

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER Banca | Piano Industriale 2022-2025 “Bper e-volution”

Filiali On Line.

Interventi di calibrazione delle attività nei territori.

Il giorno 1° agosto 2023, a Modena,

l’Azienda BPER Banca (di seguito, per brevità, “BPER”) e in nome e per conto delle aziende coinvolte

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI nelle persone di Antonella Sboro, Alessandro Mutini, Stefano Seghezza, Stefano Del Soldato Scavino, 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, Franca Di Gaetano, Antonino Geraci;

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

FISAC CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Pasquale Bruno Lorenzo, Andrea Matteuzzi, Alessandro Lobina, Marco Del Brocco, Eleonora Orlandi, Maria Agueci, Sabrina Marricchi, Alfredo Pellone, Glorita Unida, Anna Trovato, Carlo Gallinotti, Giovanni Cosimi, Fausto Segati, Nunzia Colantonio, Luigi Ferrari, Stefano Parini, Mario Lapacciana, Renato Dotta, Luigi Corvini, Marco Piloni, Roberto Sandalo, Samuel Paganini;

UILCA nelle persone di Giovanni Dettori, Marco Aversa, Paolo Tassi, Claudia Dabbene, Alessandra Piccoli, Pierre D’Alessio, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, 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;

UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Claudio Febbraro, 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, Sabrina Balducchi, Fabio Massini, Simone Gizzi, Gianluigi Budriesi.

premessato che

- 1) l’Azienda ha previsto in coerenza con le azioni di Piano Industriale 2022/2025
 - il rafforzamento dell’offerta digitale sulla base delle esigenze della clientela con l’obiettivo di incrementare progressivamente il numero di prodotti venduti e di una maggiore offerta di servizi; a tale fine il Piano prevede un percorso di digitalizzazione del modello distributivo e adeguamento dei modelli di servizio alla clientela in ottica omnicanale e di creazione di cultura digitale;
 - specifiche iniziative, quali la costituzione delle filiali on line di Brescia, Ancona e L’Aquila e il potenziamento delle filiali on line di Chieti e Avellino, sono già state avviate con decorrenza 3 Aprile 2023; ulteriori iniziative sono state previste con attuazione entro il mese di luglio 2023 e

riguardano la derubricazione della filiale on line di Genova (compresi i presidi di Olgiate Comasco, Riccione e Venezia) e di Sassari;

- iniziative di riduzione della complessità organizzativa e di ricalibrazione delle attività lavorative in tutto il territorio nazionale tenuto conto delle operazioni straordinarie già realizzate e con riferimento agli obiettivi di incremento dell'efficienza e di semplificazione dei processi inseriti nel Piano Industriale 2022-2025;
- 2) nella prospettiva sopra evidenziata, a partire dal mese di giugno 2023, con obiettivo di completamento entro la fine del piano industriale, è stata prevista in fase progettuale la realizzazione di interventi finalizzati alla ricalibrazione delle attività nei territori che saranno, tempo per tempo, oggetto di preventivo confronto con le OO.SS.
 - 3) in data 11 aprile 2023 è stata trasmessa dal Gruppo BPER alle delegazioni sindacali di Gruppo l'informativa "*Gruppo Bper Banca | Piano Industriale 2022-2025 – Bper e-volution. Filiali On Line. Interventi di calibrazione delle attività nei territor?*" - che qui si richiama integralmente - con cui si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione degli artt.19, 20 e 23 del CCNL 19 dicembre 2019;
 - 4) le Parti si sono accordate per effettuare appositi incontri sviluppando un confronto nell'intento di individuare e definire il quadro normativo di riferimento per la gestione delle ricadute sul personale rivenienti dalle operazioni in parola con particolare riguardo alla derubricazione delle filiali on line di Genova e di Sassari, nonché agli interventi di ricalibrazione delle attività nei territori;
 - 5) le Parti hanno altresì definito di regolamentare in appositi e distinti accordi il quadro normativo di riferimento per la gestione delle ricadute sul personale che deriveranno dal percorso di evoluzione delle filiali on line – ferma restando la realizzazione degli interventi di derubricazione delle filiali on line di Genova e di Sassari, le cui ricadute sul personale sono disciplinate dal presente Verbale di Accordo – nonché le intese che le Parti si impegnano a ricercare sul tema degli inquadramenti.

si è convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Ricadute sulle condizioni di lavoro

Nel corso della procedura sindacale l'Azienda ha illustrato alle Organizzazioni Sindacali, consegnando specifica documentazione a riguardo, il programma delle iniziative di ricalibrazione delle attività che verranno tempo per tempo implementate, alcune delle quali già in corso dai mesi di giugno e di luglio 2023, e le ipotesi di ricadute relative alla mobilità professionale e territoriale derivanti dagli interventi di ricalibrazione delle attività nei territori di più prossima attuazione e dagli interventi di derubricazione delle filiali on line di Genova (compresi i presidi di Olgiate Comasco, Riccione e Venezia) e Sassari.

