

## VERBALE DI ACCORDO

### Gruppo BPER Banca

#### Razionalizzazione sportelli del Gruppo – Filiali BPER Banca S.p.A. e Banco di Sardegna S.p.A.

Il giorno 23 dicembre 2023, a Modena, tra

**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, 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 Balducchi, Fabio Massini, Simone Gizzi, Gianluigi Budriesi

#### **premesse che**

- 1) Il Piano Industriale 2022/2025 prevede un piano di razionalizzazione della rete distributiva di Gruppo attraverso la chiusura di circa 600 sportelli entro il 2024;
- 2) in data 3 ottobre 2023 è stata trasmessa dal Gruppo BPER alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali l’informativa “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.” e i relativi allegati - che qui si richiamano integralmente – con cui si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione delle inerenti disposizioni del CCNL di categoria, salvo quanto diversamente disposto dal presente Accordo;
- 3) l’Azienda ha individuato un bacino di filiali oggetto di analisi puntuale mirata sulle singole unità

organizzative;

4) Le OO.SS.:

- lamentano e denunciano la mancata comunicazione e condivisione dei dati numerici a supporto della decisione di chiusura di filiali e sportelli leggeri e dell'Evoluzione del Modello Operativo – B-Customer, per cui l'impossibilità di verificarne la coerenza non avendo a disposizione sufficienti elementi di valutazione oggettiva;
- esprimono la loro contrarietà all'ennesima chiusura di filiali e sportelli leggeri per un numero complessivo di 130;
- esprimono inoltre la loro contrarietà ad ulteriori annunciate chiusure di filiali e sportelli leggeri;
- lamentano inoltre la scelta di procedere alla chiusura di questo slot di filiali in un periodo dell'anno particolarmente intenso caratterizzato da straordinaria operatività;
- manifestano la loro preoccupazione rispetto alle modalità di scelta delle filiali eredi e al dimensionamento degli organici delle stesse, che sovente, pur in presenza di aumento di volumi e rapporti, restano invariati o addirittura diminuiscono;
- chiedono all'Azienda di effettuare, congiuntamente alle OO.SS. una puntuale verifica a consuntivo circa la reale confluenza dei conti su filiali diverse da quella definita erede, nonché un'analogha verifica sulle ricadute che scaturiranno dalla riorganizzazione al fine di effettuare adeguati interventi anche in relazione agli organici e alla assegnazione dei budget.
- 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;
- rappresentano, come per precedenti procedure, forti perplessità circa la finalità e l'efficacia degli 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 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 dell'iniziativa intrapresa, definita 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;
  - rimarca che i momenti di confronto e di approfondimento con le Organizzazioni Sindacali con riferimento alle diverse tematiche, che tempo per tempo assumono rilievo, avvengono in piena coerenza con le previsioni di legge e di contratto di riferimento;
- 5) 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 dipendente rivenienti dalle operazioni in parola;
- 6) nel corso del confronto le Parti hanno concordato di destinare ai diversi interventi oggetto dell'informativa del 3/10/2023 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 di razionalizzazione della rete distributiva del Gruppo previsti con decorrenza

dal 15/12/2023 e definendo regole di raccordo con i successivi interventi organizzativi previsti dall'Azienda.

**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**

**Bper Banca**

Come da informativa è stata prevista la chiusura di 125 sportelli Bper Banca (di cui 100 filiali e 25 sportelli leggeri).

Gli schemi riassuntivi sono stati allegati alla citata informativa del 3/10/2023 (All. 3 BPER Banca - Piano riduzione sportelli e impatti Footprint) e oggetto di successivi affinamenti tempo per tempo comunicati dall'Azienda alle OOSS.

Nella suddetta informativa è stata evidenziata la forza lavoro delle filiali in chiusura e delle filiali eredi di BPER Banca coinvolte nel processo di razionalizzazione (forza lavoro delle filiali che chiudono + forza lavoro delle filiali che ricevono), per un totale complessivo di 1.676 unità, al netto di 82 risorse con contratto di somministrazione.

Le OO.SS. dichiarano di non aver condiviso il contenuto della documentazione sopra citata e di quella tempo per tempo fornita nel corso della trattativa.

**Banco di Sardegna**

Come da informativa è prevista la chiusura di 5 filiali Banco di Sardegna (tutte e 5 filiali di città) e la creazione di un nuovo sportello leggero con l'attivazione di un "centro personal".

Gli schemi riassuntivi sono stati allegati alla citata informativa del 3/10/2023 (All. 4 Banco di Sardegna - Piano riduzione sportelli).

