

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER Banca

Razionalizzazione sportelli del Gruppo – Filiali BPER Banca S.p.A.

Il giorno 25 novembre 2021, a Modena,

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, Gabriele Arioli, Silvia Parmeggiani, Barbara Cavani, Anna Lisa Bassoli, Rosario Cancro, Federica Bartoli

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

- FABI nelle persone di Antonella Sboro, Daniele Cherubini, Michele Sacco, Pierluigi Baldini, Giuseppe De Felice, Adriano Di Martino, Emanuele Cabboi, Andrea Zucchi, Alessandro Frontini, Giuseppe Imperio, Alberto Loda, Antonio Giovanni Vavassori, Alfredo Villa, Rossella Penserini Lanfranco Nanetti, Rossella Orlando, Antonella Anna Favoino, Stefano Rossi Mel, Federica Padovani, Laura Querzè, Mauro Bertolino, Patera Antonio, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell'Aquila, Salvatore Pizzocchia, Giacomina Taddei, Giorgio Piano, Giuseppina Bussa Gianluca Sardu, Roberta Turilli;
- FIRST CISL nelle persone di Emilio Verrengia, Filippo Antonio Roberto Fiori, Maurizio Davi, Franca Fancellu, Giulio Olivieri, Sabrina Schieri, Raffaele Ugolini, Elisabetta Artusio, Marco Militerno, Michele Fiscarelli, Patrizia Severi, Antonio Polcaro, Luca Mellano, Salvatore Porcu, Alberto Staffa, Andrea Pisu, Alberto Broggi, Mario Raimondi, Andrea Anguissola, Gianpietro Spigone, Eva Pellegrini, Antonella Manca;
- FISAC CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Antonello Desario, Anna Trovato, Alessandro Lobina, Andrea Matteuzzi, Maria Agueci, Gianfranco Bruschi, Giuseppe Serafino Carrus, Federica Carta, Marco Del Brocco, Massimiliano Deplano, Bruno Pasquale Lorenzo, Antonio Mantovanelli, Vincenzo Marino, Eleonora Orlandi, Samuel Paganini, Stefano Parini, Francesco Petulla', Paolo Salati, Grazia Carla Scarpa, Glorita Unida.
- UILCA nelle persone di Giovanni Dettori, Alessandra Piccoli, Paolo Tassi, Luca Cremonini, Antonio Continolo, Franco Di Pretoro, Francesco Mastino, Marco Aversa, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Calogero Tramuto, Claudia Dabbene, Lorenzo Colapietro;
- UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Patrizia Calabrese, Claudio Febbraro, Patrizio Zucca, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Domenico Sechi, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Bruni Matteo, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Maria Angela Angeretti, Matteo Bruni, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Alberto Carloni.

premessi che

- 1) in data 5 agosto 2021 è stata trasmessa alle OO.SS. di Gruppo una pre-informativa relativa alla razionalizzazione degli sportelli, non inerente al Piano Industriale 2019-21;
- 2) in data 27 settembre 2021 è stata trasmessa dal Gruppo BPER alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali l'informativa "Piano Riduzione Sportelli BPER Banca S.p.A" 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 del CCNL vigente;

- 3) i razionali dichiarati dall'Azienda per individuare le filiali 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;
- 4) 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 Regionali coinvolte e di analisi puntuale mirata sulle singole unità organizzative;
- 5) le OO.SS. esprimono la loro contrarietà all'ennesima chiusura di sportelli, annunciata peraltro senza un Piano industriale sottostante. Inoltre manifestano la loro preoccupazione rispetto al dimensionamento degli organici delle filiali eredi in quanto, sovente, pur in presenza di aumento di volumi e rapporti, gli organici restano invariati o addirittura diminuiscono. In merito ai razionali utilizzati dall'Azienda, ancora una volta le OO.SS. lamentano la genericità degli stessi e l'impossibilità di verificarne la coerenza non avendo a disposizione sufficienti elementi di valutazione oggettiva. Le OO.SS. rappresentano, come per precedenti analoghe procedure, forti perplessità circa la finalità e l'efficacia degli interventi che ottengono l'ulteriore risultato di svilire nel complesso i profili professionali e i percorsi di carriera in corso.
- 6) Le OO.SS. ritengono che la riduzione della presenza nei territori non sia la soluzione per raggiungere obiettivi economici costanti nel tempo e che depauperi invece le economie locali, privando intere popolazioni di presidi bancari con un impatto negativo sulla mobilità territoriale dei lavoratori coinvolti. Le OO.SS. raccomandano al Gruppo BPER, il pieno rispetto di quanto indicato nel Bilancio di sostenibilità, per garantire una mobilità sostenibile, intensificando il processo di implementazione delle attività a supporto dei dipendenti per la riduzione degli impatti degli spostamenti in termini di benessere, costi e ambiente.
- 7) A tal riguardo l'Azienda precisa che durante gli incontri svolti sono stati indicati i razionali alla base delle scelte adottate sia rispetto alla razionalizzazione degli sportelli che rispetto al dimensionamento atteso delle varie unità organizzative, dai quali derivano i fabbisogni delle filiali oggetto di questa procedura.

