

VERBALE DI ACCORDO

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

Evoluzione del Modello Operativo – B-Customer.

Riconfigurazioni organizzative in BPER Banca S.p.A. e Banco di Sardegna S.p.A.

Il giorno 23 dicembre 2023, a Modena,

l’Azienda BPER Banca S.p.A. (di seguito, per brevità, anche “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, Antonino, Geraci, Rossella Orlando, Antonella Favoino, Stefano Rossi Mel, Laura Querzè, Mauro Bertolino, Vincenzo Persico, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell’Aquila, Franca Di Gaetano;
- FIRST CISL DEL GRUPPO BPER BANCA S.p.A. 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, Efisio Paulis, Antonio Polcaro, Patrizia Severi, Alberto Staffa, Raffaella Ravarra, Marco Piccolo, Eva Pellegrini;
- FISAC 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, Fausto Segati, Nunzia Colantonio, Samuel Paganini, Luca Copersini, Pierfrancesco Tatozzi;
- 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, Erica Giorgini, Luca Locci, Dario Tognoli, Maria Luisa Serina, Mauro Corte, Sandro Marchese, Antonino La Rosa, Giuseppe Abate, Beatrice Assandri;
- 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, Matteo Bruni, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Roberto Venturelli, Alberto Carloni, Paolo Bellotti, Sara Brancolini, Marco Farfanelli, Federico Soliani Raschini, Sabrina Balducci, Fabio Massini, Simone Gizzi, Gianluigi Budriesi;

premesso che

- a) tenuto conto delle operazioni straordinarie già realizzate, dell’accelerazione della digitalizzazione dei processi e dell’utilizzo dei canali self-service da parte dei clienti e con riferimento agli obiettivi del Piano Industriale 2022-2025 (di seguito, anche “Piano”), sono aziendali previste iniziative volte al miglioramento dei servizi alla clientela, in una logica di incremento dell’efficienza e di semplificazione dei processi;
- b) in particolare, sono aziendali previsti i seguenti interventi:
 - evoluzione del modello operativo (*B-CUSTOMER*), con interventi trasformativi sulle strutture di centro, semicentro e sull’organizzazione della filiale di BPER, nonché del Banco di Sardegna S.p.A. (di seguito, anche “BdS”), tenuto conto delle relative specificità, e Banca Cesare Ponti S.p.A. (di

seguito, anche “BCP”), con riferimento alle filiali di Milano e Genova, finalizzati ad incrementare il livello di servizio al cliente e a migliorare la proposizione commerciale;

- costituzione in BPER di 7 nuovi Centri Imprese, con l’obiettivo di presidiare al meglio il territorio;
 - con riferimento al processo di supporto alla vendita già attualmente fornito dalle filiali on line, interventi volti ad una maggiore focalizzazione sull’attività commerciale, in coerenza con l’obiettivo di incrementare progressivamente l’offerta di servizi e il numero di prodotti venduti attraverso il canale digitale, in una logica multicanale che consenta al cliente di accedere a un numero sempre più ampio di prodotti/servizi scegliendo il canale maggiormente rispondente alle proprie esigenze;
 - ulteriori slot di interventi di razionalizzazione della rete distributiva del Gruppo, nell’ambito del più ampio progetto previsto dal Piano finalizzato a consolidare un equilibrato ed efficiente presidio territoriale;
- DICHIARAZIONI OO.SS.

