

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER Banca S.p.A.

- Fusione per incorporazione di Cassa di Risparmio di Bra S.p.a e Cassa di Risparmio di Saluzzo S.p.A. nella Società Capogruppo BPER Banca S.p.A.

Il giorno 21 gennaio 2021, in Modena, tra:

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

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

o FABI nelle persone di Antonella Sboro, Daniele Cherubini, Michele Sacco, Pierluigi Baldini, Nunzio Timmoneri, Giuseppe De Felice, Adriano Di Martino, Emanuele Cabboi, Lanfranco Nanetti, Federica Padovani, Rossella Penserini, Rossella Orlando, Alfredo Villa, Andrea Zucchi, Mauro Bertolino.

o FIRST CISL nelle persone di Emilio Verrengia, Filippo A. Roberto Fiori, Maria Franca Fancellu, Sabrina Schieri, Giulio Olivieri, Raffaele Ugolini, Marco Militerno, Luca Mellano, Maurizio Davi, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Michele Fiscarelli.

o FISAC CGIL nelle persone di Giovanni Gaudenzi, Nicola Cavallini, Antonello Desario, Marcella Oppia, Anna Trovato, Alessandro Lobina, Marco Del Brocco, Andrea Matteuzzi, Paolo Salati, Gianfranco Bruschi, Rita Anna Scavone, Francesco Petullà, Bruno Lorenzo.

o UILCA nelle persone di Giovanni Dettori, Paolo Tassi, Alessandra Piccoli, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Franco Di Pretoro, Francesco Mastino, Marco Aversa, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Rino Tramuto.

o UNISIN nelle persone di Massimiliano Ferullo, Andrea Bonvicini, Patrizia Calabrese, Claudio Febraro, Paolo Pilloni, Patrizio Zucca, Carlo Esposito, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò.

promesso che

- l'Amministratore Delegato, in data 28 febbraio 2019, in occasione della presentazione del piano di sviluppo triennale - "BPER 2021 Strategic Plan", di seguito il "Piano Industriale" - alle comunità di riferimento, ha rappresentato le linee guida e le principali progettualità, prevedendo iniziative finalizzate alla riduzione della entità legali e rafforzamento della governance, anche attraverso l'incorporazione in BPER Banca di Cassa di Risparmio di Bra e Cassa di Risparmio di Saluzzo;

- in data 4 maggio 2020 la Capogruppo ha trasmesso una informativa sindacale avente ad oggetto "Fusione per incorporazione di Cassa di Risparmio di Saluzzo Spa (di seguito "CR SALUZZO") e Cassa di Risparmio di Bra Spa (di seguito "CR BRA") in Bper Banca Spa: evoluzione della rete territoriale, dell'assetto organizzativo delle strutture di semicentro e di centro", dando avvio alla procedura sindacale in applicazione dell'art. 47 della L.428/90, nonché degli artt. 17 e 21 del CCNL ABI vigente;

- il progetto di fusione per incorporazione di CR Saluzzo e CR BRA in Bper Banca, approvato dai Consigli di Amministrazione delle tre Società, rispettivamente, il 26 CR BRA e il 27 marzo CR Saluzzo e BPER Banca, avrà decorrenza ai sensi degli artt. 2501 e seguenti c.c., subordinatamente all'ottenimento delle autorizzazioni da parte dell'Autorità di Vigilanza e delle competenti Assemblee, dal giorno 27 luglio 2020;

- le parti si sono incontrate per definire il predetto accordo di armonizzazione dei trattamenti di secondo livello applicati presso Cr Bra e Cr Saluzzo con quelli applicati in BPER Banca per i dipendenti ivi confluiti, in appositi incontri sviluppando inoltre un confronto nell'intento di individuare e definire esclusivamente il quadro normativo di riferimento per la gestione delle ricadute sul personale riveniente dall'operazione in parola e hanno sottoscritto in data 23/07/2020; 15/09/2020; 15/10/2020, 27/11/2020,

