

## VERBALE DI ACCORDO

### **Gruppo BPER Banca S.p.A. - Fusione per incorporazione di Banca Carige S.p.A. e Banca Monte di Lucca S.p.A. nella Capogruppo BPER Banca S.p.a. conseguentemente:**

- **riconfigurazione dell'Organigramma della Capogruppo e nuova struttura distributiva;**
- **impatto sulle Società del Gruppo BPER Banca S.p.A..**

Il giorno 5 novembre 2022, in Modena, tra:

**l'Azienda 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;

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

o **FABI** nelle persone di Antonella Sboro, Alessandro Mutini, Stefano Seghezza, Biasizzo Renato, Del Soldato Stefano, Montanaro Daniele, Panfietti Luca, 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 Favoino, Stefano Rossi Mel, Federica Padovani, Laura Querzè, Mauro Bertolino, Vincenzo Persico, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell'Aquila

o **FIRST CISL** nelle persone di Emilio Verrengia, Elisabetta Artusio, Alberto Broggi, Maurizio Davi, Franca Fancellu, Filippo Antonio Roberto Fiori, Michele Fiscarelli, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Mario Raimondi, Sabrina Schieri, Gianpietro Spigone, Andrea Anguissola, Antonella Manca, Luca Mellano, Marco Militerno, Giulio Olivieri, Efisio Paulis, Eva Pellegrini, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Patrizia Severi, Roberto Simonazzi, Alberto Staffa, Raffaele Ugolini, Matteo Muzio, Fabrizio Mattioli, Francesco Melis, Matteo Paganini, Massimiliano Perona, Raffaella Ravarra;

o **FISAC CGIL** nelle persone di Nicola Cavallini, Andrea Matteuzzi, Alessandro Lobina, Pasquale Bruno Lorenzo, Anna Trovato, Marco Del Brocco, Maria Agueci, Paolo Salati, Glorita Unida, Eleonora Orlandi, Alfredo Pellone, Mario Lapacciana, Samuel Paganini, Grazia Maria Scarpa, Fausto Segati, Piergiorgio Carta, Alfonso Ferrante.

o **UILCA** nelle persone di Giovanni Dettori, Marco Aversa, Paolo Tassi, Claudia Dabbene, Alessandra Piccoli, Lorenzo Colapietro, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Franco Di Pretoro, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Francesco Mastino, Rino Tramuto, Aldo Vallarelli, Mario Rosario Azzaro, Francesco Battaglia, Barbara Arienti, Piero Mele, Michele Mannu, Dario Tognoli, Maria Luisa Serina, Mauro Corte, Sandro Marchese, Antonino La Rosa;

o **UNISIN** nelle persone di Andrea Bonvicini, Patrizia Calabrese, Claudio Febbraro, Patrizio Zuca, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Domenico Sechi, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Matteo Bruni, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Maria Angela Angeretti, Mauro Sangiorgio, Matteo Bruni, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Roberto Venturelli, Alberto Carloni, Paolo Bellotti, Sara Brancolini, Marco Farfanelli, Federico Soliani Raschini.

#### **premesso che**

- 1) l'acquisizione di Banca Carige S.p.A. (di seguito "Carige") da parte di BPER, congiuntamente all'ingresso nel Gruppo Bper di Banca Cesare Ponti S.p.A. e Banca Monte Lucca S.p.A., ha una spiccata valenza industriale in una prospettiva di attenzione sociale;
- 2) l'operazione determinerà un incremento della scala nazionale del Gruppo BPER in territori ad oggi limitatamente presidiati e un aumento della base di clientela del 20%, superando così, con gli oltre 800 mila clienti di Carige, i 5 milioni di clienti. L'operazione, inoltre, consentirà di migliorare la redditività prospettica con benefici anche sul fronte della qualità del credito e posizione di capitale, a conferma della sua forte valenza strategica ed industriale;