- rappresentano, come per precedenti procedure, forti perplessità circa la finalità e l’efficacia di interventi che ottengono l’ulteriore risultato di svilire, nel complesso, i profili professionali, la valorizzazione delle competenze e i percorsi di carriera in corso;
- ritengono ancora del tutto insufficienti le informazioni relative ai progetti relativi alla riorganizzazione BCustomer, alla riorganizzazione del Wealth Management con cessione dello stesso a Banca Cesare Ponti e della transizione digitale e sviluppo delle FOL;
- esprimono forte preoccupazioni relativamente alle modalità con le quali interagiranno le diverse strutture, i diversi ruoli e reti a seguito della riorganizzazione del Wealth Management;
- esprimono la necessità di garantire la permeabilità tra gli organici Bper e Banca Cesare Ponti onde non svilire le professionalità e le aspettative di lavoratrici/lavoratori e per governare le eventuali ricadute in termini di mobilità territoriale e/o professionale;
- esprimono la loro contrarietà ad ulteriori annunciate chiusure di filiali e sportelli leggeri;
- evidenziano la necessità del mantenimento dei livelli occupazionali, auspicandone al contempo l’accrescimento complessivo, anche nelle more dell’efficientamento procedurale tuttora in corso e della risoluzione dei perduranti eccessi di burocrazia;
- ritengono che la riduzione della presenza nei territori non sia la soluzione idonea per raggiungere obiettivi economici costanti nel tempo e cogliere opportunità commerciali – anzi, questa attività depaupera le economie locali, privando intere popolazioni di presidi bancari, anche con un impatto negativo sulla mobilità territoriale e professionale dei lavoratori coinvolti;
- raccomandano al Gruppo BPER il pieno rispetto dei principi enunciati nel Bilancio di sostenibilità, per garantire una mobilità sostenibile;

L’Azienda:

- riconferma, come espresso nel confronto, l’assoluta legittimità delle iniziative intraprese, definite nel rispetto delle norme di legge e di contratto;
 - ritiene che le iniziative intraprese siano volte a mantenere l’attuale profilo del Gruppo Bper, proseguendo il processo di trasformazione in atto, volto da un lato a creare i presupposti di un adeguato e coerente presidio dei territori e che tenga in considerazione il mutato contesto e nel contempo consideri i cambiamenti in atto;
- c) in data 3 ottobre 2023 è stata trasmessa dalla Capogruppo BPER alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali l’informativa “Gruppo BPER Banca S.p.A. - Piano Industriale 2022 – 2025 “BPER e-volution”. Evoluzione del Modello Operativo – B-Customer. Riconfigurazioni organizzative in BPER Banca S.p.A e Banco di Sardegna S.p.A. Razionalizzazione della Rete sportelli del Gruppo - filiali BPER Banca S.p.A. e Banco di Sardegna S.p.A.. Informativa ai sensi delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria (artt.19, 23 e 25). Avvio delle relative procedure” e i relativi allegati – che qui si richiamano – con cui si è dato avvio alle procedure sindacali ai sensi delle inerenti disposizioni del CCNL di categoria in relazione agli interventi sopra indicati, salvo quanto diversamente disposto dal presente Accordo;
- d) a partire dalla suddetta data del 3/10/2023 si sono svolti incontri tra le Parti riferiti alle procedure sindacali in attuazione delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria;
- e) nel corso del confronto le Parti hanno concordato di destinare ai diversi interventi oggetto di procedura distinti specifici accordi, dedicando in particolare il presente Verbale di Accordo alla

definizione del quadro normativo di riferimento per la gestione delle ricadute sul personale che deriveranno dagli interventi concernenti l'evoluzione del modello operativo (*B-CUSTOMER*), la costituzione dei 7 nuovi Centri Imprese e l'evoluzione delle filiali on line;

- f) in relazione agli interventi di cui alla lettera e) che precede, le Parti hanno sviluppato un confronto nell'intento di individuare e definire il quadro normativo di riferimento per la gestione delle ricadute sul personale dipendente rivenienti dalle operazioni in parola;

convengono quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Mobilità professionale e territoriale

Fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale derivanti dagli interventi specificamente indicati nella lettera e) delle premesse verranno gestiti nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali collettive di riferimento.

Le risorse coinvolte nella mobilità territoriale derivante dagli interventi in argomento saranno destinatarie delle previsioni di cui agli artt. 93 e 115 del CCNL 19/12/2019 e di quelle di cui all'accordo di Gruppo 28 dicembre 2021 contenute nell'articolo 5) Mobilità territoriale (che definisce specifiche norme di raccordo con la inerente disciplina di CCNL) nonché delle tutele di cui ai punti 7) 8) 9) del medesimo Accordo, prorogato dall'articolo 9 dell'Accordo di Gruppo del 6 maggio 2023.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, eventualmente impattati da mobilità territoriale conseguente alla presente iniziativa, 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.