Art. 3 - Mansioni e Ruoli

Nelle adibizioni alle mansioni del personale oggetto della presente procedura saranno tenute in considerazione e valorizzate le capacità, le conoscenze professionali, le esperienze, la professionalità e le anzianità maturate dai dipendenti, nonché valutate le disponibilità manifestate dai colleghi. Le prossime cessazioni per adesione all'offerta riferita all'accordo 28.12.2021 e Accordo 6.5.2023 del Gruppo Bper e a quello UBI/ISP 29/09/2020 e Carige 20/11/2019 e 16/7/2020 e le eventuali ulteriori riorganizzazioni potranno rendere disponibili anche 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.

Le OO.SS raccomandano all' Azienda di ricercare nei processi di cui sopra soluzioni organizzative adeguate evitando il ricorso alla pattuizione in sede protetta.

L'Azienda conferma che, nell'ambito delle ricalibrature e della derubricazione delle filiali on line di Genova e di Sassari, terrà conto delle previsioni normative in materia, facendo eventualmente ricorso alle pattuizioni individuali, siglate in sede protetta, limitatamente alle casistiche previste dalle leggi e dai contratti.

Art. 4 - Percorsi professionali

L'Azienda si impegna ad effettuare colloqui con tutte le risorse che, a seguito delle riorganizzazioni 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 strutture interessate dalle riorganizzazioni in parola e inserite in un percorso professionale e che, a seguito delle riorganizzazioni medesime, 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 decorrenza delle riorganizzazioni. L'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione sarà comunque riconosciuto laddove fosse maturato entro 3 mesi dalla data di decorrenza delle riorganizzazioni.

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 e secondo le logiche contenute nel predetto accordo; qualora successivamente vengano sottoscritti accordi sindacali che prevedano percorsi professionali e inquadramentali o recupero di periodi pregressi, le parti definiranno eventuali norme da applicare.

Art. 5 - Mobilità professionale e formazione

Le parti, riconoscendo il ruolo fondamentale della formazione puntuale, congrua e pianificata per la riconversione dei ruoli professionali, richiamano in materia quanto previsto dall'art. 8 dell'Accordo del Gruppo BPER del 28.12.2021.

In ogni caso, l'assegnazione del personale oggetto della presente procedura a mansioni diverse rispetto a quelle svolte in precedenza sarà supportata da adeguati interventi di riqualificazione. In particolare, al fine di favorire l'ingresso nel nuovo ruolo, saranno predisposte idonee iniziative di formazione e affiancamento. I colleghi interessati potranno aggiornare l'auto rilevazione delle competenze in occasione della modifica di ruolo. In merito all'adibizione a nuove tipologie di mansioni, ivi incluse quelle eventualmente inserite nelle FOL, i "piani formativi" dedicati saranno attuati in coerenza con le necessità di riconversione e riqualificazione del personale coinvolto.

Le risorse coinvolte nella mobilità territoriale derivante dalle riorganizzazioni in parola saranno destinatarie delle previsioni di cui all'accordo di Gruppo 28 dicembre 2021 contenute nell'articolo 5) Mobilità territoriale - prorogato dall' art.9 dell'Accordo di Gruppo del 6 maggio 2023 - nonché le tutele di cui ai punti 7) 8) 9) del medesimo Accordo

L'Azienda, si impegna a comunicare in forma scritta, alle risorse impattate dalle operazioni 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. 93 e 115 CCNL 19 dicembre 2019. In merito si conferma che 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 dalle riorganizzazioni in parola, l'Azienda consegnerà una tabella di aggiornamento delle conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale sui lavoratori/lavoratrici coinvolti dalla procedura, che sarà oggetto di apposito confronto a richiesta di una delle Parti.

Art. 6 – Distacchi

Si specifica che i distacchi già in essere o che verranno successivamente disposti non costituiscono interruzione o novazione alcuna del rapporto di lavoro con le aziende distaccanti. Conseguentemente, per tutto il periodo di distacco, resteranno invariate le condizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con l'azienda distaccante secondo le norme, i contratti e, in quanto applicabili, i regolamenti aziendali tempo per tempo vigenti. In particolare, Verrà riconosciuto al personale distaccato il trattamento economico e normativo tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante, ivi compreso ove previsto l'eventuale premio aziendale ex art. 51 del vigente CCNL.

I distacchi di futura attivazione avranno durata massima fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello di relativa attivazione, eventualmente prorogabile alla scadenza ai sensi delle norme di legge e di contratto tempo per tempo vigenti.

Art.7- Agibilità Sindacali

In materia di agibilità sindacali, il personale distaccato nell'ambito della presente procedura, 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. 19, 20 e 23 del CCNL 19 dicembre 2019.

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 _____