FABI
ff

FIRST CISL
Verrengia

FISAC
Esposito

UILCA
Pilloni

UNISIN
Ronchetti

13/12/2020, 18/1/2021 accordi che hanno prorogato i termini previsti dal vigente CCNL, conservando in via transitoria i trattamenti vigenti nelle incorporate

le Parti hanno convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo

CAPITOLO 1 - ORGANICI E RIALLOCAZIONE RISORSE

Art. 2 - Organico dell'incorporata e riallocazione risorse

L'organico di Cr Bra e Cr Saluzzo al 09/07/2020 ammontava complessivamente a n. 324 risorse, di cui 272 in forza presso le stesse aziende, 42 in distacco presso Aziende del Gruppo e 10 risorse non in forza, dettaglio come nella seguente tabella 1.

Tabella 1

AZIENDA	PERSONALE IN FORZA PRESSO CR BRA E CR SALUZZO	PERSONALE IN FORZA PRESSO ALTRE AZIENDE	BPER BANCA	DETTAGLIO CONTRATTI SOMMINISTRAZIONE	PERSONE AUTORIZZATE	PERSONALE NON IN FORZA
Cr. BRA	139	13	9	3	1	3
Cr. SALUZZO	133	29	27	2	0	7
TOTALE	272	42	36	5	1	10

Le due aziende contano complessivamente su una forza lavoro di 151 unità per Cr Bra (139 personale in forza più 5 distacchi passivi da Bper Banca e 7 contratti di somministrazione) e 141 unità per Cr Saluzzo (133 personale in forza più 4 distacchi passivi da Bper Banca e 4 contratti di somministrazione).

Nella tabella 2 si riporta lo schema della forza lavoro presso le Aziende oggetto di fusione.

Tabella 2

AZIENDA	PERSONALE IN FORZA PRESSO CR BRA E CR SALUZZO	PERSONALE IN DISTACCO DA BPER BANCA	CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE	DIMENSIONI AUTORIZZATE	FORZA LAVORO DIMENSIONI
Cr. BRA	139	5	7	170	-19
Cr. SALUZZO	133	4	4	151	-10
TOTALE	272	9	11	321	-29

Nell'operazione sono coinvolte anche le filiali dell'Area Torino già appartenenti all'Area Torino della Direzione Lombardia Triveneto, con una forza lavoro complessiva di 113 unità e 1 risorsa non in forza (tabella 3).

Tabella 3

AZIENDA DI INCARICO	PERSONALE BPER	PERSONALE NON IN FORZA	DIMENSIONI AUTORIZZATE	DELTA FORZA LAVORO DIMENSIONI
BPER	113	1	111	2

Si precisa che a far data dal 27 luglio 2020 al 9 novembre 2020:

- sono cessate 5 risorse Cr Bra e 10 risorse Cr Saluzzo aderenti alla manovra del personale di cui all'Accordo del 29 ottobre 2019

FABI
ff

FIRST CISL
[Signature]

FISAC
[Signature]

VILCA
[Signature]

UNISIN
[Signature]

- si è registrata una cessazione "fuori manovra" di una risorsa ex Cr Saluzzo
- rispetto alle ricadute comunicate con data 9/7/2020 relative ai trasferimenti a strutture di DG, si aggiorna il dato relativo alle risorse trasferite da rete Bra a Semicentro, variato da 3 a 2 (un rientro da Semicentro a Rete)
- le risorse non in forza alla data del 9/11 sono 2 risorse ex Cr Bra, 4 ex Cr Saluzzo e 1 Filiali Area Torino

La riallocazione del personale avverrà nelle seguenti modalità (tabella 4)