Rispetto ai percorsi professionali l'Azienda ribadisce la propria sensibilità e attenzione rispetto alla ricerca delle salvaguardie dei percorsi professionali delle risorse coinvolte in questa riorganizzazione e continuerà a manifestare l'attenzione verso le proprie risorse, che nel contempo tenga anche conto del mutato contesto sia economico che di settore, proponendo, laddove possibile, una crescita professionale e di carriera.
- 8) le Parti si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate del 26 ottobre, 5, 16, 22, 24, 25 novembre 2021, sviluppando un confronto nell'intento di individuare e definire 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 è stata prevista la chiusura di 104 filiali di BPER (di cui 18 sportelli leggeri).

Si allega al presente accordo schema riassuntivo, da considerarsi parte integrante del presente verbale:
Allegato 1 - Filiali oggetto di razionalizzazione BPER Banca.

Le risorse delle filiali in chiusura e delle filiali eredi di BPER Banca coinvolte nel processo di razionalizzazione (risorse provenienti da filiali che chiudono + risorse delle filiali che ricevono) sono 1.441 (organici al 31 agosto 2021).

Le risorse provenienti dalle filiali BPER in chiusura complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione, con riferimento agli organici al 31 agosto 2021, sono 433 (cfr. Allegato 1 – Filiali oggetto di razionalizzazione).

Le conseguenze sui lavoratori relative alla mobilità territoriale e professionale sono state comunicate dall'Azienda durante gli incontri con le OOSS.

Il progetto di efficientamento consentirà il recupero di risorse che saranno riallocate nel rispetto delle previsioni di legge e del CCNL e tenendo conto, dei percorsi professionali delle singole 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 reali delle filiali coinvolte nell'operazione che sovente, alla verifica puntuale dei dati, si discosta dal to be dichiarato - e ribadiscono le loro perplessità circa le modalità di definizione degli stessi organici.

L'Azienda conferma la propria attenzione verso quanto sopra raccomandato nel pieno rispetto delle norme e dei processi aziendali definiti.

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 tenendo conto dei profili professionali e anche delle condizioni personali e di famiglia con particolare riferimento alle seguenti casistiche:

- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età (ovvero padre unico affidatario) uguale o minore di 8 anni;
- portatori di handicap grave e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- genitori o familiari che assistano un parente o affine entro il secondo grado (terzo, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa (L. 104/92).

DICHIARAZIONE OO.SS.: le OO.SS. ritengono necessaria l'estensione delle previsioni sulla genitorialità ad ambedue i genitori, anche in coerenza con le previsioni del progetto "A pari merito" sostenuto dall'Azienda.

DICHIARAZIONE AZIENDA: l'Azienda conferma la massima attenzione sul tema "A pari merito", nella ricerca di una equa conciliazione tra le esigenze organizzative aziendali e quelle familiari del dipendente.

Si conferma che la mobilità per le risorse già destinatarie dell'Accordo di Gruppo del 29 ottobre 2019 direttamente impattate, sarà gestita in base a quanto definito negli artt. 19, 20 e 21 del Verbale di Accordo medesimo, anche per le risorse direttamente impattate per le quali nei sei mesi successivi, a decorrere dal 19 novembre 2021 fossero disposti trasferimenti di iniziativa aziendale collegabili all'operazione in parola.

Alle risorse provenienti da Ubi Banca, Ubis e da Intesa Sanpaolo verranno applicate le previsioni in tema di mobilità territoriale vigenti presso le rispettive aziende cedenti.

Resta inteso che le risorse coinvolte nella mobilità territoriale derivante dalla presente operazione di razionalizzazione sportelli saranno destinatarie di specifiche previsioni di maggior favore, qualora fossero definite tra le Parti nell'accordo di armonizzazione in corso.

