

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 17 aprile 2018, a Modena,

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, Silvia Parmeggiani, Bassoli Anna Lisa;
- 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: Soggiu Maria Antonietta, Cherubini Daniele, Sboro Antonella, Timmoneri Nunzio, Penserini Rossella, Stagnini Paola, Villa Alfredo, Corvini Luigi, Favoino Antonella, Nanetti Lanfranco, De Felice Giuseppe. *BARTOLUCCI CARLA, ZUCCHI ANITA*
- FIRST CISL: Usai Tonino Mario, Verrengia Emilio, Fiori Filippo A. Roberto, Fancellu Maria Franca, Olivieri Giulio, Polcaro Antonio, Fiscarelli Michele, Pisu Andrea e Davi Maurizio, *Aspelli*
- FISAC CGIL: Barberio Antonio, Cui Angelo, Matteuzzi Andrea, Desario Antonello, Gaudenzi Giovanni, Trovato Anna, Tecleme Emanuele, Oppia Marcella, Lobina Alessandro.
- UILCA: Dettori Giovanni, Mastino Francesco, Tassi Paolo, Continolo Antonio, Cremonini Luca, Piccoli Alessandra.
- UNISIN: Bonvicini Andrea, Calabrese Patrizia, Esposito Carlo, Pisanu Giuseppe Raimondo.

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 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 4 che fa seguito al cd. Slot 3 di cui all'accordo del 16/06/2017, 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 22/08/2017 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 22 agosto 2017;
- 13) relativamente all'informativa e alla procedura sindacale di cui sopra le parti si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate del 4, 5 ottobre 2017, 14 e 23 marzo 2018;

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 stati i seguenti:

Banca	Filiale che chiude	Filiale ricevente
BDS	OLZAI	SARULE
BDS	TRIEI	LOTZORAI
BDS	TORRALBA	BONNANARO
BDS	COLLINAS	LUNAMATRONA
BDS	ESCOLCA	GERGEI
BDS	GENONI	NURAGUS
BDS	GESTURI	BARUMINI
BDS	BARRALI	SENORBI
BDS	SUELLI	SENORBI
BDS	FURTEI	SANLURI
BDS	SELEGAS	GUAMAGGIORE
BDS	SOLEMINIS	SERDIANA
BDS	PISA	LIVORNO
BDS	VIAREGGIO	LIVORNO

La chiusura ha coinvolto un totale di 14 punti vendita BDS.

Delle predette filiali nr.10 erano di tipo spoke light part time. Di queste:

- due si completavano tra loro (Barrali e Suelli);
- una si completava con una filiale hub (Collinas);
- una si completava con una filiale spoke light full time (Triei);
- tre si completavano con altrettante filiali che sono state identificate come eredi per cui, queste ultime (Guamaggiore, Bonnanaro, Nuragus) sono modificate da part time in full time;
- tre si completavano con altrettante filiali spoke light part time per le quali è stata prevista una modifica di abbinamento nei termini di seguito illustrati:
- Nurallao è stata abbinata a Isili;
- Oniferi è stata abbinata a Sarule;
- Donori è stata abbinata a Dolianova.

Si allega al presente accordo schema riassuntivo, da considerarsi parte integrante del presente verbale *Allegato 1 – impatti sul modello distributivo e nuovi abbinamenti di filiali part time* con dettaglio degli impatti sopra descritti.

Le risorse complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione (risorse delle filiali che chiudono + risorse delle filiali che ricevono) sono state pari a 70 FTE.

Circa le conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale dell'operazione di razionalizzazione sulle stesse, si rinvia all' "*Allegato 2 - Slot 4 – Tabelle A - tabella mobilità professionale-territoriale impatto diretto*".

A tali risorse se ne sono aggiunte altre, pari a 5 FTE, comunque coinvolte nell'operazione per scorrimento di primo livello (cfr. "*Allegato 2 - Slot 4 – Tabelle B - tabella mobilità professionale-territoriale impatto per scorrimento*").