- le OO.SS., consapevoli della valenza strategico industriale dell'operazione, ritengono imprescindibile la salvaguardia dei livelli occupazionali, la tutela dei territori, la valorizzazione della storia e delle professionalità dei colleghi che essa determinerà;
- le OO.SS. rigettano la politica di costante razionalizzazione di sportelli, che caratterizza anche il processo di integrazione di Carige, quale sintomo di scarsa attenzione ai territori. Le OO.SS. esprimono la loro contrarietà all'ennesima chiusura di sportelli, 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, non tenendo conto del probabile deficit formativo/addestrativo dei nuovi colleghi. 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;

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 e professionale 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;

L'Azienda ribadisce che il Gruppo Bper rimane saldo nella sua tradizionale attenzione alla creazione di valore per tutti gli stakeholders mantenendo forte radicamento nei territori promuovendone lo sviluppo attraverso l'esercizio delle sue funzioni. Il Gruppo BPER inoltre persegue i propri obiettivi considerando il nuovo assetto dimensionale nonché l'evoluzione del mercato in cui opera ivi incluse le nuove modalità di servizio della clientela; per quanto riguarda il dimensionamento degli organici delle filiali eredi, lo stesso è stato frutto di un'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.

- 3) all'operazione di cui sopra seguirà la fusione di Banca Carige S.p.A. e Banca Monte Lucca S.p.A. in Bper Banca S.p.A., conseguentemente è stato previsto un processo evolutivo nelle strutture di Capogruppo;
- 4) l'operazione comporta altresì un processo di riconfigurazione della rete distributiva (che prevede la creazione di una Direzione Territoriale dedicata) allo scopo di efficientare ed incrementare il presidio sull'operatività, sia in ambito commerciale che creditizio, adeguando l'assetto distributivo in coerenza con una rinnovata articolazione della Rete territoriale, tenendo a riferimento le specificità delle persone, con particolare riferimento alle fasce più deboli e cercando di contenere gli impatti di mobilità territoriale;
- 5) in data 27 luglio 2022 attraverso la trasmissione dell'informativa – che qui si richiama integralmente – agli Organismi Sindacali Aziendali, del Gruppo BPER e Nazionali e delle Banche coinvolte, si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione dell'art. 47 della L. 428/90 e delle applicabili disposizioni di CCNL;
- 6) in data 28 luglio 2022, è stato illustrato alle Organizzazioni Sindacali il contenuto delle informative in merito all'operazione di cui al presente accordo;
- 7) a partire dal 16 settembre si sono svolti i successivi incontri fra le Parti riferiti alla procedura sindacale prevista dalla normativa vigente, proseguiti fino alla data odierna, dandosi atto di voler procedere nella trattativa alla ricerca di un'intesa condivisa;
- 8) le Parti, nel darsi atto di aver sviluppato nel corso della Procedura un confronto in ordine alle misure economiche, giuridiche e sociali delle ricadute nei confronti del Personale, intendono con il presente accordo convenire sui temi oggetto del suddetto confronto;

**si è convenuto quanto segue**

#### **Art. 1 - Premessa**

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

## **Art. 2 - Anzianità**

Il personale delle società incorporate conserverà le anzianità convenzionali e di effettivo servizio maturate e riconosciute presso le banche incorporate alla data di effetto della fusione, salvo quanto diversamente specificato nel presente Accordo

## **Art. 3 - Rapporti di lavoro**

I rapporti di lavoro dei dipendenti in servizio presso Banca Carige S.p.A. e Banca del Monte di Lucca S.p.A. proseguiranno – alla data dell'operazione – in capo a BPER Banca senza soluzione di continuità e senza modifica dell'originaria data di assunzione, ivi compresa l'anzianità già riconosciuta.

