

Verbale di Accordo

Gruppo BPER Banca

Operazione Straordinaria: migrazione Cr. Saluzzo, attivazione del progetto di allineamento informatico e accentramento delle attività nel Gruppo BPER Banca; attivazione del modello Footprint.

Il giorno 9 novembre 2018 in Modena

Tra

BPER Banca S.p.A., anche in qualità di Capogruppo (di seguito, per brevità, "BPER" o "Capogruppo") e in nome e per conto delle aziende interessate, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Barbara Cavani, Anna Lisa Bassoli, Silvia Parmeggiani, Rosario Cancro, Fabio Luppi, Gabriele Arioli;

e

le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali Aziendali:

FABI: Antonella Sboro, Mauro Bertolino, Daniele Cherubini, Nunzio Timmoneri, Michele Sacco, Rossella Pensierini, Andrea Zucchi, Gabriele Bortolani, Pierluigi Baldini, Lanfranco Nanetti e Maria Antonietta Soggiu

FIRST CISL: Tonino Mario Usai, Emilio Verrengia, Filippo Antonio Roberto Fiori, Maria Franca Fancellu, Sabrina Schieri, Giulio Olivieri, Salvatore Porcu, Andrea Pisu, Luca Mellano, Tiziano Vindemmio e Raffaele Ugolini.

FISAC CGIL: Antonio Barberio, Nicola Cavallini, Angelo Cui, Antonello Desario, Giovanni Gaudenzi, Marcella Oppia, Anna Trovato, Marco Del Brocco e Emanuele Tecleme

UILCA: Giovanni Dettori, Paolo Tassi, Alessandra Piccoli, Antonio Continolo, Francesco Mastino e Luca Cremonini

UNISIN UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB: Massimiliano Ferullo, Andrea Bonvicini, Carlo Esposito, Giuseppe Raimondo Pisanu e Patrizia Calabrese

premessi che

- con l'ingresso della Cr. Saluzzo nel Gruppo BPER Banca, avvenuto nell'ottobre 2016, si è avviato un percorso di riorganizzazione delle attività della Banca, anche tramite accentramenti verso la Capogruppo;
- con l'obiettivo di proseguire la progressiva integrazione della controllata nel Gruppo BPER Banca è stato avviato il progetto di migrazione di Cr. Saluzzo con "go live" pianificato per il 29 ottobre 2018; tale operazione mira in particolare a:
 - a. evolvere i meccanismi di indirizzo, coordinamento e controllo della Capogruppo;
 - b. allineare i modelli, processi e strumenti di Gruppo, con pieno inserimento nelle logiche e dinamiche organizzative, operative, di governo e controllo;
 - c. estrarre efficienza da economie di scala a livello di gruppo, in primis per il comparto ICT;
- l'Azienda ha, pertanto, definito un complesso di attività di riorganizzazione, in linea con le regole standard già applicate alla Capogruppo e alle Banche del Gruppo, valutando realtà di simili dimensioni; in particolare è stato analizzato lo scenario di attività da affidare a Società del Gruppo BPER perseguendo obiettivi di efficienza, di standardizzazione, di governo e controllo;