Le risorse provenienti dalle filiali BdS oggetto di razionalizzazione complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione, sono state pari a 16,8 FTE e allocate come segue:

- Olzai 0,6
- Triei 0,6
- Torralba 0,4
- Collinas 0,6
- Escolca 0,4
- Genoni 0,4
- Gesturi 1
- Barrali 0,6
- Suelli 0,4
- Furtei 1
- Selegas 0,4
- Soleminis 0,4
- Pisa 6
- Viareggio 4

Si allega al presente accordo l'elenco dei punti vendita oggetto di razionalizzazione con indicazione delle filiali eredi e dei relativi FTE (*Allegato 3 – Slot 4 - punti vendita oggetto di razionalizzazione*)

Le risorse complessive degli sportelli BdS oggetto di razionalizzazione (pari a 16,8 FTE) sono state impiegate, direttamente, nel seguente modo:

- 6,4 sono confluite nelle rispettive filiali erede;
- 10,4 sono state recuperate considerando anche lo slittamento di 1° livello.

Il progetto di efficientamento riferito allo Slot 4 ha consentito il recupero di 18,5 FTE che sono stati riallocati nel rispetto delle esigenze organizzative, gestionali e tenendo conto, ove possibile, anche delle esigenze personali delle singole risorse.

Gestione dei recuperi in Penisola

Le 14 risorse recuperate nella Penisola sono state riallocate tenendo conto delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative, utilizzando, laddove possibile, il criterio della volontarietà dei colleghi coinvolti.

Ulteriori disponibilità manifestate dai colleghi saranno valutate anche oltre i termini del presente accordo.

Presso la filiale di La Spezia è stata destinata 1 risorsa per soddisfare il fabbisogno organizzativo.

Presso la filiale di Livorno sono state collocate nr. 3 risorse a potenziamento delle attività della stessa; tale assegnazione è temporanea e sarà soggetta a revisione e confronto dopo sei mesi per verificare la sussistenza dei presupposti organizzativi.

Si specifica che l'operazione ha consentito a partire dal 16 ottobre 2017 il distacco di 4 risorse (con scadenza 31 dicembre 2018), provenienti dal Banco di Sardegna, presso le Filiali di BPER Banca S.p.A. della Toscana.

L'apertura delle filiali di Pisa e Viareggio da parte di BPER Banca, avvenuta il 5 febbraio 2018, ha consentito il ricollocamento presso le medesime di 5 risorse, che potranno eventualmente aumentare fino ad un massimo di 6 entro un arco temporale di 12 mesi dalla predetta data di apertura; 4 di esse, per le quali è stato previsto il distacco in BPER Banca dal Banco di Sardegna a partire dalla data di apertura delle suddette filiali, sono state temporaneamente e straordinariamente allocate presso la filiale di Livorno dal 16 ottobre 2017 fino alla data del suddetto distacco (cfr. Allegato 4).

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).

È 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.

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.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. dichiarano la propria contrarietà e insoddisfazione sui metodi e i criteri adottati dall'Azienda nella ricerca di soluzioni condivise con i lavoratori coinvolti nella presente procedura.

Le OO.SS. auspicano una pronta ed immediata risoluzione delle problematiche esistenti.

Dichiarazione Azienda

L'Azienda ribadisce che nella ricollocazione delle risorse ha attivato ogni azione finalizzata a ricercare la condivisione dei colleghi e, considerati i vincoli di legge e di contratto, ha attuato tutte le soluzioni possibili per la più proficua e non gravosa ricollocazione professionale e territoriale delle risorse interessate.

M. Fedina

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 giugno 2018 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

2

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 aprile 2018.

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.