L'Azienda, laddove non fosse già avvenuto, si impegna a comunicare in forma scritta, alle risorse impattate dall'operazione in parola, l'eventuale trasferimento, ovvero eventuale nuovo ruolo. Dalla data di ricezione di tale comunicazione in forma scritta decorrono, se ne ricorrono i requisiti, i giorni utili al conteggio del periodo di preavviso, ai sensi degli artt. 88 e 111 CCNL 31 Marzo 2015 rinnovato il 19 Dicembre 2019. L'erogazione del mancato preavviso avverrà a seguito di richiesta scritta o via mail dal lavoratore inoltrata direttamente all'Ufficio Amministrazione del Personale (allegando la comunicazione

del trasferimento); si precisa che la data dalla quale decorre il calcolo del conteggio, per eventuale termine di preavviso, è quella della data di comunicazione **scritta**, salvo diversa e motivata segnalazione da parte del dipendente.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale eventualmente impattati da mobilità territoriale conseguente alla presente procedura, saranno ricollocati in unità organizzativa distante non più di 25 km dalla residenza/domicilio abituale. A seguito di eccezionali esigenze di servizio (a titolo esemplificativo e non esaustivo: assenza di unità produttiva nel raggio di 25 km) l'azienda valuterà una diversa soluzione che possa consentire al lavoratore/lavoratrice la salvaguardia della conciliazione dei tempi vita/lavoro ricercando una condivisione con il dipendente.

Nell'ambito del progetto di cui al presente verbale, a richiesta delle OO.SS., entro 6 mesi dalla chiusura degli sportelli, l'Azienda consegnerà una tabella di aggiornamento delle conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale sui lavoratori coinvolti dalla procedura, in via diretta e per primo scorrimento.

Art. 3 – 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, nonché valutate le disponibilità manifestate dai colleghi a ricoprire nuovi ruoli professionali. Gli esodi e le eventuali ulteriori riorganizzazioni potranno rendere disponibili posti di responsabilità, per cui – tenuto conto anche 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.

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/l'indennità previsto qualora questo fosse conseguito entro e non oltre il 30 giugno 2022.

L'Azienda si impegna ad effettuare colloqui con tutte le risorse che, a seguito della riorganizzazione in parola, diverranno destinatarie di un percorso professionale differente e/o non più compatibile, ovvero inferiore rispetto a quello in maturazione o coloro i quali verranno destinati in una unità organizzativa in cui non siano previsti specifici percorsi professionali svolti precedentemente, con la finalità di ricercare soluzioni alternative.

Tale procedura sarà seguita anche negli altri casi di risorse inserite in percorsi professionali non più compatibili con le riorganizzazioni in parola per cui 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 e nelle filiali eredi 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, l'interruzione nella maturazione di un inquadramento/trattamento/indennità, anche nello stesso ruolo, o verranno destinate in una unità organizzativa in cui non siano previsti specifici percorsi professionali, verrà riconosciuto l'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione laddove il percorso professionale (step) fosse completato già al 70% con arrotondamento all'unità per eccesso se la prima cifra dopo la virgola è uguale o superiore a 5, per difetto se la prima cifra dopo la virgola è inferiore a 5 alla data di chiusura delle filiali. L'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione sarà comunque riconosciuto laddove fosse maturato entro 3 mesi dalla data di 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.

Negli altri casi, e fatto salvo quanto previsto dal comma 3, l'azienda congelerà il percorso professionale e la relativa maturazione di inquadramento/trattamento/indennità, prevista dagli accordi tempo per tempo vigenti, per il periodo trascorso nello step, percorso e periodo che riprenderà in caso di

reinserimento nel medesimo o in altro ruolo previsto dall'accordo Footprint 15.12.2017 e secondo le logiche contenute nel predetto accordo; qualora successivamente vengano sottoscritti accordi sindacali che prevedano percorsi professionali e inquadramentali, le parti definiranno eventuali norme da applicare.

Le risorse coinvolte nella mobilità professionale derivante dalla presente operazione di razionalizzazione sportelli saranno destinatarie di specifiche previsioni di maggior favore qualora fossero definite tra le Parti nell'ambito del progetto di armonizzazione.

Art. 5 – Mobilità professionale e formazione

Le parti, riconoscendo il ruolo fondamentale della formazione per la riconversione dei ruoli professionali, richiamano in materia quanto previsto dall'art. 18 dell'Accordo di Piano Industriale 29 ottobre 2019.

Art. 6 – 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 alla chiusura degli sportelli, 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 delle filiali in chiusura e nelle filiali eredi 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 la chiusura effettiva delle filiali oggetto della presente riorganizzazione considerando anche eventuali operazioni/riorganizzazioni straordinarie decorrenti in tale periodo.

Art. 7 – Agibilità sindacali

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

Art. 8 – 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 e 21 del CCNL vigente.

Modena, lì 25 Novembre 2021

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

UNISIN