- le società del Gruppo BPER (BPER Banca, BPER Services, Banca di Sassari e Numera) si sostituiscono agli attuali outsourcer per le funzioni di competenza e si estenderà l'accentramento ad altri comparti con l'obiettivo di agevolare le attività di allineamento informatico;
- Nell'ambito degli incontri la delegazione aziendale ha comunicato che la concentrazione dei POS della CR Saluzzo resterà in carico all'attuale outsourcer;
- La delegazione sindacale ha stigmatizzato tale scelta ritenendola non coerente con una strategia industriale, più volte realizzata e dalla stessa annunciata, finalizzata alla valorizzazione delle attività e professionalità presenti all'interno del Gruppo e ha auspicato una puntuale applicazione dei contenuti della delibera richiamati nell'informativa;
- l'Azienda ribadisce che tutte le azioni intraprese sono finalizzate a valorizzare attività e professionalità presenti all'interno del Gruppo; l'Azienda come si evince ampiamente dalla realizzazione del progetto di cui al presente accordo ha attivato tutte le misure possibili al fine di mantenere, per quanto possibile, le risorse in eccedenza nei territori di provenienza.
- in occasione della migrazione informatica saranno progressivamente sostituiti i fornitori di alcune attività, già esternalizzate, allineandoli a quelli del Gruppo;
- Cr. Saluzzo sarà allineata al Gruppo BPER per quanto riguarda il modello distributivo di rete, con l'applicazione dal 29 ottobre 2018 del modello distributivo "Footprint";
- In merito al modello distributivo footprint le OO.SS. ribadiscono le criticità evidenziate durante la procedura di Gruppo, in particolare per quanto riguarda:
 - la soppressione della squadra di direzione, con l'eliminazione dei vice direttori;
 - le riconversioni prive di continuità professionale, che vanificano competenze e percorsi e quindi sovente generano mortificazione e senso di inadeguatezza;
 - la mancata adozione di un documento aziendale che stabilisca gli ambiti di competenza dei vari ruoli (mansionario) e fornisca indicazioni specifiche sulla relativa operatività (manuali operativi);
 - l'organico delle filiali è inadeguato rispetto alle attività quotidianamente richieste;
 - le mansioni cui sono chiamati i vicari, viste le innumerevoli circostanze in cui il direttore è indisponibile, saranno sempre più rivolte a gestire la filiale, piuttosto che ad agire il ruolo assegnato pur continuando a conservare responsabilità qualificanti, quale l'antiriciclaggio etc, alle quali l'azienda non vorrebbe corrispondere adeguati riconoscimenti di ruolo ed economico;
- l'Azienda ritiene che il superamento del modello organizzativo che prevedeva la coppia di Direzione non compromette i risultati, ma anzi avrà tra i suoi presupposti quello di riconvertire verso ruoli a maggior vocazione commerciale e di servizio "puri", concorrendo alla generazione delle sinergie di ricavo previste dal Piano. Sul piano operativo, il nuovo modello salvaguarda e garantisce la continuità operativa. Sul piano delle competenze e dei percorsi, questi trovano una più attuale valorizzazione rispetto allo scenario del mercato del lavoro del settore venendo riconvertite in direzione di una maggiore aderenza agli obiettivi ed alle strategie aziendali;
- l'Azienda ribadisce altresì integralmente quanto comunicato nelle informative del 22 dicembre 2015 di avvio del Progetto Footprint nel Gruppo e nelle successive informative relative al calo delle singole Wave, quanto comunicato in occasione di molteplici incontri appositamente organizzati dall'Azienda con le funzioni competenti per fornire risposte ai quesiti posti dalle Organizzazioni Sindacali nell'ambito dei quali sono stati consegnati anche documenti di approfondimento del progetto.

Nelle adibizioni alle mansioni del personale oggetto della procedura "Footprint" sono state tenute in considerazione e valorizzate le capacità, le conoscenze professionali, le esperienze, la professionalità e le anzianità maturate dai dipendenti.

Nel perseguire questi obiettivi è stato definito il seguente percorso, applicato nella Capogruppo e nelle altre Aziende del Gruppo cui è stato calato il modello:

Scad.

- a) La Direzione Risorse Umane attraverso le proprie funzioni preposte unitamente alle altre funzioni coinvolte nel progetto, ha effettuato con la Direzione Generale, le Direzioni Territoriali, gli Area manager, i Titolari di Filiale e i Vice Direttori specifici incontri informativi inerenti il progetto e i ruoli;
 - b) sono stati effettuati specifici contatti da parte delle funzioni Risorse Umane delle Aziende con ciascun Direttore e Vice Direttore di Filiale volto ad illustrare il progetto complessivo e il ruolo affidato nell'ambito del nuovo modello. Sono stati colloquiati tutti i Titolari e tutti i Vice Titolari delle Unità Organizzative per comunicare loro il nuovo ruolo e l'assetto della nuova Unità Organizzativa, oltre alla composizione dell'Unità Organizzativa stessa (abbinamento ruolo/risorsa);
 - c) ai Titolari è stata fornita la comunicazione dei ruoli (nuovi, rivisitati o confermati), con colloquio, dedicato a ciascuna risorsa affidatagli (il Direttore di Filiale ha eseguito il colloquio con ciascuna risorsa);
 - d) a valle della comunicazione affidata ai Titolari, sono state, sono e saranno numericamente importanti le occasioni di nuovo ed ulteriore contatto della Direzione Risorse Umane con le risorse che hanno cambiato ruolo e/o Unità Organizzativa;
 - e) costante attività gestionale di confronto ed approfondimento su ruoli e contenuti;
- In relazione a quanto sopra, in data 25 giugno 2018 sono stati trasmessi dal Gruppo BPER Banca alle delegazioni sindacali di Gruppo e alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali, l'informativa ed i relativi allegati, che qui si richiamano integralmente, con cui è stato dato avvio alla procedura sindacale in applicazione degli artt. 17, 18, 19 e 21 del CCNL 31 marzo 2015;
 - sull'informativa di cui sopra, le Parti si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate del 1 agosto, 10 settembre, 20 settembre, 17 ottobre, 6 e 8 novembre.