Tabella 4
Strutture di centro, Semicentro, Filiali

Ambito	TOTALE	Personale in forza al 9/11	Δ al 9/11
Centro	16	14	-2
Ufficio analisi e concessione creditizia Piemonte e Liguria	3	6	3
Direzione Credito Anomalo	2	3	1
Servizio Gestione Proattiva	1	2	1
Ufficio Private Piemonte e Liguria	12	10	-2
Semicentro	35	24	-11
Direzione	1	1	0
Ufficio Mercato Personal	4	3	-1
Ufficio Mercato e Family Poe	10	6	-4
Ufficio Mercato Imprese	7	4	-3
Ufficio Sviluppo	5	1	-4
Uff. Segreteria e Monitoraggio Commerciale	5	6	1
Area Manager	3	3	0
Rete Bra+Saluzzo	201	198	-3
Rete da DR Lombardia	11	11	0
Totale	265	254	-11
Middle Office	18	15	-3
Bancassurance	3	2	-1
TOTALE	486	471	-15

Negli uffici indicati in tabella non vi sono risorse con contratto di somministrazione vi sono inoltre 17 risorse assegnate ai seguenti uffici di Centro:

Uff. consulenze e contenzioso tributario (1), Chief Legal Governal Officer (2), Uff. Misure rischio di credito (1), Uff. Presidio operatività finanziaria terzi (1), Uff. presidio organizzativo e continuità operativa (1), Uff. supervisory reporting (1), Real Estate (1), Compliance (1), Uff. Supporto sistemi periferici (2), Uff. reclami e disguidi (1), Uff. Gestione DR Nord (2), Assistente servizio private (1), Audit (1), Assistente corporate finance (1)

Si segnala che alla data del 9/11 n.ro 18 risorse (16 di Rete e 2 di Semicentro) sono state trasferite con riferimento all'attivazione del progetto "Centri Imprese" e rientreranno nelle ricadute che verranno comunicate con la relativa procedura sindacale.

Art. 3 - Efficacia e titolarità

Il progetto di fusione per incorporazione di Cr Bra e Cr Saluzzo in BPER Banca avrà efficacia giuridica a far data dal 27 luglio 2020.

La titolarità dei rapporti di lavoro del personale incorporato proseguirà dalla data di fusione alle dipendenze di BPER (banca incorporante), senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 c.c.

In virtù di quanto sopra al personale proveniente da Cr Bra e Cr Saluzzo verrà riconosciuto, con riferimento all'inquadramento posseduto, il trattamento economico di natura retributiva (di origine contrattuale collettiva, nazionale ed aziendale) previsto in BPER Banca, in sostituzione a quanto previsto nell'azienda di

FABI
FIRCA
FISAC
VILCA
UNISIN

provenienza, salvo quanto meglio di seguito specificato.

Sono stati altresì conservati i diritti derivanti da eventuali patti individuali (a titolo esemplificativo e non esaustivo, ad personam, patti di non concorrenza, ecc. fatto salvo quanto previsto nelle relative lettere di attribuzione).

Art. 4 - Anzianità

Il personale della società incorporata conserverà le anzianità convenzionali e di effettivo servizio maturate e riconosciute presso le incorporate alla data di effetto della fusione.

Art. 5 - Procedimenti disciplinari e Valutazione della prestazione

Fermo restando quanto previsto dai CCNL, dai regolamenti e dalle normative tempo per tempo vigenti in materia di procedimenti disciplinari, per i 12 mesi successivi dalla data di fusione, si dovrà tenere in considerazione l'eventuale deficit formativo e/o addestrativo e/o di affiancamento relativamente ad eventuali episodi e/o situazioni problematiche che dovessero coinvolgere i colleghi 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, addestramento, affiancamento. La Banca terrà altresì conto del periodo di emergenza sanitaria in cui è avvenuta l'operazione di fusione.

Art. 6 - Personale in distacco

A seguito della fusione, permanendo l'originario interesse, per le risorse in carico a Cr Bra e Cr Saluzzo si configurerà il seguente scenario:

- per i distacchi passivi da Bper Banca (9), un rientro dal distacco alla data di fusione;
- per i distacchi attivi dalle società oggetto di fusione in altre Società (6), una variazione dell'azienda distaccataria;
- per i distacchi attivi presso Bper Banca (36), la prosecuzione del rapporto di lavoro in Bper Banca.

