e alla procedura sindacale di cui sopra le parti si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate del 15 e 16 giugno 2017

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Riallocazione delle risorse

Gli sportelli oggetto di razionalizzazione sono i seguenti:

Banca	Filiale che chiude	Filiale ricevente
BDS	ASSEMINI N. 1	ASSEMINI
BDS	CAGLIARI N. 14	CAGLIARI N. 3
BDS	MACOMER N. 1	MACOMER
BDS	OLBIA N. 6	OLBIA N. 3
BDS	PORTO TORRES N. 1	PORTO TORRES
BDS	QUARTU S.E. N. 3	QUARTU S.E. N. 1
BDS	SASSARI N. 7	SASSARI N. 10
BDS	TORTOLI' N. 1	TORTOLI'
BDS	GENOVA N. 1	GENOVA
BDS	MASSA	LA SPEZIA
BDS	MILANO N. 3	MILANO
BDS	PARMA	MILANO
BDS	ROMA N. 3	ROMA
BDS	ROMA N. 6	ROMA

La chiusura coinvolgerà un totale di 14 punti vendita BDS. La chiusura di 3 delle 14 filiali (Filiale di Genova n. 1, Massa e Assemini n. 1) comporterà la modifica di 3 filiali HUB (Filiale di Genova, La Spezia e Assemini) in filiali indipendenti; si allega al presente Accordo schema riassuntivo, da considerarsi parte integrante del presente verbale (*“Allegato 1 - 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 184.

Circa le conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale dell'operazione di razionalizzazione sulle stesse, si rinvia all' *“Allegato 2 - Slot 3 - Tabelle A - tabella mobilità professionale-territoriale impatto diretto”*.

A tali risorse se ne aggiungono altre 20 comunque coinvolte nell'operazione per scorrimento di primo livello (cfr. *“Allegato 2 - Slot 3 - Tabelle B - tabella mobilità professionale-territoriale impatto per scorrimento”*).

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

- 3 presso Assemini ag. 1;
- 4 presso Cagliari ag. 14;
- 4 presso Macomer ag. 1;
- 3 presso Olbia ag. 6;
- 3 presso Porto Torres ag. 1;
- 4 presso Quartu Sant'Elena ag. 3;
- 5 presso Sassari ag. 7;
- 4 presso Tortoli ag. 1;

- 
- 4 presso Genova ag. 1;
 - 4 presso Massa;
 - 8 presso Milano ag. 3;
 - 6 presso Parma;
 - 6 presso Roma ag. 3;
 - 5 presso Roma ag. 6.

Le 63 risorse complessive degli sportelli BdS in chiusura (cui si aggiunge un collaboratore di Area) saranno impiegate, direttamente, nel seguente modo:

- 37 confluiranno nelle rispettive filiali erede;
- 27 saranno recuperate considerando anche lo slittamento di 1° livello.

Il progetto di efficientamento riferito allo Slot 3 consentirà il recupero di 49 risorse che saranno 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 BPER Banca S.p.A. di 17 risorse (con scadenza 31/12/2018) provenienti dal Banco di Sardegna.

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, 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.

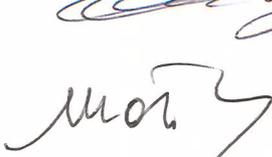
Il personale eventualmente distaccato potrà in qualsiasi momento chiedere il rientro nell'Azienda di provenienza. Le richieste saranno prese in considerazione dall'Azienda distaccante e avranno seguito solo dopo un'attenta valutazione della situazione quali-quantitativa degli organici, da effettuarsi congiuntamente con la distaccataria.

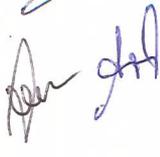
Su richiesta sindacale verrà fornita alle OO.SS. firmatarie del presente accordo un'informativa sul numero delle richieste di rientro nell'Azienda di provenienza, sugli esiti e sulle relative motivazioni.

L'informativa di cui al comma precedente verrà fornita per conoscenza anche alle RSA dell' Azienda interessata.














B

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 31 ottobre 2017 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 sarà garantito - alla data di maturazione - l'inquadramento previsto qualora questo fosse conseguito entro il mese di dicembre 2017.

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

ff

Ch

B

lus

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

9. Sep 2017
Handwritten signatures and dates at the bottom of the page.

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.

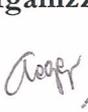
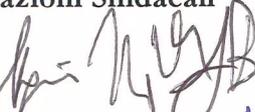
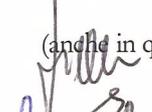
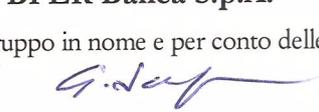
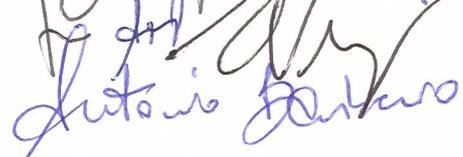
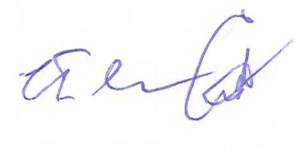
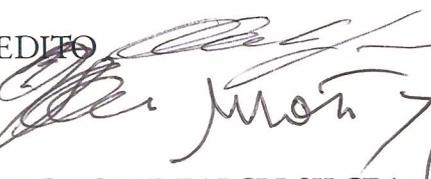
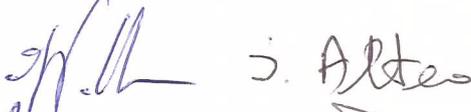
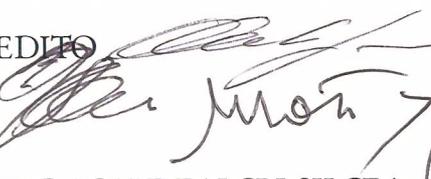
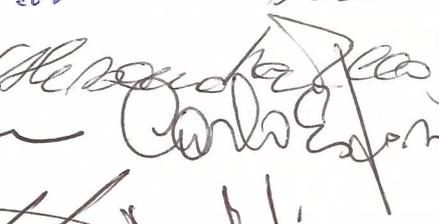
A richiesta delle OO.SS. l'azienda fornirà apposito report sulle attività formative/addestrative a favore dei colleghi coinvolti dalla presente procedura.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurita la procedura avviata in applicazione degli artt. 17 e 21 del CCNL del 31 marzo 2015.

Le Organizzazioni Sindacali

BPER Banca S.p.A.

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

FABI     
FIRST/CISL 
FISAC/CGIL    
SINFUB
UGL CREDITO   
UILCA    
UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA 

FILIALI BDS PENISOLA

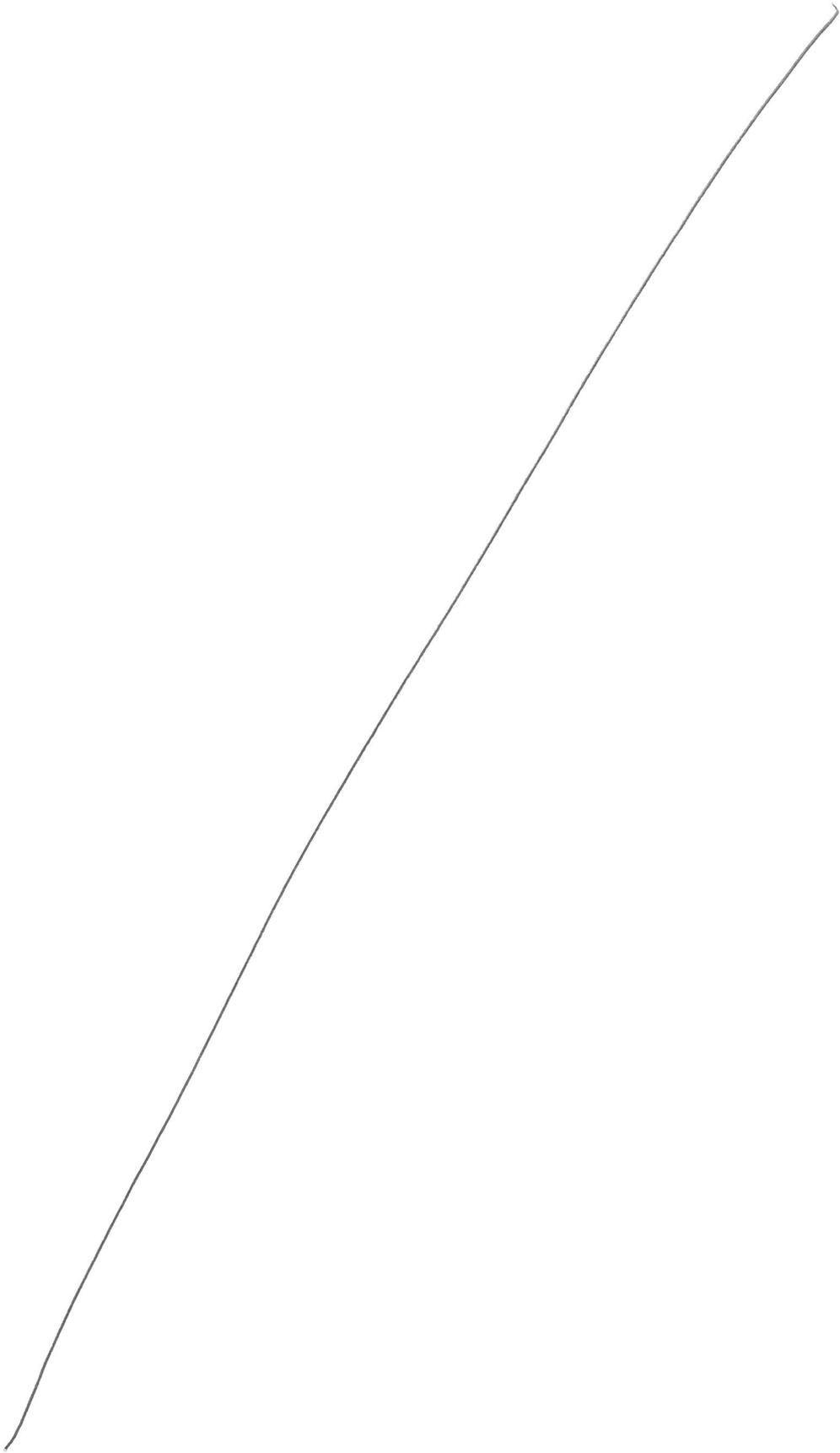
N.	Banca	Direzione Territoriale	Filiale che chiude	Filiale di riferimento	DATA PREVISTA CHIUSURA	Filiale che riceve	IMMOBILE	ORGANICO AS IS	ORGANICO NEW	RECUPERI
1	BDS	AREA PENISOLA	GENOVA N. 1	GENOVA	23/06/2017	GENOVA	GENOVA N. 1 GENOVA	4 8	9	3
2	BDS	AREA PENISOLA	MASSA	LA SPEZIA	23/06/2017	LA SPEZIA	MASSA LA SPEZIA	4 4	7	1
3	BDS	AREA PENISOLA	MILANO N. 3		23/06/2017	MILANO	MILANO N. 3	8		
4	BDS	AREA PENISOLA	PARMA		23/06/2017	MILANO	PARMA MILANO	6 17	16,5	14,5
5	BDS	AREA PENISOLA	ROMA N. 3		23/06/2017	ROMA	ROMA N. 3	6		
6	BDS	AREA PENISOLA	ROMA N. 6		23/06/2017	ROMA	ROMA N. 6 ROMA	5 21	19	13
TOTALI								83	51,5	31,5

FILIALI BDS ISOLA

N.	Banca	Direzione Territoriale	Filiale che chiude	Filiale di riferimento	DATA PREVISTA CHIUSURA	Filiale che riceve	IMMOBILE	ORGANICO AS IS	ORGANICO NEW	RECUPERI
1	BDS	AREA SUD	ASSEMINI N. 1	ASSEMINI	23/06/2017	ASSEMINI	ASSEMINI N. 1 ASSEMINI	3 9	11	1
2	BDS	AREA SUD	CAGLIARI N. 14	CAGLIARI N. 3	23/06/2017	CAGLIARI N. 3	CAGLIARI N. 14 CAGLIARI N. 3	4 7	8,5	2,5
3	BDS	AREA EST	MACOMER N. 1	MACOMER	23/06/2017	MACOMER	MACOMER N. 1 MACOMER	4 11*	12	3
4	BDS	AREA NORD	OLBIA N. 6	OLBIA N. 3	23/06/2017	OLBIA N. 3	OLBIA N. 6 OLBIA N. 3	3 6	8,5	0,5
5	BDS	AREA NORD	PORTO TORRES N. 1	PORTO TORRES	23/06/2017	PORTO TORRES	PORTO TORRES N. 1 PORTO TORRES	3 12	12,5	2,5
6	BDS	AREA SUD	QUARTU S.E. N. 3	QUARTU S.E. N. 1	23/06/2017	QUARTU S.E. N. 1	QUARTU S.E. N. 3 QUARTU S.E. N. 1	4 6	7,5	2,5
7	BDS	AREA NORD	SASSARI N. 7	SASSARI N. 3	23/06/2017	SASSARI N. 10	SASSARI N. 7 SASSARI N. 10	5 5	7	3
8	BDS	AREA EST	TORTOLI' N. 1	TORTOLI'	23/06/2017	TORTOLI'	TORTOLI' N. 1 TORTOLI'	4 14	15,5	2,5
TOTALI								100	82,5	17,5

* L'organico AS IS di Macomer (11) non comprende una risorsa assegnata al microspartello abbinato di Duatichi, che completa l'orario di lavoro su Macomer per 2 giorni alla settimana

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including names like S. Sicuti, M. Sicuti, and others, along with various scribbles and initials.]



BdS Penisola: FILIALI CHIUSE

SLOT 3

Tab. A (Impatto Diretto)

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE - IMPATTO DIRETTO PER RISORSE CHE RIMARRANNO IN FORZA AL BDS										
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		MOBILITA' PROFESSIONALE	
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	modifica profilo	perdita ruolo direzione
25 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO	1	1	-	1	-	1	-	1	20	5

10 RISORSE BDS - IMPATTO DIRETTO PER RISORSE CHE VERRANNO DISTACCATE IN BPER

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		MOBILITA' PROFESSIONALE	
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	modifica profilo	perdita ruolo direzione
10 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO	1	1	-	-	-	-	-	9	1	-

Tab. B (Impatto primo scorporamento)

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE - IMPATTO PRIMO SCORRIMENTO PER RISORSE CHE RIMARRANNO IN FORZA AL BDS										
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		MOBILITA' PROFESSIONALE	
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	modifica profilo	perdita ruolo direzione
3 RISORSE COINVOLTE IMPATTO A SCORRIMENTO	1	-	-	-	-	-	-	3	-	-

7 RISORSE BDS DISTACCATE - IMPATTO PRIMO SCORRIMENTO PER RISORSE CHE VERRANNO DISTACCATE IN BPER

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		MOBILITA' PROFESSIONALE	
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	modifica profilo	perdita ruolo direzione
7 RISORSE COINVOLTE IMPATTO A SCORRIMENTO	-	-	-	-	-	-	-	1	5	2

COLLOCAZIONE GEOGRAFICA DISTACCACCHI

REGIONE	N°	IMPATTO DIRETTO	IMPATTO PRIMO SCORRIMENTO
Emilia Romagna	6	6	6
Lombardia	2	1	1
Toscana	1	1	1
Lazio	7	2	5
Sardegna	1	1	1
TOTALE DISTACCACCHI	17	10	7

Handwritten signatures and notes in blue ink at the bottom of the page, including names like "S. Scat", "P.P.", "MONT", and "D. Scat".

Handwritten signatures and notes in blue ink on the right side of the page, including a large signature and the name "D. Scat".