Si è convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Applicazione del modello distributivo "Footprint".

Con decorrenza 29 ottobre 2018, contestualmente alla migrazione informatica di cui sopra, al modello distributivo della rete di filiali di Cr.Saluzzo sarà applicato il modello "Footprint" in essere in tutte le Banche del Gruppo; il modello prevede la trasformazione delle attuali filiali in HUB, Spoke e Autonome oltre che la creazione dei ruoli previsti dal modello stesso.

Le 27 filiali oggi presenti in Cr.Saluzzo saranno classificate in:

Hùb: 7 filiali;

Spoke: 11 filiali (nessuna spoke light);

Autonome: 4 filiali;

Sportelli Leggeri: 5 (già sportelli leggeri senza autonomia).

Il dimensionamento è stato definito attraverso un processo di stima che potrà subire qualche variazione per effetto delle evidenze che potranno emergere post allineamento, una volta che sarà consolidato il perimetro della clientela e la relativa operatività. Per tale motivo e dopo le suddette valutazioni le proiezioni numeriche complessive e per le filiali potranno subire qualche variazione. Eventuali modifiche saranno applicate per massimizzare l'efficacia del modello distributivo.

Al personale è stato formalizzato, a mezzo lettera, il nuovo incarico conseguente al progetto di cui al presente accordo.

Art. 3 Riorganizzazione Direzione Generale

La struttura organizzativa della Direzione Generale della Controllata è rivista secondo il modello del Gruppo BPER Banca, per le aziende minori.

Conseguentemente sono state costituite/ridenominate/derubricate le varie unità organizzative (ora classificate in Direzione Generale, Servizi e Uffici).

Art. 4 - Ricadute sulle risorse – distacchi del personale - gestione eccedenze –

Ricadute

Di seguito si riporta la tabella riepilogativa dell'impatto numerico sulle risorse con indicazione dell'headcount complessivo target di Cr. Saluzzo:

DG - Unità organizzativa	As is	To be	Recu per i	Accentramento	05/11/2018	
					Risorse al go-live	delta
Ufficio Risorse Umane (ex Amministrazione Personale)	3	4	1	Ridenominata	3	-1
Uff. Analisi e Concessione Creditizia (ex Analisi Crediti)	3	3	0	Ridenominata	3	0
Servizio Affari (ex Area Affari)	1	1	0	Ridenominata	0	-1
Crediti	6	0	-6	Derubricata	0	0
Direzione Commerciale	0	0	0	Derubricata	0	0
Direzione Generale (ex Direttore generale)	1	2	1	Ridenominata, accorpa DG+VDG	2	0
Eestero e Sistemi di Pagamento	7	0	-7	Derubricata	0	0
Ufficio Affari Generali (ex Funzione Affari Generali)	3	3	0	Ridenominata	3	0
Servizio Crediti (ex Funzione Credito)	1	1	0	Ridenominata	1	0
Funzione Credito non Performing	1	0	-1	Derubricata	0	0
Funzione Marketing e Pagamenti	1	0	-1	Derubricata	0	0
Ufficio Organizzazione (ex Funzione Organizzazione)	1	9	8	Ridenominata	11	2
Ufficio Amministrazione Bilancio (ex Funz. Ragioneria)	7	4	-3	Ridenominata, accorpa Pianificazione e controllo	8	4
Ufficio family e POE (ex Funzione Reti Distributive)* (+1 da BPER)	1	4	3	Ridenominata	3	-1
Gestori Personal Banking	3	0	-3	Derubricata	0	0
Organizzazione e Procedure	6	0	-6	Derubricata, Confluisce nell'Uff. Organizzazione	0	0
R.A.D. Funzione Ragioneria	1	0	-1	Invariata	0	0
Referente Compliance	1	1	0	Ridenominata, accorpa attività ref. antiriciclaggio	0	-1
Referente Rischi	1	0	-1	Invariata	0	0
Servizi Ausiliari-Tecnico	4	0	-4	Derubricata, confluisce nell'Uff. organizzazione	0	0
Tesoreria Enti	4	0	-4	Derubricata	0	0
Uffi. credito Anomalo (ex U.O. Credito non Performing)	3	3	0	Ridenominata	3	0
U.O. Marketing e Condizioni	3	0	-3	Derubricata	0	0
U.O. Monitoraggio Credito	2	0	-2	Derubricata, confluisce nell'Uff. credito Anomalo	0	0
U.O. Pianificazione e Controllo di Gestione	3	0	-3	Derubricata, confluisce nell'Uff. Amm. Bilancio	0	0
U.O. Titoli e Interbancario	6	0	-6	Derubricata	0	0
Vice Direttore Generale	1	0	-1	Derubricata	0	0
Ufficio Presidio operatività Finanziaria e Commerciale	0	4	4	Nuova	7	3
Ufficio Imprese e Corporate Finance	0	5	5	Nuova	3	-2
Ufficio Wealth e Investment management	0	5	5	Nuova	4	-1
TOTALE DG	74	49	-25		51	2

Rete - Nome Filiale	As is	To be	Recu peri	Tipologia filiale to-be	Risorse al go- live	delta
Saluzzo	20	25	-5	Hub	27	2
Saluzzo Ag.1	2	0	2	Sportello Leggero	0	0
Falicetto Verzuolo	2	0	2	Sportello Leggero	0	0
Saluzzo Ag.2	2	0	2	Sportello Leggero	0	0
Manta	4	4	0	Spoke	4	0
Sampeyre	3	3	0	Autonoma	3	0
Sanfront	4	5	-1	Hub	5	0
Envie	2	3	-1	Spoke	3	0
Barge	2	2	0	Spoke	2	0
Scarnafigi	4	5	-1	Autonoma	5	0
Piasco	4	6	-2	Hub	6	0
Brossasco	1	0	1	Sportello Leggero	0	0
Costigliole di Saluzzo	4	4	0	Spoke	4	0
Lagnasco	4	4	0	Autonoma	4	0
Mondovi Filiale	4	5	-1	Autonoma	6	1
Mondovi Agenzia	1	0	1	Sportello Leggero	0	0
Cuneo	4	4	0	Hub	4	0
Tarantasia	2	2	0	Spoke	2	0
Busca	3	2	1	Spoke	2	0
Torino	5	6	-1	Hub	6	0
Torino 2	2	2	0	Spoke	2	0
Cavour	4	4	0	Hub	4	0
Cardè	2	2	0	Spoke	2	0
Vigone	3	2	1	Spoke	2	0
Pinerolo	5	5	0	Hub	5	0
Luserna S.Giovanni	4	3	1	Spoke	3	0
Torre Pelice	3	2	1	Spoke	2	0
Gestori Imprese	5	0	5	-----	0	0
TOTALE FILIALI	105	100	5	-----	103	3
TOTALE DG + FILIALI	179	149	30	-----	154	5
Distacchi passivi - Unità Organizzativa	As is	To be	Recu peri	-----	Risorse al go- live	delta
BPER Banca - Ufficio Audit Rete Nord	2	2	0	-----	2	0
BPER Banca - Ufficio Istruttorie Sospette	1	1	0	-----	1	0
BCM - Ufficio Nord Ovest	2	2	0	-----	2	0
TOTALE DISTACCHI ATTIVI	5	5	0	-----	5	0
TOTALE COMPLESSIVO DIPENDENTI	184	154	30	-----	159	5
BPER Services - Ufficio Middle Office Nord Ovest	0	24	-23	-----	23	-1
Aspettativa	0	0	0	-----	1	1
BPER Banca - Ufficio Metodologie e Reporting - Distacco -	0	0	0	-----	1	1
TOTALE COMPLESSIVO DIPENDENTI	184	178	7	-----	184	6
Distacchi passivi - Unità Organizzativa	As is	To be	Recu peri	-----	Risorse al go- live	delta
BPER Banca - Ufficio Family e Poe	1	0	1	-----	1	1
DISTACCO PASSIVO (da soc. del gruppo)*	1	0	1	-----	1	1