A tutto il Personale dipendente incorporato continueranno ad essere applicate, anche dopo la data di incorporazione di Carige e Banca Monte Lucca in Bper Banca, sia la contrattazione collettiva nazionale tempo per tempo vigente, sia le normative nazionali del settore del credito che disciplinano specifiche materie. A decorrere dalla data suddetta continuerà ad essere applicata sino al 31/03/2023, salvo quanto diversamente previsto dal presente accordo, la normativa di secondo livello precedentemente prevista presso l'ex Gruppo Carige; a partire dal 01/04/2023 verrà applicata, al personale dipendente incorporato e in organico a tale data, la normativa di secondo livello del Gruppo BPER e di Bper Banca tempo per tempo vigente e tutte le altre elargizioni e provvidenze di derivazione aziendale in sostituzione di tutte le previsioni, le elargizioni e le provvidenze di derivazione aziendale in essere presso Banca Carige e Banca Monte Lucca salvo quanto diversamente previsto dal presente accordo.

## **Art. 4 - Trattamenti economici riconducibili a riconoscimenti/erogazioni economiche individuali**

Il personale dipendente incorporato conserverà, presso Bper Banca l'inquadramento attribuito, l'anzianità di servizio, anche convenzionale, maturata, nonché i trattamenti economici in essere presso le Banche incorporate al momento della fusione, ove riconducibili a riconoscimenti/erogazioni economiche individuali, che manterranno le stesse caratteristiche attuali.

Resta inteso che, a seguito delle operazioni di fusione per incorporazione di Carige e Banca del Monte di Lucca in Bper Banca, gli eventuali patti accessori stipulati dai dipendenti interessati dall'operazione con le società incorporate ed in essere al momento dell'incorporazione (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo patti di non concorrenza, patti di prolungamento del preavviso contrattuale e patti di stabilità, comunque denominati), manterranno la loro validità nei confronti della società incorporante, con i conseguenti reciproci diritti e obblighi tra le parti.

## **Art. 5 - Ex premio di rendimento**

Il personale dipendente che verrà incorporato, qualora già percettore dell'ex Premio di Rendimento in ottemperanza alle disposizioni di cui all' art 49 c. 6 CCNL 19/12/2019, continuerà a percepire anche successivamente al 01/04/2023 la quota di tale Premio di Rendimento eccedente lo standard di settore eventualmente percepita presso la rispettiva Banca di provenienza in applicazione delle inerenti previsioni di CCNL, la quale manterrà le stesse caratteristiche attuali.

## **Art. 6 - Assegno ad personam**

Il personale dipendente incorporato e in organico al 01/04/2023, qualora già percettore ai sensi della normativa dell'ex Gruppo Carige dell'Assegno ad personam di cui all'articolo 16 dell'Accordo 30/9/2014, conserverà anche successivamente al 01/04/2023 il suddetto istituto con le medesime caratteristiche attuali.

## **Art. 7 - Premio Aziendale**

Per tutto il personale dipendente incorporato e in organico al 01/01/2023 troveranno applicazione a partire dal 2023 (competenza 2023 erogazione 2024) le previsioni tempo per tempo vigenti presso Bper Banca relative al Premio Aziendale.

## **Art. 8 - Indennità di ruolo**

Dal 01/04/2023, per le risorse incorporate e in organico a tale data e in costanza di ruolo, l'indennità di ruolo ex accordi Carige verrà assorbita, fino a concorrenza, da istituti quali l'indennità transitoria (art. 14 CIA Bper Banca), l'indennità di posizione (art. 15 CIA Bper) e/o Ruolo Chiave (accordo 15.12.2017) eventualmente spettanti ai sensi della normativa vigente presso BPER Banca, con riconoscimento fino a eventuale adibizione dell'interessato ad altra mansione.