Nella suddetta informativa è stata evidenziata la forza lavoro delle filiali in chiusura e delle filiali eredi di Banco di Sardegna coinvolte nel processo di razionalizzazione (forza lavoro delle filiali che chiudono + forza lavoro delle filiali che ricevono), per un totale complessivo di 91 unità, al netto di 2 risorse con contratto di somministrazione.

Le OO.SS. dichiarano di non aver condiviso il contenuto della documentazione sopra citata e di quella tempo per tempo fornita nel corso della trattativa. Inoltre, manifestano perplessità circa la creazione del Centro Personal (unico nel Gruppo BPER) lamentando la totale mancanza di informazioni di dettaglio, in particolare circa gli organici, le figure professionali coinvolte e il ruolo strategico della struttura.

L'Azienda riconferma, come espresso nel confronto, l'assoluta legittimità dell'iniziativa intrapresa, definita nel rispetto delle norme di legge e di contratto.

Le OO.SS. raccomandano che l'Azienda ponga particolare attenzione ai carichi di lavoro e al conseguente adeguamento degli organici reali delle filiali coinvolte dalle operazioni di razionalizzazione degli sportelli e di riorganizzazione B-Customer rilevando che spesso la verifica dei dati sia difforme dal To Be dichiarato dall'Azienda. Inoltre, ribadiscono le loro perplessità circa le modalità adottate per la definizione degli stessi organici. Mai come in questo momento sarebbe necessario stabilizzare o incrementare gli organici, preservando le professionalità e i percorsi in essere, in coerenza con la straordinaria spinta commerciale richiesta alla rete e alle strutture di centro e semi-centro, tutte interessate dalle riorganizzazioni in atto.

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, lavoratrici e lavoratori con figli di età 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)
- personale disabile con percentuale d'invalidità non inferiore al 67% e personale assunto dalle liste del collocamento obbligatorio delle categorie protette legge 68/99.

DICHIARAZIONE OO.SS.: le OO.SS. ritengono necessaria la costante valorizzazione delle previsioni sulla genitorialità ad ambedue i genitori, anche in coerenza con le previsioni del progetto "A pari merito" sostenuto dall'Azienda ed in considerazione dell'emanazione dei provvedimenti di legge a favore della famiglia e genitorialità.

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.

Le risorse coinvolte nella mobilità territoriale derivante dalla presente operazione di razionalizzazione sportelli 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.

L'Azienda 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. 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, tenuto conto anche delle modifiche che saranno apportate a seguito dell'impatto della riorganizzazione B-Customer, a richiesta delle OO.SS, l'Azienda consegnerà tempestivamente una tabella di aggiornamento delle conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale sui lavoratori/lavoratrici coinvolti dalle procedure, in via diretta e per primo scorrimento, che sarà oggetto di apposito confronto a richiesta di una delle Parti.

### **Art. 3 - Inquadramenti e Mansioni**

Nelle adibizioni alle mansioni del personale oggetto della presente procedura, tenendo anche conto della futura riorganizzazione B-Customer, saranno tenute in considerazione e valorizzate le capacità, le conoscenze professionali, le esperienze, la professionalità e le anzianità maturate dai dipendenti nei ruoli attualmente regolamentati, a titolo esemplificativo e non esaustivo dall'Accordo Footprint 15.12.2017, nonché valutate le disponibilità manifestate dai colleghi. Le prossime cessazioni per adesione all'offerta riferite agli accordi 28.12.2021 e 06.05.2023 Gruppo Bper e a quello UBI/ISP 29/09/2020 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, 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 delle razionalizzazioni, 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**

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 settembre 2024.

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 la riorganizzazione in parola per cui lo sviluppo inquadramentale e di trattamento economico sarà valutato 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, le quali, 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 6 mesi dalla data di chiusura delle filiali.

L'Azienda fornirà non oltre il 31 Gennaio 2024, la tabella riepilogativa delle posizioni con impatto diretto e di primo scorrimento delle presenti procedure, che abbiano in maturazione inquadramenti/trattamenti ai sensi degli Accordi vigenti.

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.

Le risorse coinvolte nella mobilità professionale derivante dalla presente operazione di razionalizzazione filiali/sportelli nonché della riorganizzazione B-Customer, saranno destinatarie di specifiche previsioni di maggior favore tempo per tempo definite tra le Parti.

#### **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 (Manovra sul Personale) 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, 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'autorilevazione delle competenze in occasione della eventuale 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 OO.SS. richiamano l'azienda alla importanza di una formazione preventiva, e in particolare di 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. 6 - 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 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 interessati della presente procedura.

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

#### **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, limitatamente alla parte relativa alla chiusura sportelli, avviata in applicazione della normativa contrattuale collettiva nazionale del Credito.

**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

---