* Nell'ufficio è presente una risorsa di BPER Banca in distacco che scade il 31 dicembre 2018.
- Dalla data di invio della informativa sono intervenute tre cessazioni, due in DG e una in Rete

Alla data odierna i dipendenti di Cr. Saluzzo sono 184 a cui si aggiungono 5 contratti di somministrazione, che non fanno parte della procedura, ma che si comunicano per completezza di informazione.

Nella nuova struttura di Direzione Generale a target sono previste 49 risorse, di cui 1 risorsa in distacco da BPER Banca e 100 lavoratori presso le filiali, per un totale di 149 risorse.

Gli attuali distacchi di personale da Cr. Saluzzo verso BPER Banca (nr. 3) e verso BCM (nr.2), tutti in scadenza il prossimo 31 dicembre 2018 vengono, al momento, riconfermati.

Gestione delle eccedenze

Con riferimento a quanto sopra indicato, complessivamente risultavano 31 le eccedenze derivanti dalla riorganizzazione, migrazione e accentramento di attività, di cui 26 (dato che tiene conto del distacco da BPER in essere) derivanti dalle strutture di Direzione Generale e 5 dalla rete di Filiali.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Il Gruppo BPER Banca, nell'ottica di ridurre al massimo l'impatto sociale, ha valutato di creare un polo in Saluzzo della società Bper Services, Direzione Service Desk - Servizio Middle Office - Ufficio Middle Office Nord-Ovest - che a target sarà composto da 24 risorse allocate tramite l'istituto del distacco di seguito meglio specificato.

In particolare presso tale polo, inizialmente, sono previste le seguenti attività:

- scansione delle pratiche di mutuo di Cr. Saluzzo
- sistemazione archivio trassati di portafoglio della capogruppo (attività una tantum)
- data entry bonifici multipli CR Saluzzo
- gestione processo manuale Certificazione ISEE.

Le parti si impegnano sin d'ora, a richiesta di una di esse, a rivedersi entro il 31.03.2019 per valutare l'adeguatezza dei carichi di lavoro dell'Ufficio Middle Office Nord Ovest in relazione alle risorse adibite alla struttura.

Delle rimanenti 7 risorse (31- 24), una risorsa è stata distaccata con decorrenza 1 novembre 2018 in BPER Banca all'Ufficio Metodologie e Reporting della Direzione Revisione Interna, mentre una risorsa attualmente in aspettativa verrà destinata al rientro della stessa.

Le rimanenti 5 risorse sono state temporaneamente assegnate a supporto di specifiche unità organizzative di DG/Rete di Cr. Saluzzo anche al fine di garantire un piu' efficace presidio delle attività conseguenti alla migrazione informatica.

Stante la complessità dell'operazione e le conseguenti necessità organizzative, l'Azienda ha valutato la proroga dei 5 contratti di somministrazione fino al 21 dicembre 2018.

DICHIARAZIONE OO.SS.:

In relazione alla procedura in oggetto e con particolare riguardo alla richiesta delle OO.SS. sul tema della stabilizzazione dei lavoratori somministrati, le stesse OO.SS. auspicano che la Capogruppo e tutte le Aziende del Gruppo manifestino concretamente la medesima sensibilità.

DICHIARAZIONE AZIENDA

L'Azienda ha dimostrato massima sensibilità per tutte le risorse in forza presso la Cr. Saluzzo provvedendo alla ricollocazione delle iniziali 34 unità in eccedenza di cui alla informativa del 19 giugno 2018. Con riferimento ai contratti di somministrazione, l'Azienda rappresenta alle OO.SS., che tale tipologia contrattuale verrà gestita in base a quanto verrà previsto nel piano industriale di prossima pubblicazione.