## **Art. 9 – Altri trattamenti economici**

Per il personale attualmente beneficiario dei seguenti trattamenti si prevede quanto segue:

### **a. Assegni di anzianità**

Gli *Assegni di Anzianità*” sostitutivi o integrativi dell’Assegno di Anzianità di cui alla Contrattazione Nazionale e l’ *“Assegno Aziendale”* CIA BML 28/12/2006 saranno mantenuti secondo la previgente normativa anche successivamente alla data del 01/04/2023 con le medesime caratteristiche attuali.

### **b. Indennità 2014**

“L’indennità 2014” di cui all’accordo 17 luglio 2014 art. 6 verrà mantenuta secondo le regole definite all’art. 6 dello stesso accordo anche successivamente alla data del 01/04/2023 e verrà assorbita, fino a concorrenza, da istituti eventualmente spettanti ai sensi della normativa vigente presso BPER Banca, quali l’indennità transitoria (art. 14 CIA Bper Banca), l’indennità di posizione (art. 15 CIA Bper) e/o Ruolo Chiave (accordo 15.12.2017).

### **c. Indennità 2016**

“L’ indennità 2016” di cui all’accordo 28 ottobre 2016 verrà mantenuta secondo le regole definite all’art. 4 dello stesso accordo anche successivamente alla data del 01/04/2023 e non è cumulabile con istituti eventualmente spettanti ai sensi della normativa vigente presso BPER Banca quali l’indennità transitoria (art. 14 CIA Bper Banca), l’indennità di posizione (art. 15 CIA Bper) e/o Ruolo Chiave (accordo 15.12.2017).

## **Art. 10 – Ferie, ex festività e Banca ore**

Per quanto attiene alle ferie maturate e non godute, alle ore accumulate nella banca delle ore, alle festività sopresse e ai permessi di cui all’articolo 104, comma 6, del CCNL 19/12/2019, all’anzianità, al comparto, all’aspettativa e a eventuali ulteriori spettanze maturate e non godute (a titolo esemplificativo, recuperi a fronte della formazione “da casa” di contenuti formativi) relative al personale in perimetro, Bper Banca subentrerà in tutte le posizioni di debito/credito maturate presso le Banche incorporate.

Resta inteso che, anche per il personale incorporato, le prestazioni aggiuntive di cui all’art. 110 CCNL del 19/12/2019 verranno regolate secondo le previsioni di cui al suddetto CCNL, dalla data di incorporazione.

## **Art. 11 - Regolamentazione complementare in tema di inquadramenti per Dirigenti e Quadri Direttivi di BPER Banca**

Le parti hanno condiviso che, nelle more di una ricerca di soluzione condivisa e sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo in materia, la specifica normativa aziendale continuerà ad essere applicata agli attuali destinatari della norma e successive intese.

## **Art. 12 – Inquadramenti e mansioni**

Dalla data della fusione, al personale dipendente incorporato, continueranno ad applicarsi le disposizioni precedentemente vigenti nell’ex Gruppo Carige, in materia di inquadramenti.

A partire dal 01/04/2023, per il personale dipendente incorporato e in organico a tale data si applicheranno le previsioni di seguito riportate:

- A. verranno applicate le norme di contratto tempo per tempo vigenti in BPER Banca e nel Gruppo Bper Banca, cessando le previsioni in materia presso le rispettive aziende;
- B. ai dipendenti inseriti, alla data del 27 novembre 2022, in percorsi professionali ai sensi della normativa ex Gruppo Carige che prevedono la maturazione di un inquadramento/trattamento economico, verrà riconosciuto alla data del primo di aprile 2023 o alla data di maturazione se successiva, l’inquadramento/il trattamento previsto qualora questo fosse conseguito entro e non oltre il 30 giugno 2023 senza riconoscimento di arretrati;
- C. ai dipendenti inseriti in un percorso professionale che, a seguito della incorporazione, diverranno destinatari 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, alla data del primo di aprile 2023, 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 incorporazione.

L'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione sarà comunque riconosciuto laddove fosse maturato entro 5 mesi dalla data di incorporazione, senza riconoscimento di arretrati.

