

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER Banca. - Evoluzione assetto organizzativo Gruppo BPER Banca correlata al conferimento dei rami d'azienda di BPER Banca S.p.A. "Credito Anomalo Retail" e "Sofferenze" a Bridge Servicing S.p.A.

tra

- l'Azienda BPER BANCA S.p.A. (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 Cabboli, 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 Verrengla, Elisabetta Artusio, Alberto Broggi, Maurizio Davi, Franca Fancellu, Filippo Antonio Roberto Fiori, Michele Fiscarelli, Bruna Massa, Francesco Mells, Matteo Muzio, Massimiliano Perona, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Mario Raimondi, Sabrina Schieri, Gianpietro Spigone, Andrea Angulissola, Antonella Marica, Fabrizio Mattioli, Luca Mellano, Marco Militermo, Giulio Olivieri, Eufio Paulis, Eva Pellegrini, Marco Piccolo, Antonio Polcero, Raffaella Ravarra, Patrizia Severi, Alberto Staffa, Fulvio Velotto;
- FISAC/CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Pasquale Bruno Lorenzo, Andrea Matteuzzi, Alessandro Lobina, Eleonora Orlandi, Marco Del Brocco, Maria Aguedi, Nunzia Colantonio, Sabrina Marricchi, Alfredo Pellone, Gloria Unida, Carlo Gallinotti, Samuel Paganini, Grazia Carla Maria Scarpa, Luca Copersini, Gianni Gaudenzi, Lucilla Ferrari, Michele Solotto;
- UILCA nelle persone di Tassi Paolo, Aversa Marco, Contino Antonio, Corte Mauro, Cremonini Luca, Dabbene Claudia, D'Alessio Pierre, Giorgini Erica, Tramuto Calogero, Abate Giuseppe, Arienti Barbara, Assandri Beatrice, Azzaro Mario Rosario, Battaglia Francesco, Bortolani Gabriele, Forti Alberto, Fusari Maurizio, Fusco Cesira, La Rosa Antonino, Locci Luca, Losenno Antonella, Marchese Sandro, Micheli Davide, Migliorini Claudio, Negro Giacomo, Piccoli Alessandra, Piras Dario, Serina Maria Luisa, Tognoli Dario, Vallarelli Aldo;
- 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, Luca Ghimenti, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Roberto Venturelli, Alberto Carloni, Paolo Bellotti, Sara Brancolini, Marco Farfanelli, Federico Sollani Raschini, Sabrina Baiducchi, Fabio Massini, Simone Gizzi, Gianluigi Budriesi.

premesso che

- in attuazione delle azioni di Intervento Indicate nel Piano Industriale 2022-2025, sono stati azionalmente previsti i seguenti Interventi:
 - o conferimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2112 cod. civ. e successive modificazioni e integrazioni, da BPER Banca S.p.A. (di seguito, anche "BPER") a Bridge Servicing S.p.A. (di seguito, anche "Bridge"), società inizialmente detenuta al 100% da BPER stessa, dei rami d'azienda di BPER (di seguito, anche i "Rami") identificati nel Servizio "Credito Anomalo Retail" (il "Ramo Credito Anomalo") e nel Servizio "Sofferenze" (il "Ramo Sofferenze"), con decorrenza nel mese di gennaio 2024, subordinatamente alle delibere inerenti e conseguenti e alle autorizzazioni da parte degli enti e autorità preposti;

FABI
dit

FIRST CISL
FIR

UNISIN
SB

UILCA
R

- o successivamente al trasferimento del Ramo, con decorrenza in stretta correlazione temporale rispetto al trasferimento stesso, trasferimento a Gardant Bridge S.p.A. della maggioranza del capitale sociale di Bridge (i.e. in misura pari al 70%), con attivazione tra BPER, Banco di Sardegna S.p.A. (di seguito, anche "BdS") e Bridge di contratti di servicing di durata pluriennale per l'erogazione da parte di Bridge a favore di BPER e BdS del servizio di recupero e gestione di crediti deteriorati, anche di futura formazione, e ogni altra operazione diretta a facilitarne lo smobilizzo e/o l'incasso;
- o evoluzione dell'assetto organizzativo del Gruppo BPER Banca connessa alla realizzazione degli interventi sopra indicati;
- in data 21 luglio 2023 è stata trasmessa dalla Capogruppo BPER Banca alle delegazioni sindacali di Gruppo ed alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali l'informativa "Gruppo BPER Banca. Conferimento del ramo d'azienda di BPER Banca S.p.A. "Credito Anomalo Retail" e "Sofferenze" a Bridge Servicing S.p.A. - Cessione della maggioranza del capitale azionario di Bridge Servicing S.p.A. a Gardant Bridge S.p.A. - Attivazione di contratti di servicing con Bridge Servicing S.p.A." - Evoluzione assetto organizzativo Gruppo BPER Banca. Informativa ai sensi delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria (artt. 19, 21 e 23) e dell'art. 47 della Legge n. 428 del 1990 e successive modifiche/integrazioni. Avvio delle relative procedure - che qui si dà per integralmente richiamata e trascritta - con cui si è dato avvio alle procedure sindacali ai sensi dell'art. 47 della Legge n. 428 del 1990 (e successive modifiche/integrazioni) e delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria in relazione agli interventi sopra indicati;
- DICHIARAZIONI OO.SS.:

- o Le OO.SS. del Gruppo BPER confermano la totale contrarietà ad ogni operazione di deconsolidamento e cessione di attività e lavoratori, individuate e deliberate unilateralmente dall'Azienda;
- o le OO.SS. sono consapevoli della fondamentale rilevanza dell'attività creditizia per il Gruppo BPER in tutte le fasi della lavorazione, ivi compresa la gestione e il recupero dei crediti deteriorati e confermano la necessità di valorizzare i processi di gestione interna all'azienda del credito problematico e delle correlate professionalità esistenti, attese anche le indicazioni dell'Autorità Bancaria Europea che raccomanda la sussistenza di strutture competenti interne per la gestione degli NPL;
- o le OO.SS. hanno lamentato la carenza di informazioni circa il destino professionale dei colleghi coinvolti dalla presente riorganizzazione. Tali informazioni sono fondamentali, sia per poter valutare l'adeguatezza di una corretta struttura di governance e di adeguati presidi operativi per una gestione corretta dei crediti non performing, sia per poter comprendere l'efficacia dei processi decisionali e le relative ricadute sul personale specializzato nella gestione delle varie fasi del ciclo di vita degli NPL (ritardi nei pagamenti, posizioni ristrutturate, recupero giudiziale, ecc.);
- o chiedono all'Azienda di effettuare, congiuntamente alle OO.SS. una puntuale e periodica verifica circa la congruità degli organici assegnati alle strutture organizzative ritenenti della presente procedura, anche in relazione ai ruoli, compiti e carichi di lavoro assegnati;
- o 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;
- o rappresentano, come per precedenti procedure, forti perplessità circa la finalità e l'efficacia degli interventi che ottengono l'ulteriore risultato di svuotare, nel complesso, i profili professionali, la valorizzazione delle competenze e i percorsi di carriera in corso;
- o 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;
- ribadisce la finalità delle suddette iniziative, volta ad un miglioramento strutturale e sostenibile della qualità del credito, con l'obiettivo di imprimere una forte accelerazione

FABI

FIRAT CSL

UNISIN

VILCA

al percorso di derisking del Gruppo, coerentemente alla strategia perseguita negli ultimi anni;
- 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 e, a tal riguardo, evidenzia che sono state fornite tempo per tempo tutte le informazioni richieste necessarie al confronto.

- a partire dal 25/7/2023 si sono svolti incontri tra le Parti riferiti alle procedure sindacali in attuazione delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria e dell'art. 47 della Legge n. 428 del 1990 e successive modifiche/integrazioni, dandosi atto di voler procedere nella trattativa alla ricerca di una soluzione condivisa;
- le Parti convengono di regolamentare con il presente Accordo le fattispecie di cui al punto 4 della citata Informativa, avendo già trattato la parte relativa ai punti 1, 2 e 3 della stessa con sottoscrizione di specifico Accordo in data 10.11.2023; si danno atto altresì di aver sviluppato nel corso delle procedure un confronto in ordine alle misure economiche e giuridiche delle ricadute nei confronti del personale interessato dagli interventi sopra indicati

si conviene quanto segue

1. Premessa.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

2. Mobilità professionale e territoriale

Fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale derivanti dagli interventi oggetto della presente procedura, o comunque ad essa correlabili, verranno gestiti nell'ambito delle vigenti previsioni di legge e contrattuali collettive di riferimento.
Le risorse coinvolte dagli interventi inerenti all'evoluzione dell'assetto organizzativo del Gruppo BPER Banca di cui alla Informativa del 21.7.2023, saranno destinate alle previsioni di cui agli artt. 93 e 115 del CCNL 19.12.2019 rinnovato in data 23.11.2023 e di quelle di cui all'articolo 5 dell'accordo di Gruppo 28 dicembre 2021 (che definisce specifiche norme di raccordo con la inerente disciplina di CCNL), 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 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.

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 esigenze organizzative aziendali e quelle familiari del dipendente.

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 dell'Accordo del Gruppo BPER del 28.12.2021.
In ogni caso, l'assegnazione del personale, oggetto della procedura per le parti regolamentate nel presente Verbale di Accordo, a mansioni diverse rispetto a quelle svolte in precedenza sarà supportata

FAB FIRST COL FISCAL UNICIN VILCA
[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

da adeguati interventi di riqualificazione. Saranno previsti interventi formativi, se necessari, anche nelle successive eventuali evoluzioni dei ruoli collegati alla presente procedura.

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 modifica di ruolo. In merito all'eventuale adibizione a nuove tipologie di mansioni 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.

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.

4. Inquadramenti e Mansioni

Nelle adibizioni alle mansioni del personale oggetto della presente procedura, saranno tenute in considerazione e valorizzate le capacità, le conoscenze professionali, le esperienze, la professionalità e le anzianità maturate dai dipendenti, nonché valutate le disponibilità manifestate dai colleghi.

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di ricercare sempre 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.

5. Percorsi professionali

Restano confermati gli impegni, in materia di percorsi professionali, definiti dall'Accordo B-Customer del 23.12.2023 con particolare riferimento all'articolo 5, con cui le Parti si sono impegnate a ricercare soluzioni condivise che potranno interessare anche figure di Centro in ottica di necessaria valorizzazione del personale.

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 18 mesi (termine eccezionalmente elevato rispetto ai 12 mesi, periodo utilizzato in analoghe iniziative, tenuto conto della complessità della riorganizzazione) successivi dalla operatività della riorganizzazione relativa alla presente procedura 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 dalla procedura stessa.

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.

7. 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 si danno atto di aver compiutamente esperito e positivamente concluso, a tutti gli effetti, le procedure di cui alla normativa contrattuale collettiva nazionale del Credito e in relazione alla Informativa 21 luglio 2023 con riferimento ai punti 3 e 4.

BPER BANCA S.p.A.

IN DATA,

10/08/2024

FIRST CISC

FABV

FAC

UNIGIN

UILCA

FABI *gestaudella*
FIRST/CISL *Uly*
FISAC/CGIL *Roberto*
UILCA *Paolo*
UNISIN *Andrea Bonaventura*

Al