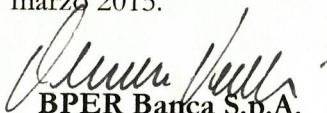
Art. 7 - Incontro di verifica

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 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 

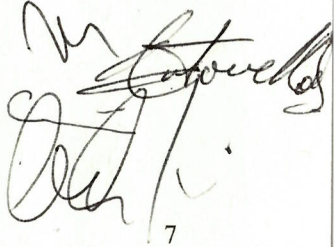
FISAC/CGIL 

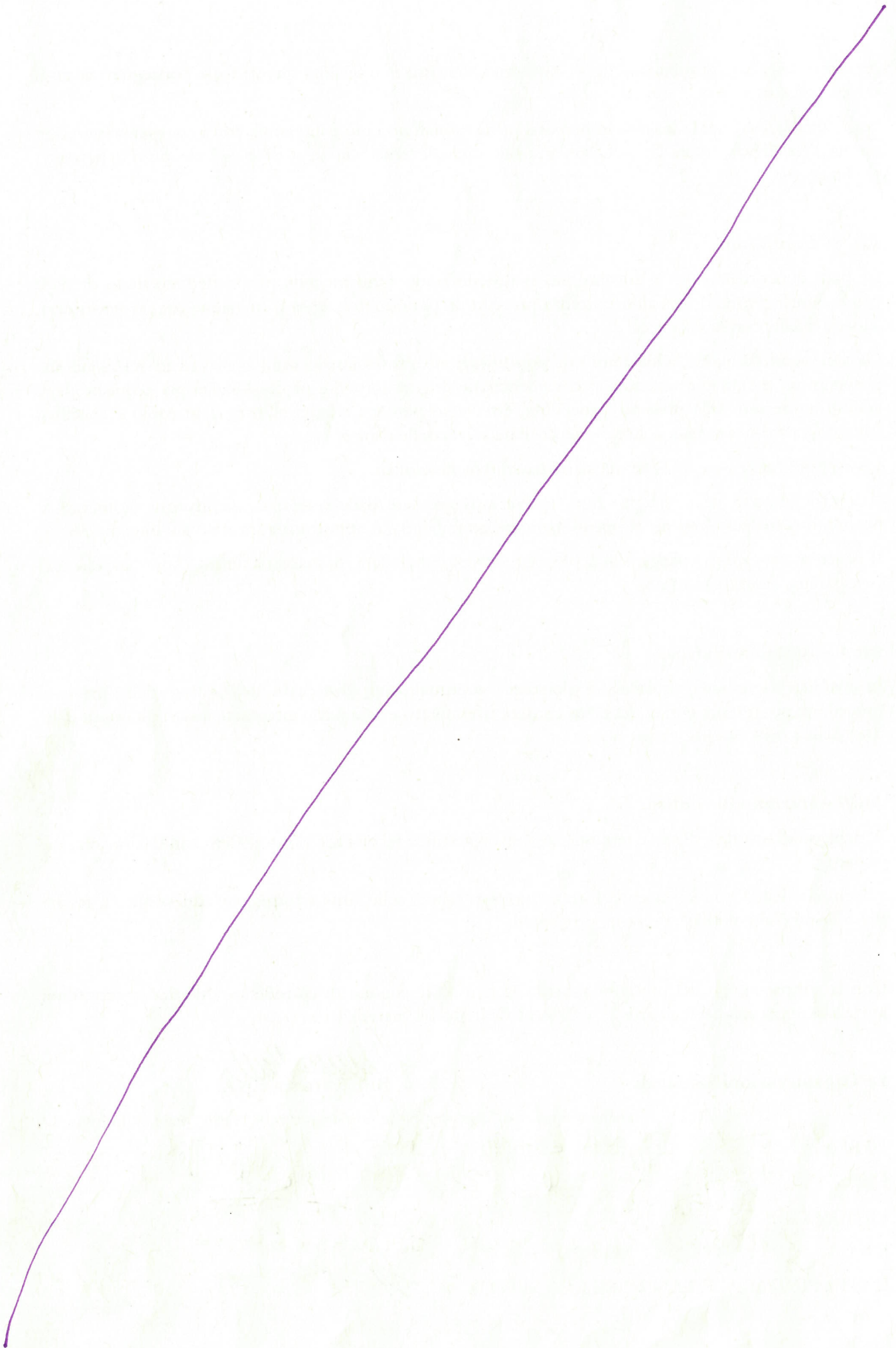
UILCA 

UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA SINFUB 









[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALLEGATO 1: IMPATTI SUL MODELLO DISTRIBUTIVO E NUOVI ABBINAMENTI FILIALI PART TIME