- D. ai dipendenti che al 27 novembre 2022 ricoprivano uno dei ruoli Carige in tabella e che a partire dal 28 novembre 2022 abbiano continuità del ruolo corrispondente in Bper, ai fini del calcolo dei percorsi professionali Bper, verrà riconosciuto il periodo precedentemente svolto in tale ruolo (corrispondente) per un massimo di 12 mesi (decorrenti dal 1 aprile 2023) senza riconoscimento di arretrati.

<b>Banca Carige</b>	<b>Bper Banca</b>
Mass market	Collaboratore Family poe
Gestore Affluent	Referente Personal
Gestore Small Business	Referente PMI
Assistente Commerciale	Corporate Assistant
Gestore Imprese	Corporate Relationship Manager
Gestore Private	Referente Private

Con riferimento alle risorse Bper Banca non oggetto di incorporazione che:

A. in ambito razionalizzazione sportelli e a seguito della stessa, fossero destinatarie di percorsi professionali - che prevedono la maturazione di un inquadramento/trattamento - non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura, 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 30/06/2023.

B. 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 o che saranno oggetto di 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 5 mesi dalla data di chiusura delle filiali.

C. Negli altri casi, e fatto salvo quanto previsto ai commi che precedono del presente articolo, 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 (incluse eventuali integrazioni di percorsi - accordo 1 luglio 2022) e secondo le logiche contenute nel predetto accordo. Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il personale incorporato, inquadrato nelle Aree Professionali o nelle categorie dei Quadri Direttivi, continuerà a essere adibito alle medesime mansioni ovvero a mansioni comunque riconducibili all'inquadramento proprio delle mansioni precedentemente svolte, ricercando una collocazione che favorisca la continuità professionale e consenta di non disperdere le professionalità acquisite favorendo il proficuo inserimento delle risorse a vantaggio di tutto il Gruppo.

Il processo riorganizzativo post-fusione 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.

Saranno altresì valutate le disponibilità manifestate dai colleghi a ricoprire i nuovi ruoli professionali tenendo in considerazione la professionalità degli stessi.

BPER garantirà la pronta integrazione e valorizzazione professionale del Personale, ricorrendo anche a specifica formazione, che consenta di consolidare e sviluppare le necessarie competenze professionali, nonché di acquisire conoscenze e capacità per un'adeguata copertura del ruolo.

#### **Art. 13 - Borse di Studio**

Al personale dipendente incorporato e in organico al 01/04/2023 verranno applicate le normative tempo per tempo previste presso Bper Banca con riferimento all'anno accademico/scolastico 2022/2023, salvo per quanto eventualmente già fruito presso le incorporate.

#### **Art. 14 - Provvidenze per familiari portatori di handicap**

Al personale dipendente incorporato e in organico al 01/04/2023, verranno riconosciute le provvidenze per familiari portatori di handicap secondo le previsioni tempo per tempo in essere presso Bper Banca senza alcun riproporzionamento per l'anno 2023.

#### **Art. 15 - Monoreddito**

Al personale dipendente incorporato e in organico al 01/04/2023, verranno riconosciute le provvidenze a titolo di monoreddito secondo le previsioni tempo per tempo in essere presso Bper Banca senza alcun riproporzionamento per l'anno 2023.