Distacchi

a) Distacchi

Per le 23 risorse assegnate all' Ufficio Middle Office Nord Ovest viene utilizzato l'istituto del distacco con scadenza 31 dicembre 2020; per la risorsa che è stata distaccata dal 1 novembre 2018 in BPER Banca, la scadenza del distacco sarà inizialmente 31.12.2019. Si convengono altresì le modalità di gestione dei distacchi come di seguito riportato.

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, sarà 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 BPER Services, 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 sarà effettuata ricercando la valorizzazione del personale stesso.

b) Rientro dal distacco

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.

A richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente accordo sarà fornita 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 sarà fornita per conoscenza anche alle RSA delle Aziende interessate.

Art. 5 – Inquadramenti e mansioni

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, come previsto dalle norme di legge e di contratto.

Il processo potrà comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi, 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.

L'eventuale cambiamento di mansione, sarà effettuato attraverso appositi interventi di riqualificazione professionale attuata, se necessario, anche mediante interventi formativi e adeguato affiancamento addestrativo, cercando la condivisione con i lavoratori interessati.

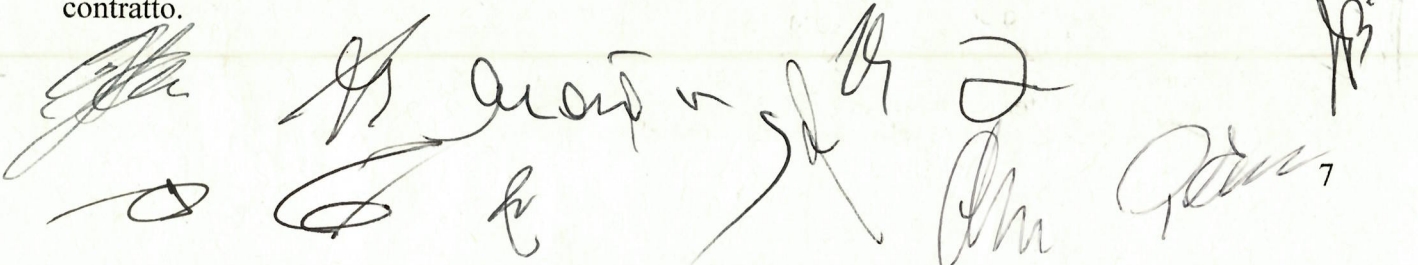
Il Personale continuerà a essere adibito compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, alle medesime mansioni, ovvero a mansioni comunque riconducibili al citato inquadramento, ricercando una collocazione che consenta la continuità professionale.

Al fine di poter mantenere i lavoratori negli ambiti territoriali di provenienza al Personale potranno essere attribuite mansioni in deroga all'art. 2103 c.c., possibilmente ricercando il consenso della risorsa.

Le eventuali ulteriori nuove figure professionali derivanti dal presente Progetto e non disciplinate dal presente accordo, a seguito di nuove attività e cambiamenti di organizzazione, formeranno oggetto di valutazione entro 6 mesi dalla sottoscrizione dell'accordo, nell'ambito del progetto Delaying.

Art. 6 – Adibizione a nuovi ruoli

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, come previsto dalle norme di legge e di contratto.



Nel perseguire questi obiettivi, il preposto della gestione risorse ha definito il ruolo da attribuire alla risorsa; il titolare si è confrontato con la risorsa sul ruolo assegnato anche al fine di prevedere l'eventuale percorso formativo ricercandone la condivisione e cercando di favorire le opportunità di crescita professionale.

Sono state, altresì, valutate le disponibilità manifestate dai colleghi a ricoprire i nuovi ruoli professionali previsti nelle nuove strutture tenendo in considerazione la professionalità degli stessi.

Art. 7 - Trattamenti economici

a) Inquadramenti

Le previsioni di cui ai capitoli C e D dell'accordo di Gruppo BPER del 15.12.2017, verranno applicate esclusivamente alle seguenti nuove figure professionali derivanti dal calo del nuovo modello distributivo "Footprint", prendendo come riferimento di partenza per il calcolo dell'inserimento in percorso professionale la data del 29 ottobre 2018;

- Direttori di filiale comunque denominati (Hub Manager, Branch Manager, Spoke Manager e Spoke Light Manager)
- Coordinatore Imprese
- Coordinatore Personal
- Coordinatore Family/POE
- Referente Corporate
- Referente Corporate/PMI¹
- Referente PMI
- Referente Personal²
- Referente Personal/Family
- Collaboratore Poe
- Collaboratore Family /Poe
- Collaboratore Amministrativo
- Collaboratore Family/Cassa
- Collaboratore Family/POE/Amministrativo/Cassa
- Collaboratore Family/POE/Amministrativo
- Collaboratore Family/Cassa/Amministrativo.