NUOVI ABBINAMENTI FILIALI PART TIME

Filiali PT	Nuovo abbinamento
Nurallao	Isili
Oniferi	Sarule
Donori	Dolianova

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ALLEGATO 1: IMPATTI SUL MODELLO DISTRIBUTIVO E NUOVI ABBINAMENTI FILIALI PART TIME

IMPATTI SUL MODELLO DISTRIBUTIVO

Filiali in Chiusura	Part/Time	Filiale completamento orario	Tipo fil completamento	Filiale Erede	Nota fil completamento
BARRALI	PT	SUELLI	SL pt	Senorbi	CHIUDE
SUELLI	PT	BARRALI	SL pt	Senorbi	CHIUDE
COLLINAS	PT	LUNAMATRONA	HUB	Lunamatrona	Completa su attuale Hub
TRIEI	PT	BAUNEI	SL	Lotzorai	Lotzorai riceve i Clienti di Triei
SELEGAS	PT	GUAMAGGIORE	SL pt	Guamaggiore	Guamaggiore riceve i Clienti di Selegas
TORRALBA	PT	BONNANARO	SL pt	Bonnanaro	Bonnanaro Riceve i Clienti di Torralba
GENONI	PT	NURAGUS	SL pt	Nuragus	Nuragus riceve i Clienti di Genoni
ESCOLCA	PT	NURALLAO	SL pt	Gergei	Modifica completamento Nurallao
OLZAI	PT	ONIFERI	SL pt	Sarule	Modifica completamento Oniferi
SOLEMINIS	PT	DONORI	SL pt	Serdiana	Modifica completamento Donori

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato 2 : Slot 4 - Tabella A e B

BdS Penisola: FILIALI CHIUSE

SLOT 4

Tab. A (Impatto Diretto)

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE- IMPATTO DIRETTO PER RISORSE CHE SONO RIMASTE 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		modifica profilo	perdita ruolo direzione
0	2	1	0	2	0	0	3	0	2
5 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO									

1. risorsa risulta già su Livorno per assegnazione temporanea

RISORSE BDS - IMPATTO DIRETTO PER RISORSE CHE SONO STATE 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		modifica profilo	perdita ruolo direzione
0	0	2	0	2	0	0	3	1	0
4 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO									

COLLOCAZIONE GEOGRAFICA DISTACCHI		
REGIONE	IMPATTO DIRETTO	IMPATTO PRIMO SCORRIMENTO
TOSCANA	4	4

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top left, a signature above the first table, and several signatures and initials to the right of the second table and the summary table.

Ca

g

[Handwritten signature]

Abas

B

Allegato 2: Slot 4 - Tabella A e B

BdS Isola: FILIALI CHIUSE

SLOT 4

Tab. A (Impatto Diretto)

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE- IMPATTO DIRETTO PER RISORSE CHE SONO RIMASTE 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		modifica profilo	perdita ruolo direzione
0	4	7	0	0	0	0	7	-	4
11 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO									

Tab. B (Impatto primo scorrimento)