Art. 7 - Mobilità

Le conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale sui lavoratori coinvolti dalla procedura sono riportate all'Allegato 1.

CAPITOLO 2 - PARTE ECONOMICA

Art. 8 - Trattamento retributivo complessivo

Al personale di Cr Saluzzo e Cr Bra soggetto alla fusione in BPER Banca verrà riconosciuto, dalla data di fusione e fino al 31.12.2020 il trattamento vigente nelle incorporate e a far data dal 01/01/2021 con riferimento all'inquadramento posseduto, il trattamento economico di natura retributiva di origine contrattuale collettiva nazionale ed aziendale previsto da BPER Banca, in applicazione dell'art. 2112 c.c., in sostituzione di quanto previsto nelle aziende di provenienza, salvo quanto di seguito specificato.

Art. 9 - Avanzamenti e automatismi di carriera

Le Parti concordano di mantenere il riconoscimento dei trattamenti economici previsti dall'art. 10 CIA Bra del 28 luglio 1997, così come rinnovato il 16 dicembre 2005 e dall'art. 8 CIA Saluzzo del 29 settembre 2014 nei termini di seguito specificati.

Le predette somme verranno trasformate in assegno ad personam (con erogazione su 13 mensilità annuali - erogazione mensile pari ad 1/13 della somma spettante per l'anno 2020) assorbibile in caso di avanzamento di carriera o di posizione professionale (a titolo esemplificativo e non esaustivo: avanzamenti e indennità previste dall'accordo Footprint; Regolamenti Dirigenti e Quadri Direttivi, etc..) la cui erogazione avverrà a partire dal mese successivo alla sottoscrizione del presente accordo.

Art. 10 - Quota ex premio di rendimento (ex CCNL 11/7/99)

Le parti concordano di mantenere agli attuali percettori il riconoscimento dei trattamenti economici previsti dall'art. 16 CIA Bra del 28 luglio 1997, così come rinnovato il 16 dicembre 2005 e dall'art. 12 CIA Saluzzo del 29 settembre 2014 nei termini dagli stessi previsti.

Art. 11 - Assegno Aziendale

Le Parti concordano di mantenere sino al 31/12/2022 il riconoscimento dei trattamenti economici previsti

FABRI
H

FIRST CISE
M

ERAC
G

VUCA UNISTR
P
S

dell'art. 17 CIA Bra del 28 luglio 1997, così come rinnovato il 16 dicembre 2005 e dell'art.13 CIA Saluzzo del 29 settembre 2014 nei termini di seguito specificati. Le predette somme verranno trasformate in assegno ad personam (con erogazione su 13 mensilità annuali - erogazione mensile pari ad 1/13 della somma spettante per l'anno 2020), la cui erogazione avverrà a partire dal 01/01/2021. Il passaggio al 3° livello dei Quadri Direttivi determina come da normativa l'interruzione dell'erogazione in parola.

Art. 12 - Erogazione 40% (art. 27 CIA BPER)

I lavoratori CR Saluzzo e CR BRA non saranno destinatari dell'erogazione 40% ex art 27 del CIA Bper Banca, fino al 31/12/2022. Pertanto, nel corso dell'anno 2024 verranno erogate le prime spettanze di competenza anno 2023.

Art. 13 - Premio Aziendale e Speciale Erogazione Welfare

I lavoratori CR Saluzzo e CR BRA saranno destinatari dell'eventuale Premio Aziendale e dell'eventuale Speciale Erogazione Welfare erogati dall'incorporante nel rispetto della disciplina tempo per tempo vigente a far data dal Premio Aziendale 2020 (erogazione 2021). Per coloro che siano destinatari dell'ex premio di rendimento si prevede una decurtazione degli importi spettanti a titolo di eventuale Premio Aziendale fino al 31/12/2022 (erogazione 2023) del 55% per i lavoratori Cr Saluzzo del 40% per i dipendenti Cr Bra.