Limitatamente alle Filiali Spoke fino a 2 risorse (compreso il manager), le parti concordano che verrà applicato l'inquadramento previsto dalla Cr. Saluzzo per le filiali di categoria 3[^] (ex 2B del CIA Cr Saluzzo).

b) Indennità di reggenza

Le indennità di reggenza per i manager di filiale, previste dall'art. 6 del CIA Cr. Saluzzo, vengono disciplinate come di seguito:

- euro 250 Filiale di Saluzzo
- euro 200 Filiali HUB
- euro 160 Filiali Autonome
- euro 100 Filiali Spoke

Non è prevista alcuna indennità per gli sportelli leggeri.

Tali indennità sono riconosciute per 12 mensilità e cessano con il cessare dell'incarico.

¹ Referente Corporate/PMI di potenziamento è da considerarsi Referente Corporate/PMI

² Referente Personal di potenziamento è da considerarsi Referente Personal

c) Indennità di funzione

L' "indennità Responsabile Funzione" prevista dall'art. 3 del CIA Cr Saluzzo verrà riconosciuta a coloro che ricoprono il ruolo di responsabile degli uffici ex funzione comunque nominati come da tabella di conversione di cui all'art 4.

Le indennità di reggenza e funzione di cui alle lettere b) e c) che precedono saranno regolamentate esclusivamente dal presente accordo.

Art. 8 – Mobilità territoriale - Impostazione impianto mobilità territoriale

L'operazione di migrazione informatica, accentramento attività al Gruppo BPER e applicazione del modello distributivo "Footprint" potrà comportare mobilità territoriale.

Le parti concordano che con riferimento all'impianto relativo alla mobilità territoriale che si verrà a creare riguardante trasferimenti che siano diretta ed immediata conseguenza della operazione di migrazione e riorganizzazione aziendale o finalizzata al raggiungimento del dimensionamento target della Direzione Generale, ferma restando la parte normativa di cui al vigente CCNL, la parte economica viene definita come di seguito indicato, in sostituzione delle previsioni del citato CCNL. Le previsioni contenute nella presente parte troveranno applicazione esclusivamente nei casi in cui la nuova assegnazione comporti una condizione di sostanziale maggior disagio rispetto alla precedente.

1. Mobilità giornaliera

Per il personale dipendente che sia stato assegnato ad almeno 25 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora) a quello di lavoro verranno garantiti gli importi giornalieri, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, riportati nella seguente tabella, sono previste le seguenti indennità:

KM a tratta	25/30	31/40	41/50	51/60	61/70	71/80	81/90	91/100	101/ 110	111/ 120
Importo giornaliero €	4	6	8	12	16	20	24	28	32	36

Al fine di salvaguardare le condizioni di vita personale e familiare del personale coinvolto dalla mobilità, le parti individuano, quale percorrenza sostenibile su base giornaliera individuale quella che di massima rientra in una percorrenza in andata e ritorno di 100 Km calcolata dalla residenza (intesa come abituale dimora).

Tali indennità verranno garantite comunque non oltre un massimo di 48 mesi.

2. Mobilità non giornaliera

Qualora l'interessato sia stato assegnato ad almeno 50 km di distanza dal luogo di residenza e decida di usufruire di un alloggio, l'azienda si farà carico, in prima istanza, di una proposta a proprio intero carico.

Ove il dipendente preferisca individuare autonomamente un alloggio di proprio gradimento, l'azienda si rende disponibile a stipulare direttamente il relativo contratto e se ne assumerà gli oneri secondo i seguenti limiti mensili:

	€/mensili
Dirigenti – QD4 – QD3	1.300
QD2 – QD1	1.100
Aree Professionali	900

In entrambi i casi qualora il canone di affitto sia inferiore ai limiti di cui sopra la differenza sarà convertita in indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili, e riconosciuta all'interessato in base ai giorni di effettiva presenza.

Per il personale appartenente alle Aree professionali che decidesse di trasferire il proprio nucleo familiare si applicherà il trattamento per i QD1 e QD2 di cui sopra.

Art. 9 - Richieste di rientro e/o di avvicinamento

Le richieste di rientro e/o di avvicinamento alla piazza di residenza/domicilio presentate dal personale soggetto a mobilità in seguito all'applicazione del presente accordo potranno essere presentate trascorsi 24 mesi dal trasferimento.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare, compatibilmente con le esigenze aziendali, le richieste di cui sopra ed entro 24 mesi dalla presentazione della richiesta individuerà soluzioni lavorative, possibilmente ricercando il consenso della risorsa, anche in deroga all'art. 2103 c.c., che ne permettano l'accoglimento.

Art. 10 - Assicurazione obbligatoria per personale viaggiante

I dipendenti incaricati di svolgere ruoli che comportino mobilità itinerante verranno considerati personale "viaggiante" ai fini dell'assicurazione obbligatoria sugli infortuni sul lavoro.

Art. 11 - Variazione head count Gruppo BPER Banca

Con la suddetta migrazione informatica e gli accentramenti di attività verso la Capogruppo si rendono necessari i seguenti potenziamenti senza modifica agli organigrammi:

BPER Banca:

- Direzione Bilancio - Ufficio Contabilità Generale - 1 risorsa
- Direzione Finanza e Pianificazione - Servizio Pianificazione e Controllo - 1 risorsa

BPER Services:

- Direzione Operations - 6 risorse
- Direzione Service Desk - Servizio Middle Office - 14 risorse

Le parti convengono che allo stato attuale sono ancora in corso le valutazioni sulle risorse che potranno essere interessate al potenziamento delle strutture di cui sopra, come pure di rilascio delle risorse dal Servizio Middle Office (tenuto conto delle 24 nel nuovo polo di Saluzzo); nell'ambito dell'incontro di cui all'art. 15 che segue, l'Azienda comunicherà alle OO.SS. le ricadute che potrebbero interessare i lavoratori coinvolti.

Art. 12 - 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 responsabile al fine di ricercare la modalità più opportuna attraverso cui intervenire.

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

Raccomandazione delle OO.SS..

Le OO.SS. raccomandano che i percorsi formativi avviati proseguano e siano potenziati con la finalità di consentire la piena copertura dei nuovi ruoli assegnati.

Art. 13 – Valutazione della prestazione

Fermo restando quanto previsto dai CCNL, dai regolamenti e dalle normative tempo per tempo vigenti in materia di provvedimenti disciplinari, per il periodo di rilascio definitivo del modello “footprint”, migrazione informatica e dell’accentramento delle attività e per i 12 mesi successivi si dovranno tenere in considerazione l’eventuale inesperienza e deficit formativo, relativamente ad eventuali episodi e/o situazioni problematiche che coinvolgano i colleghi. Allo stesso modo e nelle medesime ipotesi si terrà conto ai fini della valutazione della prestazione prevedendo, laddove necessario, ulteriore formazione.

Art. 14 – Agibilità sindacali

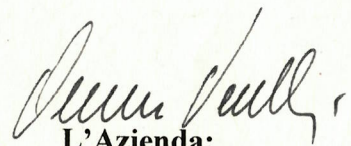
In materia di agibilità sindacali, il personale eventualmente distaccato nell’ambito della presente procedura, per tutta la durata del distacco, farà riferimento e sarà parte integrante a tutti gli effetti delle RSA delle aziende di provenienza.

Art. 15 – Incontri di verifica

Al fine di poter aver certezza dell’impatto numerico e delle conseguenti ricadute sul personale della presente procedura, nonché del progetto formativo, si stabilisce fin d’ora, un incontro di verifica, a richiesta di una delle parti.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurita la procedura avviata in applicazione degli articoli 17, 18, 19 e 21 del CCNL del 31.3.2015.

Letto, confermato, sottoscritto



L’Azienda:

BPER Banca S.p.A.

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

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN UNITA’ SINDACALE FALCRI-SILCEA- SINFUB