L'Azienda si impegna a comunicare in forma scritta alle risorse impattate dalle riorganizzazioni oggetto del presente Accordo 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.

In materia di percorsi professionali, per i colleghi interessati da mobilità professionale a far data dal 1° dicembre 2023, nelle more della definizione del confronto previsto, continueranno ad essere applicate le vigenti previsioni e i periodi maturati sino alla definizione dell'eventuale nuovo accordo in materia di inquadramenti. Nel caso di trasferimenti/nuove assegnazioni saranno applicate eventuali condizioni di miglior favore previste in forza dei predetti accordi.

Viene inoltre convenuto quanto segue:

ai fini dell'applicazione delle vigenti previsioni definite dagli Accordi di Gruppo 15/12/2017 - 1/7/2022 e successive integrazioni, per il calcolo dei percorsi professionali da questi disciplinati le parti confermano, con riferimento alla Rete delle Filiali BPER, BdS e BCP, le filiere in cui operano i lavoratori come segue, in coerenza con gli articoli 9 - 10 - 11 Accordo Footprint:

Direttori di filiali comunque denominati

Privati

Coordinatore personal

Coordinatore family/POE

Referente Personal

Referente Personal/Family

Collaboratore family/POE
Collaboratore family/cassa
Collaboratore family/POE/Amministrativo/cassa
Collaboratore family/POE/amministrativo
Collaboratore family/cassa/amministrativo
Collaboratore POE

Imprese

Coordinatore imprese (oggi Coordinatore Small Business)
Referente Corporate
Referente corporate/PMI
Referente PMI (oggi Referente Small Business)
Collaboratore amministrativo
Collaboratore family/POE/amministrativo/cassa
Collaboratore Family/POE/amministrativo
Collaboratore family/cassa/amministrativo

Come disciplinato dall'Accordo 1/7/2022:

- i profili professionali del Contact center (ora filiale on line) si considerano ricompresi nella **Filiera Privati**, nello specifico:
 - referente commerciale
 - referente quality and training
 - team leader
 - workforce analyst
 - planning and data specialist
 - quality and training specialist

- i profili professionali dei centri imprese si considerano ricompresi nella **Filiera Imprese**, nello specifico:
 - relationship manager
 - assistant centri imprese.

Alle risorse interessate dalla riorganizzazione "B-Customer", dalla costituzione dei 7 nuovi Centri Imprese, dalla modifica di tipologia delle filiali e dall'evoluzione delle filiali on line inserite in un percorso professionale ai sensi delle vigenti previsioni definite dalla contrattazione di secondo livello e che, a seguito degli interventi medesimi, diverranno destinatarie di un percorso che preveda un inquadramento inferiore rispetto a quello in maturazione, o l'interruzione nella maturazione di un inquadramento/trattamento/indennità, anche nello stesso ruolo, o che 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 della riorganizzazione stessa. L'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione sarà comunque riconosciuto laddove fosse maturato entro 6 mesi dalla data di decorrenza della riorganizzazione B-Customer. 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, che dal 1° dicembre 2023 dovessero essere destinatarie di un percorso che preveda un inquadramento inferiore rispetto a quello in maturazione o che verranno destinate in una unità organizzativa in cui non siano previsti specifici percorsi professionali, verrà garantito - alla data di maturazione - l'inquadramento/il trattamento/l'indennità previsto qualora questo fosse conseguito entro e non oltre il 30 settembre 2024.

Nell'ambito dei progetti di cui al presente verbale l'Azienda consegnerà, non oltre il 31 gennaio 2024, una tabella di aggiornamento delle conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale sui lavoratori/lavoratrici coinvolti a qualsiasi titolo dalle procedure. Saranno inoltre trasmesse informazioni di dettaglio, circa lo stato di maturazione di inquadramenti/trattamenti/indennità alla data della prevista

riorganizzazione, includendo le risorse per le quali dal 1° dicembre 2023, anche per effetto della chiusura sportelli, sia stata interrotta la maturazione degli stessi.

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

L'Azienda conferma che, nell'ambito degli interventi in argomento, 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. 3 - 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 (Manovra sul Personale) dell'Accordo del Gruppo BPER del 28.12.2021.