#### **Art. 16 – Part time**

Il Personale dipendente incorporato con rapporto di lavoro a tempo parziale conserverà anche alle dipendenze di BPER il contratto a tempo parziale già in essere alla data di efficacia giuridica dell'operazione di incorporazione, alle stesse condizioni pattuite, fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro applicato presso la struttura di assegnazione, anche nel caso di diversa assegnazione, nella misura massima di 30 minuti relativi all'orario di ingresso e/o uscita. Le lavoratrici ed i lavoratori incorporati con contratto di lavoro a tempo parziale, che saranno adibiti a strutture dove sono previsti orari su turni, manterranno fino a scadenza le medesime condizioni pattuite presso le aziende incorporate, fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro applicato presso la struttura di assegnazione, anche nel caso di diversa assegnazione, nella misura massima di 30 minuti relativi all'orario di ingresso e/o uscita. I rapporti di lavoro a tempo parziale in scadenza entro il 31/12/2024 saranno prorogati automaticamente di 24 mesi, salvo diversa richiesta della lavoratrice o del lavoratore, alle stesse condizioni previste dai contratti individuali, salvo eccezionali ragioni tecnico/organizzative/produttive. Le domande di trasformazione di rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già presentate presso le aziende di provenienza saranno tenute in considerazione da BPER in coerenza con quanto previsto all'art. 12 Accordo Gruppo BPER 28.12.2021.

#### **Art. 17 – Formazione**

Le parti concordano che la formazione svolge un ruolo fondamentale per la riconversione di ruoli professionali, pertanto sarà all'occorrenza previsto un periodo d'intensa formazione che potrà superare i livelli previsti dal CCNL.

Tenuto conto della riconversione del sistema informatico, contestuale alla fusione, si è reso e si rende necessario uno straordinario e intensivo intervento di addestramento da parte di personale interno qualificato (compresi i c.d. allineatori) a supporto dell'operatività conseguente alla presente procedura, con particolare riferimento alla Rete.

Gli interventi formativi/addestrativi di riqualificazione professionale saranno realizzati, ove non già fatto, 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 e al fine di non disperdere le competenze acquisite e siano anzi valorizzate per un più proficuo inserimento nel Gruppo BPER.

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 inizia, di massima, nel primo periodo dell'adibizione e si concluderà, di norma, entro l'anno accademico successivo all'entrata in ruolo.

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 1 – lettera a), punto 1 del Decreto Interministeriale 83486, previo accordo ai sensi dell'art. 7 dello stesso.

Su richiesta delle parti potrà essere attivata la Commissione Formazione per prevedere appositi momenti di verifica.

Il Personale proveniente dal Gruppo Carige potrà fruire della formazione flessibile – Smart Learning/Home Learning secondo le previsioni Carige valide sino alla data di incorporazione. Le Parti si impegnano, anche valorizzando le esperienze pregresse, nell'ambito delle apposite commissioni, ad affrontare il tema della Formazione con l'obiettivo di ricercare un accordo, entro il 31.12.2023, che valorizzi la formazione, anche in termini innovativi, investendo sullo sviluppo della conoscenza e delle persone.

#### **Art. 18 - Previdenza complementare**

Per il personale incorporato, iscritto alla previdenza complementare alla data di incorporazione e in organico al 01/04/2023, a decorrere dalla predetta data continueranno a trovare applicazione le condizioni vigenti nell'ex Gruppo Carige (contribuzione aziendale e previsioni di basi imponibili applicate alla data di sottoscrizione del presente accordo) fino al 31/12/2023.

A far data dal 01/01/2024 al personale incorporato e in organico a tale data, già iscritto alla previdenza complementare alla data di incorporazione sarà riconosciuto il contributo aziendale, per la sola contribuzione al fondo di previdenza complementare sulla base imponibile tempo per tempo prevista in Bper Banca nella misura, alternativamente:

Casistica A) pari a quanto riportato dall'accordo ex Gruppo Carige 19/12/2013 art. 3 lett. a) in assenza di riconoscimento di previsioni in materia di Premorienza ed Invalidità presso Bper Banca con onere a carico dell'azienda

Casistica B) pari a quanto riportato dall'accordo ex Gruppo Carige 19/12/2013 art 4 lett b) in caso di riconoscimento di previsioni in materia di Premorienza ed Invalidità presso Bper Banca con onere a carico dell'Azienda.