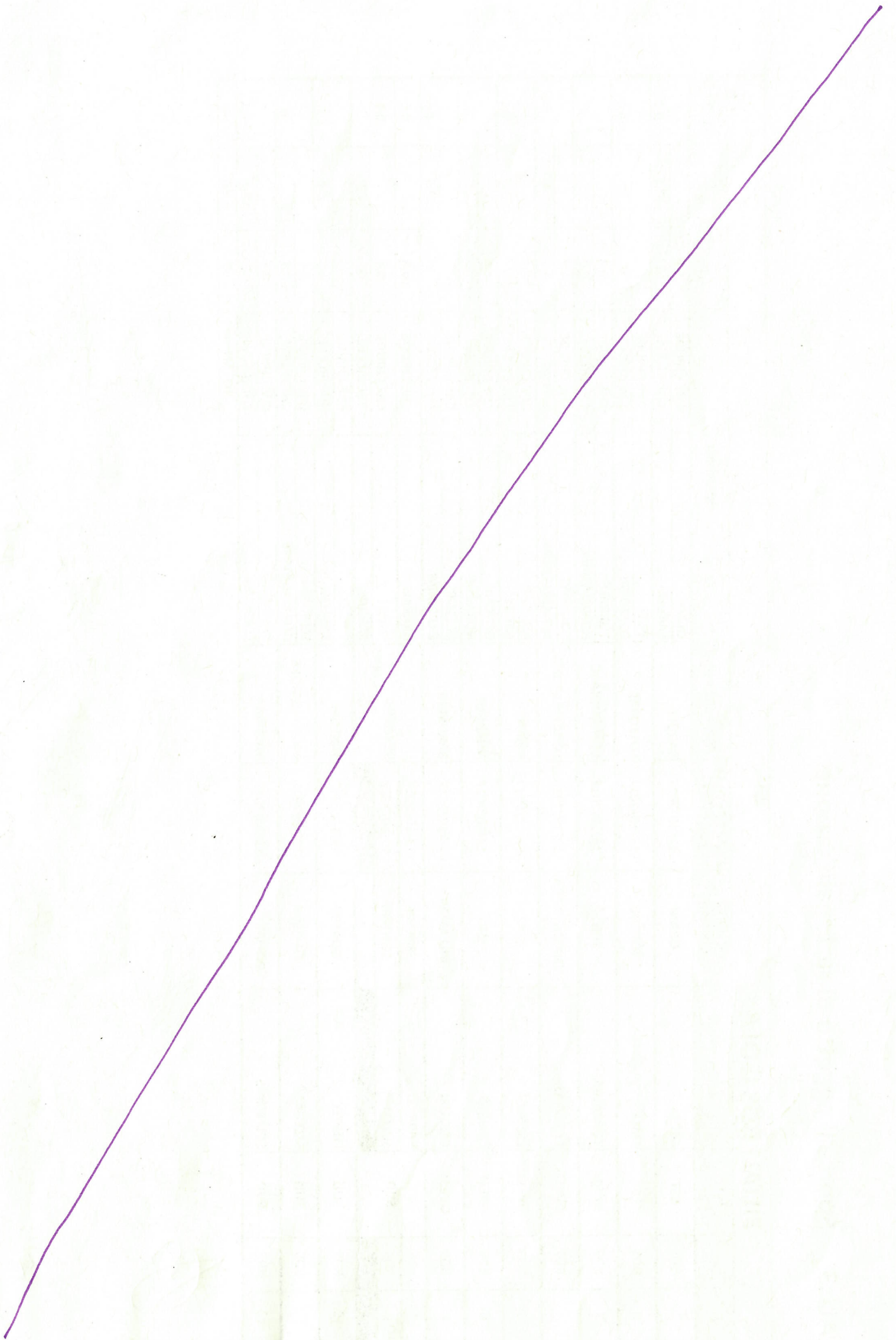
SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE- IMPATTO PRIMO SCORRIMENTO PER RISORSE CHE SONO RIMASTE IN FORZA AL BDS									
MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)									
SI (tipologia rispetto a residenza)									
NO	leggera < 50 KM		media 51-100 KM		alta > 100 KM		NO	MOBILITA' PROFESSIONALE	
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO		modifica profilo	perdita ruolo direzione
0	0	3	0	2	0	0	4	-	1
5 RISORSE COINVOLTE IMPATTO A SCORRIMENTO									

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like 'PRP', 'M.F.', and 'A. S. S.']