In ogni caso, l'assegnazione del personale interessato dagli interventi oggetto del presente Verbale di Accordo 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, anche con ricorso a finanziamenti pubblici e/o del fondo di solidarietà di settore e/o del Fondo Banche Assicurazioni (FBA). I colleghi interessati potranno aggiornare l'auto rilevazione delle competenze in occasione della eventuale modifica di ruolo. In merito all'eventuale 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 OO.SS. richiamano l'azienda alla importanza di una formazione preventiva e in particolare quella in presenza, da rendicontare in confronti successivi, al fine di una efficace valorizzazione delle competenze assegnate, ed adeguatamente pianificata in relazione al ruolo che si andrà a ricoprire e chiedono che ne venga garantita la fruizione in spazi fisici e momenti dedicati della giornata lavorativa, evitando al collega il contemporaneo svolgimento di compiti ed incombenze dell'ordinaria attività dell'unità operativa di appartenenza.

L'Azienda nel prendere atto del richiamo sopra enunciato, conferma che la formazione per la copertura del ruolo debba essere una formazione efficace ed efficiente.

Art. 4 - Procedimenti disciplinari e Valutazione della prestazione

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, dai regolamenti e dalle normative tempo per tempo vigenti in materia di procedimenti disciplinari, per i 12 mesi successivi alla data di avvio del modello operativo B-Customer e alla costituzione dei 7 nuovi Centri Imprese e dall'evoluzione delle filiali on line 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 dalle presenti iniziative.

Allo stesso modo e nelle medesime ipotesi si terrà conto di quanto sopra ai fini della valutazione della prestazione prevedendo, laddove necessario, ulteriore formazione, addestramento, affiancamento.

Art. 5 – Inquadramenti

A fronte dell'evoluzione del modello operativo discendente dagli interventi di cui alle procedure avviate con la citata informativa del 3 ottobre 2023, le Parti daranno corso a partire dal mese di Gennaio 2024 ad uno specifico confronto sul tema degli inquadramenti finalizzato alla valutazione complessiva delle previsioni definite in materia dagli Accordi di Gruppo 15/12/2017 – 1/7/2022 e successive integrazioni alla ricerca di un accordo di revisione di tali previsioni.

Quanto precede, tenendo in considerazione, in particolare, la conseguente rivisitazione del "modello Footprint" e l'evoluzione che interesserà le filiali on line.

Nel corso del confronto, che riguarderà anche profili professionali operanti presso strutture di semicentro – incluse, tra le altre, quelle coinvolte in Bancassurance - ovvero di centro e Banca Cesare Ponti, le Parti si impegnano a ricercare soluzioni condivise, anche in ottica di necessaria valorizzazione del personale, finalizzate a preservare la coerenza delle previsioni definite dalla contrattazione di secondo livello con il

modello organizzativo e operativo.

Nel corso del confronto, saranno oggetto di ulteriore approfondimento anche i profili concernenti i tempi di maturazione dei singoli "step" dei percorsi inquadramentali e i criteri di salvaguardia di inquadramenti/trattamenti/indennità in corso di maturazione in caso di interventi di ristrutturazione e/o riorganizzazione comportanti l'interruzione di un percorso professionale (step).

Nel confronto sugli inquadramenti andranno tenuti a riferimento il grado di complessità, responsabilità, professionalità, specializzazione e le mansioni svolte, e con riferimento ai ruoli di coordinamento, alle medesime caratteristiche e non con esclusivo riferimento al numero di risorse coordinate.

Le OO.SS. manifestano la necessità di ridurre/limitare la tempistica utile al conseguimento dei singoli step di maturazione degli inquadramenti/trattamenti che saranno definiti negli Accordi dedicati, in linea con la rapida trasformazione in atto nel settore, con il conseguente maggior livello di competenze e responsabilità richieste.

Art. 6 - 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 verbale, le Parti convengono di considerare esaurite le procedure avviate in applicazione della normativa contrattuale collettiva nazionale del Credito, con riferimento agli interventi indicati alla lettera e) delle premesse del presente verbale, fermo restando quanto previsto all'articolo 5 del presente verbale.

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