

## VERBALE DI ACCORDO

### Gruppo BPER Banca

### Razionalizzazione sportelli del Gruppo – Filiali BPER Banca S.p.A. e Cassa di Risparmio di BRA S.p.A.

Il giorno 15 Marzo 2019, a Milano,

**l'Azienda** BPER Banca (di seguito, per brevità, "BPER") e in nome e per conto delle aziende coinvolte, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Silvia Parmeggiani, Barbara Cavani, Anna Lisa Bassoli, Rosario Cancro, Fabio Luppi e Gabriele Arioli

### e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI Antonella Sboro, Maria Antonietta Soggiu, Daniele Cherubini, Pierluigi Baldini, De Felice Giuseppe, Michele Sacco, Rossella Penserini, Rossella Orlando, Villa Alfredo, Andrea Zucchi, Stefano Rossi Mel, Favoino Antonella **BERTOLINO MAURO - NANETTI LANFRANCO GERACE ANTONINE**

FIRST/CISL Tonino Usai, Emilio Verrengia, Filippo Antonio Roberto Fiori, Sabrina Schieri, Franca Fancellu, Giulio Olivieri, Raffaele Ugolini, Andrea Pisu, Patrizia Severi, Marco Piccolo, Luca Mellano, Maurizio Davi, Salvatore Porcu

FISAC/CGIL Francesca Carnoso, Angelo Cui, Giovanni Gaudenzi, Andrea Matteuzzi, Marco Del Brocco, Emanuele Tecleme, Antonello Desario, Nicola Cavallini, Anna Trovato, Marcella Oppia

UILCA Giovanni Dettori, Antonio Continolo, Alessandra Piccoli, Paolo Tassi, Luca Cremonini, Antonella Losenno, Francesco Mastino

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB Massimiliano Ferullo, Andrea Bonvicini, Carlo Esposito, Giuseppe Raimondo Pisanu, Patrizia Calabrese, Alessia Rocchetti

premesso che

- 1) In data 4 dicembre 2018, l'Azienda ha avviato un'azione volta all'"ottimizzazione/razionalizzazione" degli sportelli; tale azione, anticipata rispetto al piano industriale 2019-2021 è da considerarsi parte integrante dello stesso, con tutti gli effetti e le ricadute che ne derivano
- 2) I razionali utilizzati dall'Azienda sono i seguenti:
  - redditività (filiali con redditività negativa o che presentano un cost/income non sostenibile, tenuto conto della tipologia della filiale);
  - distanza (filiali in sovrapposizione territoriale e bacino di influenza);
  - potenzialità del territorio (filiali in territori con un potenziale basso);
  - miglioramento dell'efficienza commerciale ed organizzativa della rete distributiva;
- 3) Attraverso l'utilizzo di questi razionali l'Azienda ha individuato un bacino di filiali oggetto di confronto con le Banche del Gruppo e le Direzioni Territoriali coinvolte e di analisi puntuale mirata sulle singole unità organizzative;  
Il progetto in esame prevede la razionalizzazione della rete attraverso la chiusura di 48 sportelli, di cui 4 sportelli leggeri;

- 4) In relazione a quanto sopra, in data 04/12/2018 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, 20 e 21 CCNL del 31 marzo 2015;
- 5) In data 14 dicembre 2018 le OO.SS. hanno inviato all'Azienda una lettera nella quale dichiaravano non correttamente avviata la procedura in oggetto, in quanto non conforme alle disposizioni contrattuali vigenti, rendendosi comunque disponibili ad un incontro interlocutorio relativo all'informativa ed alla sua riconsiderazione. Incontro che si è tenuto in data 16 gennaio, durante il quale l'Azienda ha ribadito il corretto avvio della procedura in conformità alle disposizioni contrattuali vigenti e successivamente al quale l'Azienda ha fornito, relativamente alle ricadute sul personale, quanto richiesto dalle OO.SS. e che le stesse hanno considerato utili a colmare le lacune da loro denunciate. Le OO.SS. esprimono la loro contrarietà rispetto alla chiusura degli sportelli, ritenendo che la riduzione della presenza nei territori non sia la soluzione per raggiungere obiettivi economici costanti nel tempo. Inoltre manifestano la loro preoccupazione rispetto al dimensionamento degli organici delle filiali eredi in quanto, in alcuni casi, pur in presenza di aumento di volumi e rapporti, gli organici restano invariati o addirittura diminuiscono. In merito ai razionali utilizzati dall'Azienda, considerata la genericità degli stessi, nell'impossibilità di un'analisi puntuale, poiché carenti di alcune specifiche informazioni, le OO.SS. hanno rappresentato forti perplessità circa la finalità degli interventi.
- 6) 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; per quanto riguarda il dimensionamento degli organici delle filiali eredi, lo stesso è stato frutto di una attenta analisi, che tiene conto di diversi fattori di processo e di modalità di dialogo con la clientela e che tale dimensionamento sarà nel continuo oggetto di monitoraggio. L'Azienda ribadisce la validità dei razionali utilizzati, che sono stati oggetto di confronto con le funzioni aziendali competenti e illustrati alle OO.SS..
- 7) Le parti, nelle more della presentazione del prossimo Piano Industriale del Gruppo BPER, si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate del 16, 17, 24 gennaio e 6, 7, 19, 20, 21, 22, 27, 28 febbraio 2019, 14 e 15 marzo 2019 sviluppando un confronto nell'intento di individuare e definire esclusivamente il quadro normativo di riferimento per la gestione delle ricadute sul personale rivenienti dall'operazione in parola;

si è convenuto quanto segue

#### Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

#### Art. 2 - Riallocazione risorse

Come da informativa del 4 dicembre 2018, è stata prevista la chiusura di 46 filiali di BPER, di cui 4 sportelli leggeri, oltre alla chiusura di 2 filiali CR BRA.

Si allega al presente Accordo schema riassuntivo, da considerarsi parte integrante del presente verbale (*Allegato 1 - Filiali oggetto di razionalizzazione (Bper Banca e Cr Bra)*, con dettaglio delle Filiali da chiudere e di quelle che riceveranno i rapporti e la prevalenza delle risorse coinvolte nell'operazione).

Le risorse coinvolte nel processo di razionalizzazione (risorse provenienti da filiali che chiudono + risorse delle filiali che ricevono) saranno 538.

Le conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale sui lavoratori coinvolti dalla procedura, in via diretta e per primo scorrimento, sono riportate all'Allegato 2 (parte 1 e parte 2).

Le risorse provenienti dalle filiali Bper in chiusura complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione saranno 146. (cfr. *Allegato 1 - Filiali oggetto di razionalizzazione*).

Le risorse provenienti dalle filiali CR.BRA in chiusura complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione saranno 3 (cfr. *Allegato 1 - Filiali oggetto di razionalizzazione*).

Le 149 risorse complessive degli sportelli Bper e CR. BRA in chiusura saranno impiegate, direttamente, nel seguente modo:

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

Il progetto di efficientamento consentirà il recupero di risorse che saranno riallocate nel rispetto delle previsioni del CCNL e tenendo conto, ove possibile, dei percorsi professionali delle singole risorse.

Più specificatamente il recupero delle 75 risorse indicate in fase progettuale si è ridotto a 71 per effetto di:

- 1 risorsa per variazione filiale erede
- 2 cessazioni
- 1 risorsa per incremento organico to be filiale erede

Le 71 risorse recuperate al 22 marzo saranno così riallocate:

- 70 in filiali (di cui 6 in filiali erede e 64 fuori dal perimetro delle filiali coinvolte nell'operazione)
- 1 in uffici di DG.

Il recupero delle risorse dall'operazione in parola, direttamente o per scorrimento, concorre, unitamente agli altri progetti del piano industriale 2019-2021, ad alimentare la prevista riduzione del personale indicata nel documento "BPER 2021 Strategic Plan" presentato lo scorso 28 febbraio 2019.

Relativamente ai contratti di somministrazione in essere alla data della chiusura delle filiali, resta inteso che eventuali misure che favoriscano la stabile occupazione contenute nel futuro accordo quadro di piano industriale, saranno applicate anche a queste risorse.

Le OO.SS. raccomandano che l'Azienda ponga particolare attenzione al monitoraggio dei carichi di lavoro e al conseguente eventuale necessario adeguamento degli organici delle filiali comunque coinvolte nell'operazione.

L'Azienda riafferma che i dimensionamenti delle Filiali eredi, al pari di tutte le altre filiali, sono oggetto nel continuo di valutazione, in funzione del modello organizzativo, dei processi e dei volumi operativi.

*[Area con numerose firme e iniziali in blu, verde e nero, alcune con numeri 3 e 2.]*

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 la mobilità sarà gestita in base a quanto definito negli artt. 25 26 e 27 del Verbale di Accordo di Gruppo del 14 agosto 2015, anche per le risorse direttamente impattate per le quali nei sei mesi successivi, a decorrere dal 22 marzo 2019, fossero disposti trasferimenti di iniziativa aziendale collegabili all'operazione in parola.

Nell'ambito del progetto di cui al presente verbale, l'azienda consegnerà alle OO.SS., entro 6 mesi dalla chiusura degli sportelli, un aggiornamento delle tabelle di cui all'Allegato 2.

### Art. 3 – Inquadramenti e mansioni

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il Personale continuerà ad essere adibito alle medesime mansioni, ricercando una collocazione che consenta la continuità professionale o comunque ne favorisca lo sviluppo, anche tenendo conto delle caratteristiche/competenze e professionalità di ciascuna risorsa.

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.

Vista la complessità dei processi organizzativi in atto potrà presentarsi, esclusivamente nella prima fase di avvio della presente procedura, la necessità di adibire il Personale coinvolto a mansioni con contenuti professionali differenti (superiori, equivalenti o inferiori) rispetto a quelli precedentemente ricoperti.

Al fine di mantenere i lavoratori negli ambiti territoriali di provenienza, l'Azienda potrà proporre ai lavoratori interessati l'adibizione a mansioni differenti (superiori, equivalenti o inferiori).

I lavoratori interessati per evitare la mobilità territoriale potranno chiedere di essere adibiti a mansioni differenti (superiori, equivalenti o inferiori) da quelle ricoperte.

La futura manovra sul personale riferita al Piano Industriale 2019-2021 potrà rendere disponibili posti di responsabilità, per cui – tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative, produttive e delle competenze delle risorse – saranno valutate prioritariamente, ai fini della loro copertura, le professionalità coinvolte da una modifica di mansioni nei progetti di cui al presente Accordo. I colleghi interessati dalla modifica delle suddette mansioni potranno essere coinvolti, anche a loro richiesta, in progetti formativi specifici finalizzati al mantenimento della professionalità precedente.

### 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/trattamento, alle risorse inserite in tali percorsi verrà garantito - alla data di maturazione - l'inquadramento/il trattamento previsto qualora questo fosse conseguito entro e non oltre il 31 dicembre 2019

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials in various colors (purple, green, blue, black) at the bottom of the page.]*

Negli altri casi di risorse inserite in percorsi professionali non più compatibili con le riorganizzazioni in parola l'Azienda valuterà lo sviluppo inquadramentale e di trattamento economico anche in base all'eventuale nuovo percorso professionale.

Alle risorse in organico nelle filiali in chiusura inserite in un percorso professionale e che a seguito della riorganizzazione in parola diverranno destinatarie di un percorso che preveda un inquadramento inferiore rispetto a quello in maturazione o verranno destinate in una unità organizzativa in cui non siano previsti specifici percorsi professionali, verrà riconosciuto l'inquadramento/trattamento in corso di maturazione laddove fosse conseguito entro 3 mesi dalla chiusura delle filiali.

L'Azienda fornirà, a richiesta delle OO.SS., entro 3 mesi dalla data di chiusura delle Filiali la tabella riepilogativa delle posizioni con impatto diretto e di primo scorrimento della presente procedura, che abbiano in maturazione inquadramenti/trattamenti ai sensi degli Accordi vigenti.

### **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, prestando una particolare attenzione ai casi in cui le stesse siano adibite a mansioni differenti da quelle svolte nei 12 mesi precedenti alla nuova adibizione. 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 - Valutazione della prestazione**

Fermo restando quanto previsto dai CCNL, dai regolamenti e dalle normative tempo per tempo vigenti in materia di provvedimenti disciplinari, per i 12 mesi successivi alla chiusura degli sportelli, si dovrà tenere in considerazione l'eventuale deficit formativo relativamente ad eventuali episodi e/o situazioni problematiche che dovessero coinvolgere i colleghi direttamente interessati dalla presente procedura. Allo stesso modo e nella medesima ipotesi si terrà conto ai fini della valutazione della prestazione prevedendo, laddove necessario, ulteriore formazione.

### **Art. 7 - Agibilità sindacali**

In materia di agibilità sindacali, il personale distaccato, per tutta la durata del distacco, farà riferimento alle attuali RSA delle rispettive Aziende di provenienza.

### **Art. 8 - Raccordo con accordo quadro Piano Industriale**

Essendo la presente procedura parte integrante del Piano Industriale 2019-2021, nel momento in cui sarà sottoscritto l'accordo quadro, a richiesta di una delle parti, si potrà effettuare un apposito incontro di verifica per valutare eventuali effetti dello stesso sulla presente intesa.

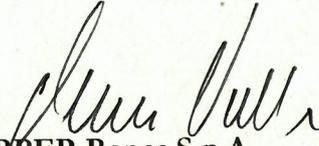
**Art. 9 – Incontro di verifica**

A richiesta di una delle Parti si terranno incontri di verifica relativi ai contenuti del presente accordo.

\*\*\*

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurita la procedura avviata in applicazione degli artt. 17, 20 e 21 del CCNL del 31 marzo 2015.

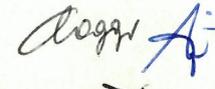
**Le Organizzazioni Sindacali**

  
**BPER Banca S.p.A.**

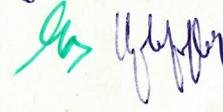
(anche in qualità di Capogruppo in nome e per conto delle Società interessate)

BPER Banca S.p.A.  
Dott. Alessandro Vandelli

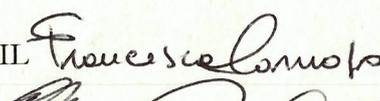
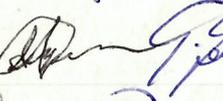
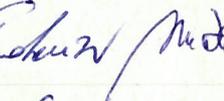
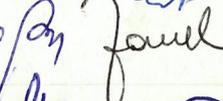
FABI

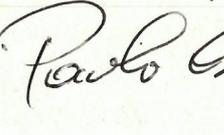
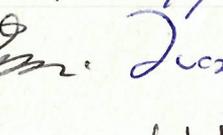
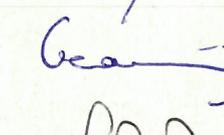
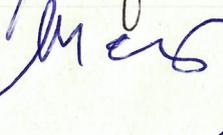
FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNITÀ SINDACALE FALCRI-SILCEA-SINFUB