Alle risorse non iscritte alla data di incorporazione saranno applicate, in caso di adesione successiva ad uno dei fondi di previdenza previsti Bper Banca, le previsioni tempo per tempo vigenti presso la stessa con riconoscimento della contribuzione aziendale a partire dal mese successivo all'adesione.

Alla data dell'incorporazione le risorse manterranno la quota di contribuzione a loro carico e la percentuale di conferimento del TFR presenti al 27/11/2022; a far data dal 01/04/2023, qualora le risorse iscritte ad uno dei fondi di BPER Banca decidessero di variare la percentuale di contribuzione a loro carico, potranno farlo nei termini tempo per tempo previsti dalle normative vigenti in BPER Banca.

#### **Art. 19 – Altre coperture assicurative**

A favore del personale dipendente incorporato le coperture per infortuni professionali ed extraprofessionali delle aziende di provenienza verranno mantenute sino al 31/12/2023; a far data dal 01/01/2024 il personale dipendente incorporato e in organico sarà destinatario delle coperture infortuni tempo per tempo vigenti in Bper.

A far data dal 01/04/2023 il personale dipendente incorporato e in organico a tale data beneficerà di tutte le altre coperture accessorie previste per il personale di Bper Banca. Le coperture relative alla Premorienza e alla Invalidità previste presso le aziende di provenienza, per coloro che ne avessero opzionato l'attivazione, verranno comunque mantenute fino a scadenza dell'annualità in corso a tutti gli attuali beneficiari.

#### **Art. 20 - Assistenza sanitaria integrativa**

Il personale dipendente incorporato, già beneficiario della copertura sanitaria integrativa aziendale in essere presso le aziende incorporate, manterrà il diritto a fruire delle inerenti prestazioni sino al 31/12/2022 per il tramite della forma di assistenza sanitaria di cui gli stessi sono già destinatari, alle condizioni di contribuzione individuali e aziendali vigenti. A far data dall'1/1/2023, il personale dipendente incorporato potrà iscriversi alla forma di Assistenza Sanitaria in essere per il personale di BPER Banca, alle condizioni ivi tempo per

tempo vigenti. Al personale ex Gruppo Carige, che per effetto di operazioni societarie intervenute prima del 01/04/2023 dovesse cessare il rapporto di lavoro con Bper, le coperture saranno garantite per il periodo di permanenza presso Bper Banca.

#### **Art. 21 – Mobilità territoriale**

Fermo che fino al 31/03/2023 verrà applicata la normativa ad oggi vigente nell'ex Gruppo Carige in materia di mobilità territoriale, per il personale dipendente incorporato e già destinatario di trattamenti di mobilità al 27/11/2022 continueranno ad essere applicati i precedenti trattamenti in materia vigenti alla data suddetta presso le aziende incorporate senza soluzione di continuità.

Al personale dipendente incorporato e in organico al 01/04/2023, in caso di trasferimenti aventi decorrenza da tale data verrà applicata la normativa tempo per tempo vigente in Bper Banca. Per i trasferimenti che interverranno nel periodo tra il 28/11/2022 e il 31/03/23 il trattamento applicato sarà quello di Carige e dal 01/04/2023 sarà sostituito da quello BPER.

Le richieste di rientro e/o avvicinamento presentate da dipendenti delle aziende incorporate trasferiti e non percettori di alcun trattamento di mobilità saranno prese in carico dall'Azienda incorporante dietro nuova richiesta che potrà essere avanzata dalla data della fusione incorporazione. L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare le suddette richieste, ed entro 24 mesi dalla presentazione delle stesse individuerà, per coloro con sede di lavoro ad almeno 50 km dalla residenza/domicilio, compatibilmente con le esigenze aziendali e con profili coerenti alle più recenti esperienze professionali maturate, soluzioni lavorative adeguate, entro 35 km dalla residenza/domicilio e ricercando il consenso della risorsa, che ne permettano l'accoglimento. L'Azienda dichiara inoltre la propria disponibilità ad effettuare colloqui laddove richiesti, per valutare lo sviluppo professionale ed eventuali esigenze in tema di mobilità territoriale, da parte di risorse assunte a tempo indeterminato nel triennio 2022/2024, decorsi almeno 36 mesi dall'assunzione.