Tali decurtazioni non potranno risultare superiori all'importo dell'ex premio di rendimento e sarà comunque riconosciuto, a parità di inquadramento, l'eventuale premio aziendale in misura non inferiore all'ultimo percepito dalle aziende di provenienza nel 2020. Laddove l'importo erogato nel 2020 dalle aziende di provenienza fosse superiore a quanto eventualmente spettante in Bper l'erogazione sarà pari all'intero importo previsto per i lavoratori della Capogruppo, senza alcuna decurtazione.

Art. 14 - Buono pasto

Ai dipendenti della Cr Saluzzo continuerà a essere erogato il buono pasto nelle attuali modalità fino al 31/12/2020 e a far data dal 01/01/2021 verranno applicate le condizioni di cui all'accordo di Gruppo del 28 ottobre 2020.

Art. 15 - Indennità di reggenza ex CR Bra e CR Saluzzo - Regolamentazione di secondo livello BPER (art. 14 CIA BPER del 13/04/2011) (Regolamenti Dirigenti e Quadri Direttivi, accordi del 12/06/2002, 27/10/2009 e 16/09/2011)

Le materie di cui al presente articolo vengono disciplinate, fino al 31/12/2022, come di seguito rappresentato. Oltre tale data si applicheranno comunque i trattamenti di secondo livello tempo per tempo previsti presso la Capogruppo.

APPLICAZIONE PREVENTIVA DI REGISTRAZIONE/TRANSITORIA E REGOLAMENTO OO (inadempiti e applicazione, data data di fusione al 31 dicembre 2022)

Dal 1° gennaio 2023 e tutti i filiali e Cr Bra ed ex Cr Saluzzo verranno applicate le previsioni di Bper Banca
Indennità di transitoria (art. 14 CIA), Regolamento OO (Prodotto Bancario)

Tipologia/Manager	Filiale/Banca	Indennità di reggenza/transitoria	Regolamento OO
Dirigente Filiale ex Bra ed ex Saluzzo (NON TRASFERITO)	Filiale ex Bra ed ex Saluzzo (rimane nella stessa filiale ex Bra ed ex Saluzzo di appartenenza alla data di fusione)	Mantenimento Indennità di reggenza ex Bra/ex Saluzzo, passaggio a previsioni Bper in caso di filiale performante	Riconoscimento a decorrere dal 2021 del trattamento PA, se la filiale è performante.
Dirigente Filiale ex Bra ed ex Saluzzo (TRASFERITO)	Filiali ex Bra ed ex Saluzzo	Mantenimento Indennità di reggenza ex Bra/ex Saluzzo con eventuale rimodulazione in base all'applicazione Filiale, passaggio a previsioni Bper in caso di filiale performante	Riconoscimento a decorrere dal 2021 del trattamento PA, se la filiale è performante.
Dirigente Filiale ex Bra ed ex Saluzzo (TRASFERITO)	Filiali Bper	Passaggio a previsioni transitorie Bper	Riconoscimento del trattamento PA, se la Filiale Bper è performante, a decorrere dal momento del trasferimento

* NON C'E' UN ARTICOLO 16 *ff* *Fa Bi*
CAPITOLO 3 - PARTE NORMATIVA

Art. 17 - Mobilità professionale e formazione

Le Parti richiamano in materia quanto previsto dall'art. 18 dell'Accordo di Piano Industriale del 29 ottobre

FABI
ff
FIRST
FAE
UICA UNIPAV
Pav B

Visite mediche, specialistiche e ricoveri

Saranno concessi permessi per visite mediche, visite specialistiche (non per cure odontoiatriche) e accertamenti diagnostici del lavoratore per il tempo strettamente necessario - nel limite massimo di 30 ore annue -. Saranno altresì concessi permessi per Visite specialistiche (non per cure odontoiatriche) per i figli a carico e per accertamenti diagnostici, se non programmabili oltre l'orario di lavoro, per il tempo strettamente necessario e solo qualora il lavoratore non disponga più di banca ore nel limite massimo di 30 ore annue.