ALL.3 Sportelli oggetto di razionalizzazione

FILIALI BDS ISOLA											
N.	Banca	Area Territoriale	Filiale che chiude	Filiale di riferimento	DATA PREVISTA CHIUSURA	Filiale che riceve	IMMOBILE		ORGANICO AS IS	ORGANICO NEW	RECUPERI
1	BDS	EST	OLZAI	ORANI	13/10/2017	SARULE	OLZAI	CHE CHIUDE	0,6		
							SARULE	CHE RICEVE	2	2,5	0,1
2	BDS	EST	TRIEI	TORTOLI'	13/10/2017	LOTZORAI	TRIEI	CHE CHIUDE	0,6		
							LOTZORAI	CHE RICEVE	2	2	0,6
3	BDS	NORD	TORRALBA	THIESI	13/10/2017	BONNANNARO	TORRALBA	CHE CHIUDE	0,4		
							BONNANNARO	CHE RICEVE	0,6	1	0
4	BDS	OVEST	COLLINAS	LUNAMATRONA	13/10/2017	LUNAMATRONA	COLLINAS	CHE CHIUDE	0,6		
							LUNAMATRONA	CHE RICEVE	4,4	4	1
5	BDS	OVEST	ESCOLCA	ISILI	13/10/2017	GERGEI	ESCOLCA	CHE CHIUDE	0,4		
							GERGEI	CHE RICEVE	1	1,5	-0,1
6	BDS	OVEST	GENONI	ISILI	13/10/2017	NURAGUS	GENONI	CHE CHIUDE	0,4		
							NURAGUS	CHE RICEVE	0,6	1	0
7	BDS	OVEST	GESTURI	VILLAMAR	13/10/2017	BARUMINI	GESTURI	CHE CHIUDE	1		
							BARUMINI	CHE RICEVE	1	2,5	-0,5
8	BDS		BARRALI	SENORBI'	13/10/2017		BARRALI	CHE CHIUDE	0,6		0,6
9	BDS	SUD	SUELLI	SENORBI'	13/10/2017	SENORBI'	SUELLI	CHE CHIUDE	0,4		0,4
							SENORBI'	CHE RICEVE	8	7	1
10	BDS	SUD	FURTEI	GUASILA	13/10/2017	SANLURI	FURTEI	CHE CHIUDE	1		
							SANLURI	CHE RICEVE	14	14	1
11	BDS	SUD	SELEGAS	GUASILA	13/10/2017	GUAMAGGIORE	SELEGAS	CHE CHIUDE	0,4		
							GUAMAGGIORE	CHE RICEVE	0,6	1	0
12	BDS	SUD	SOLEMINIS	DOLIANOVA	13/10/2017	SERDIANA	SOLEMINIS	CHE CHIUDE	0,4		
							SERDIANA	CHE RICEVE	2	2,5	-0,1
TOTALI									43	39	4

Handwritten notes and signatures in blue and green ink, including the word "Copia" at the top right and various illegible scribbles and signatures throughout the right side of the page.