#### **Art. 22 - Contact Center**

I dipendenti assegnati alla struttura del Contact Center saranno destinatari dell'orario di lavoro della struttura di assegnazione. I dipendenti incorporati con contratto di lavoro a tempo parziale, che saranno adibiti a strutture dove sono previsti orari su turni, manterranno fino a scadenza le medesime condizioni pattuite presso le aziende cedenti, fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro applicato presso la struttura di assegnazione, anche nel caso di diversa assegnazione, nella misura massima di 30 minuti relativi all'orario di ingresso e/o uscita.

#### **Art. 23 – Ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà - Esodi ex accordi Gruppo Carige**

Gli accordi sottoscritti con le OO.SS da parte del Gruppo Carige in materia di fondo di solidarietà - sezione straordinaria - continueranno a trovare piena e completa applicazione in BPER Banca per le cessazioni che dovessero ancora intervenire e per la gestione di coloro che sono ancora beneficiari delle prestazioni del Fondo e continueranno ad essere applicate le previsioni definite in detti accordi riferite ai trattamenti accessori/assistenza sanitaria integrativa, laddove spettanti secondo le norme definite negli accordi stessi.

#### **Art. 24 - Agibilità sindacali e RLS**

BPER manterrà, senza soluzione di continuità, l'iscrizione del Personale alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo cui ciascun interessato abbia aderito alla data del trasferimento. Sino al 31/12/2023 BPER accorderà le prerogative previste per i Dirigenti RSA e per gli RLS ai dipendenti incorporati che ricoprivano tale incarico alla data del trasferimento, fermo restando le specifiche previsioni della legge 81/2008.

Le Parti definiscono inoltre di confermare l'ultrattività della carica di RLS fino al 31/12/2023 per i dipendenti provenienti da UBI/UBIS/ISP che ricoprivano tale incarico alla data del trasferimento del ramo d'Azienda ed erano ancora in carica al 31/12/2021, con le dotazioni di agibilità e prerogative, nelle more di addivenire alla definizione di un Accordo di Gruppo in materia.

#### **Art. 25 – Procedimenti disciplinari e valutazione della prestazione**

Anche ai sensi dell'art. 48 del CCNL del 19 dicembre 2019, in relazione ad eventi correlati ad attività svolte nel periodo dell'armonizzazione e per i 12 mesi successivi, BPER terrà conto delle eventuali disfunzioni organizzative, delle modalità operative/normative differenti, delle necessità formative e/o addestrative e/o di affiancamento, per episodi e/o situazioni problematiche che coinvolgano le/i colleghe/i, tutto ciò al fine di salvaguardare le lavoratrici e i lavoratori e con l'obiettivo di tutelare gli stessi da rischi patrimoniali e/o



disciplinari. Analoghe situazioni saranno considerate anche nell'ambito del processo di valutazione del personale, prevedendo, laddove necessario, ulteriore formazione, addestramento, affiancamento. Restano confermate le previsioni nei confronti dei dipendenti incorporati adibiti alle attività relative a provvedimenti a sostegno dell'economia indotti dall'emergenza pandemica (Covid 19) riportate nell'accordo ex Gruppo Carige del 16 luglio 2020.

**Art. 26 – Incontri di verifica**

Le Parti si danno atto che, rispetto alla riorganizzazione relativa alla presente procedura, potrà-tenersi a richiesta di una delle Parti un confronto finalizzato a verificare il rispetto delle previsioni contenute nel presente accordo.

**Art. 27 – Norme finali**

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 19, 22 e 23 del CCNL del 19 dicembre 2019.

**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 \_\_\_\_\_