In caso di ricovero e/o intervento di parenti o affini sino al secondo grado nonché ai conviventi risultanti da apposita certificazione sarà concesso il tempo strettamente necessario e comunque fino ad un massimo di un giorno qualora il lavoratore non disponga più di banca ore. La presente disposizione integra quanto stabilito dalle previsioni di legge;

Decesso

Ad integrazione delle previsioni di legge in caso di decesso di affini o parenti fino al secondo grado di parentela e di conviventi saranno concessi due giorni di permesso in occasione dell'evento e del funerale.

Permessi retribuiti CR Saluzzo

Familiare portatore di handicap

Al personale nel cui nucleo familiare siano presenti persone portatrici di handicap, in condizioni di gravità a norma della legge 104, siano essi figli, coniuge e/o convivente more uxorio, è riconosciuto, un importo di € 1.000 annui. Tale indennità dovrà essere richiesta dal dipendente entro il 30 novembre di ogni anno. Per il riconoscimento dell'indennità, il dipendente dovrà avanzare specifica richiesta e produrre idonea documentazione attestante lo stato di handicap.

Decesso

Ad integrazione di quanto previsto dalle vigenti norme di legge, sono previsti i seguenti permessi:

- per ogni decesso, di parenti entro il 2° grado (genitori, figli, nonni, nipoti figli di figli, sorelle, fratelli): giorni 3;
- per ogni decesso, di parenti di 3° grado (bisnonni, bisnipoti figli dei nipoti da parte dei figli, zii paterni e materni, nipoti figli di sorelle/fratelli): giorni 1;
- per ogni decesso, di affini entro il 2° grado (suoceri, generi / nuora, cognati): giorni 1.

Visite mediche

Per l'effettuazione di visite mediche in orario di lavoro, anche pediatriche per figli a carico, e per accertamenti diagnostici, sono concessi permessi retribuiti nella misura di 30 ore annue.

I permessi sono comprensivi del tempo di viaggio strettamente necessario, individuato facendo riferimento al tempo di percorrenza medio per il tragitto più veloce previsto dal sito percorsi stradali Michelin.

Ricovero e/o intervento di parenti e/o affini

In caso di ricovero di parenti e/o affini e conviventi entro il 3° grado, nonché i conviventi risultanti da certificazione, sono concessi permessi retribuiti nella misura di giorni 6 all'anno.

I permessi possono essere fruiti a giorni interi o frazionati, nel limite massimo di 3 giorni per evento.

La presente disposizione è da ritenersi integrativa delle vigenti previsioni di legge in materia.

Il personale dovrà avvisare preventivamente l'Unità Organizzativa Amministrazione Personale e produrre, entro 3 giorni lavorativi, idonea documentazione attestante il ricovero.

-Volontariato -Cr Saluzzo

Con riferimento all'art. 69 CCNL 19.01.2012, gli appartenenti ad organizzazioni iscritte nei registri previsti dall'art. 6 della legge 11 agosto 1991 n. 266, che prestano gratuitamente attività di volontariato, potranno usufruire di tre giorni di permesso retribuito in caso di calamità naturali nell'ambito territoriale. Eventuali permessi oltre i tre giorni dovranno essere concordati con l'azienda e non saranno retribuiti.

FABI
ff

FIRST CASE
amy

figlio
Lj

VILCA
Piano

UNITA
B

Dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, salvo quanto espressamente indicato nel presente accordo, ogni pattuizione, uso o consuetudine in essere presso le aziende incorporate è da ritenersi, ad ogni conseguente effetto, inefficace e/o annullata e comunque integralmente superata.

Art. 28 - 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 esaurite le procedure avviate in applicazione dell'articolo 47 della Legge 428/90 e degli articoli 17, 18, 19 e 21 del CCNL ABI del 31 marzo 2015, così come rinnovato il 19 dicembre 2019.

Letto, confermato, sottoscritto

L'Azienda:

BPER Banca S.p.A. _____

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

Le Organizzazioni Sindacali:

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN