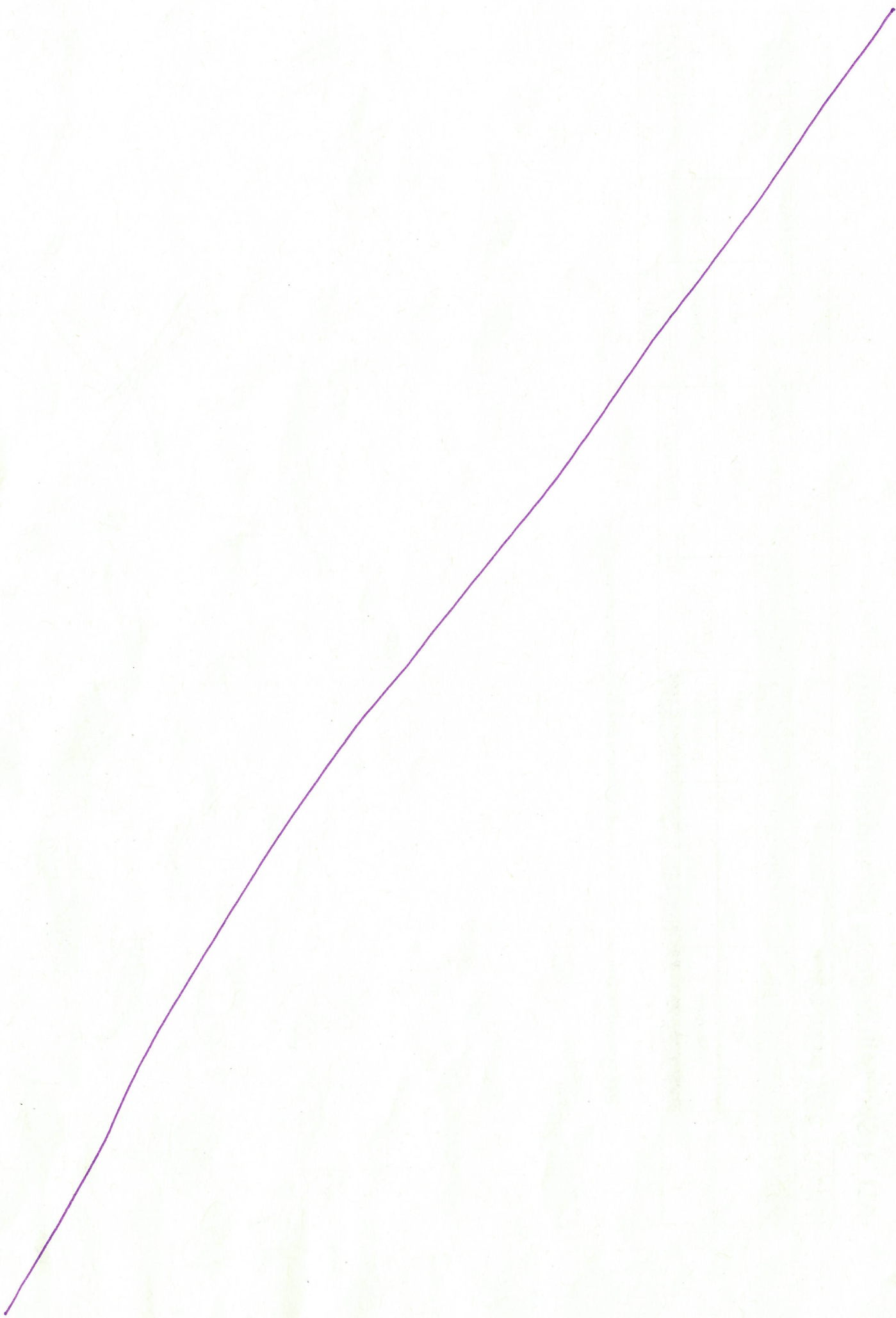
ALL.3: Sportelli oggetto di razionalizzazione

FILIALI BDS PENISOLA									
Area Territoriale	Filiale che chiude	Filiale di riferimento	DATA PREVISTA CHIUSURA	Filiale che riceve	IMMOBILE	ORGANICO AS IS	ORGANICO NEW	RECUPERI	
AREA PENISOLA	PISA		13/10/2017	LIVORNO	PISA	6		6	
	VIAREGGIO		13/10/2017		VIAREGGIO	4*			4
					LIVORNO	CHE RICEVE	17*	12,5	4,5
					TOTALI	27	12,5	14,5	

*alla data odierna Viareggio conta n. 3 risorse e Livorno n. 18 risorse per assegnazione temporanea

Handwritten mark

Handwritten signatures and initials



Apertura filiali PISA e VIAREGGIO (decorrenza 5 febbraio 2017)

5 RISORSE BDS - IMPATTO DIRETTO PER RISORSE CHE VERRANNO DISTACCATE IN BPER (Sintesi rispetto a posizioni ante-chiusura filiali Banco di Pisa e Viareggio)									
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		
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	2	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	2	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	1
3	1		2						5
6* RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO									

*2 distacchi avranno decorrenza successiva rispetto all'apertura degli sportelli Bper di Viareggio e Pisa nel rispetto delle tempistiche tecniche.

5 RISORSE BPER - 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		
	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	1	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	2	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	1
	2		1			2			4
5* RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO									

* alle risorse sopra indicate si aggiungerà temperaneamente un volante proveniente dalla Workforce Unit

Handwritten signatures and initials in blue ink are present throughout the page, including a large signature at the top left, several smaller ones in the middle, and a signature at the bottom right.

