

Verbale di Accordo

Gruppo BPER Banca | Evoluzione assetto organizzativo CRCBO – Comparto Bancassurance

Il giorno 26 giugno 2025 in Modena,

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 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, Alfredo Billeci;
 - FIRST CISL nelle persone di Alberto Broggi, Maurizio Davi, Franca Fancellu, Filippo Antonio Roberto Fiori, Michele Fiscarelli, Efisio Paulis, Marco Militerno, Bruna Massa, Francesco Melis, Massimiliano Perona, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Emilio Verrengia, Alberto Staffa, Mario Raimondi, Sabrina Schieri, Gianpietro Spigone, Andrea Anguissola, Luca Mellano, Giulio Olivieri, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Patrizia Severi, Eva Pellegrini, Fulvio Velotto;
 - FISAC CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Samuel Paganini, Pasquale Bruno Lorenzo, Carlo Gallinotti, Eleonora Orlandi, Maria Agueci, Marco Delbrocco, Sabrina Marricchi, Paola Palmieri, Michele Sciotto, Gianni Gaudenzi, Micaela Muzi, Grazia Carla Scarpa, Pierfrancesco Tatozzi, Massimiliano Deplano, Andrea Giveri Vettori;
 - UILCA nelle persone di Tassi Paolo, Aversa Marco, Continolo Antonio, Corte Mauro, Cremonini Luca, Dabbene Claudia, D'Alessio Pierre, Giorgini Erica, Tramuto Calogero, Abate Giuseppe, Arienti Barbara, Assandri Beatrice, Azzaro Mario Rosario, Basili Marco, Battaglia Francesco, Bortolani Gabriele, Forlai Alberto, Fusari Maurizio, Fusco Cesira, La Rosa Antonino, Locci Luca, Losenno Antonella, Marchese Sandro, Micheli Davide, Migliorini Claudio, Negro Giacomo, Petrei Massimiliano, Piccoli Alessandra, Piras Dario, Serina Maria Luisa, Tognoli Dario, Vallarelli Aldo;
 - UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Claudio Febbraro, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Matteo Bruni, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Alessandro Pellicoro, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Roberto Venturelli, Alberto Carloni, Paolo Bellotti, Sara Brancolini, Marco Farfanelli, Federico Soliani Raschini, Fabio Massini, Simone Gizzi, Gianluigi Budriesi, Luca Ghimenti, Raimondo Espa, Riccardo Angelo Marchelli, Nicola Bossi.

premesso che

- l'Azienda ha dichiarato che in attuazione delle azioni di intervento indicate nel Piano Industriale 2024-2027, è prevista la riorganizzazione del comparto bancassurance che si pone come principale obiettivo l'ottimizzazione dei processi di vendita e al tempo stesso supportare adeguatamente il raggiungimento degli obiettivi; si tratta di una scelta strategica mirata al rafforzamento

dell'efficacia/efficienza operativa, all'ottimizzazione delle risorse e all'erogazione di un servizio maggiormente orientato al cliente; sono previsti in particolare i seguenti interventi, a decorrere dal 1° luglio 2025 progressivamente nel corso del secondo semestre:

- l'introduzione nel Semicentro della nuova figura di *Specialista Bancassurance*;
 - l'inserimento in alcune delle Filiali Hub e Autonome di norma di medie/grandi dimensioni della nuova figura di *Consulente Bancassurance*;
 - il potenziamento delle strutture di Centro, prevalentemente nell'ambito della Direzione Privati;
 - la derubricazione della Direzione Strategie Assicurative e del Servizio Bancassurance Network, con relativi uffici a riporto;
 - il trasferimento del *Servizio Bancassurance Product & Services* e relativi uffici, a riporto della Direzione Privati; il Servizio rimarrà invariato nella sua composizione e responsabilità;
 - la costituzione dell'*Ufficio Bancassicurazione*, con le responsabilità in tema di indirizzo e monitoraggio degli obiettivi commerciali in precedenza assegnate al *Servizio Bancassurance Network*, derubricato; a tal fine, l'Ufficio è posto a riporto diretto della Direzione Privati;
- in data 2 aprile 2025 è stata trasmessa dalla Capogruppo BPER Banca alle delegazioni sindacali di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali l'informativa "*Gruppo BPER Banca. Comunicazione ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali (artt. 19 e 23 CCNL). Riorganizzazione. Avvio della procedura* - che qui si dà per integralmente richiamata e trascritta – con cui si è dato avvio alle procedure sindacali ai sensi delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria in relazione agli interventi sopra indicati;
- Le OO.SS.
- 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 lungamente attesi;
 - segnalano che i professionisti del comparto Bancassurance hanno offerto un valido e puntuale presidio commerciale e normativo alla Rete delle Filiali, affidando al progetto il proprio futuro professionale e mettendo in gioco competenze e dedizione che hanno condotto a lusinghieri risultati incrementati nel tempo;
 - dichiarano le loro forti perplessità in ordine alla revisione della progettualità Bancassurance come espressa nella sua precedente declinazione, ~~at~~ in quanto vi ravvisano il perseguimento di un mero obiettivo di riduzione di costi, che mal si concilia con il conseguimento degli obiettivi nel comparto assicurativo dichiarati anche nel Piano Industriale, e raggiunti, come documentato dagli ultimi Bilanci del Gruppo;
 - lamentano di non aver a tutt'oggi ricevuto, nonostante le reiterate sollecitazioni, un progetto di formazione volto alla riconversione professionale delle colleghe e dei colleghi coinvolti, in particolare per quanti destinate/i a ruoli di rete, che consenta loro di essere un valido supporto alle strutture di assegnazione e li ponga al riparo da errori; ritengono tale carenza un segnale di scarsa attenzione alle risorse coinvolte;
 - ritengono che la radicale revisione della progettualità Bancassurance sia anche fonte di insoddisfazione e demoralizzazione per le persone coinvolte che vi avevano aderito con convinzione, oltre che potenzialmente improduttiva per colleghi e azienda;
 - lamentano di non aver a tutt'oggi ricevuto riscontro circa l'attuale collocazione lavorativa delle 120 risorse indicate come "recuperi" attraverso la riorganizzazione oggetto della presente procedura e come dichiarato nella informativa sindacale relativa;
 - 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, di ritenere che le iniziative intraprese siano state definite nel rispetto delle norme di legge e di contratto;
 - ribadisce che la riorganizzazione dell'ambito bancassurance ha come principale obiettivo aziendale quello di ottimizzare i processi di vendita e al tempo stesso di supportare adeguatamente il raggiungimento degli obiettivi, e che si tratta di una scelta strategica mirata al rafforzamento dell'efficacia/efficienza operativa, all'ottimizzazione delle risorse e all'erogazione di un servizio maggiormente orientato al cliente con la finalità di un pieno dispiego del potenziale della Bancassurance;
 - 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;
- a partire dal 15/04/2025 le Parti si sono incontrate con riferimento alle procedure sindacali in attuazione delle applicabili disposizioni di legge, del CCNL di categoria e della contrattazione aziendale e di Gruppo vigenti, dandosi atto di voler procedere nella trattativa alla ricerca di una soluzione condivisa;
- le Parti si danno atto 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. Premesse

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 comunque coinvolte dagli interventi inerenti alla riorganizzazione del comparto Bancassurance saranno destinatarie delle 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) - Mobilità territoriale - dell'accordo di Gruppo 28 dicembre 2021 (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 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 i progetti tempo per tempo sostenuti dall'Azienda ed in considerazione dell'emanazione dei provvedimenti di legge a favore della famiglia e della genitorialità.

DICHIARAZIONE AZIENDA: l'Azienda conferma la massima attenzione sul tema della genitorialità, nella ricerca di un'equa conciliazione tra esigenze organizzative aziendali e quelle familiari del dipendente.

Le Parti confermano la massima attenzione sul tema e si impegnano a periodici momenti di confronto anche con il coinvolgimento delle relative commissioni.

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 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). Tali iniziative saranno oggetto di approfondimento nell'ambito della Commissione Formazione, ricercando un coinvolgimento della Commissione stessa anche nella fase progettuale.

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., anche con riferimento alle dichiarazioni aziendali in sede di presentazione del Piano Industriale 2024/2027, 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. 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 ovvero garantendo la fruizione di giornate in smart learning.

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, 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 oggetto, 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 anche in ottica di necessaria valorizzazione del personale.

DICHIARAZIONE OOSS: il recupero dei periodi effettuati in perimetro Bancassurance, nonché le attività svolte nel nuovo ruolo, devono costituire elementi fondanti della ricerca di una intesa tra le parti in tema di inquadramenti, al fine di valorizzare competenze e professionalità, in coerenza con quanto definito tra le parti all'art. 5 dell'accordo BCustomer del 23.12.2023.

DICHIARAZIONE BANCA: la Banca prende atto di quanto dichiarato dalle OOSS evidenziando che la posizione sindacale potrà essere approfondita nel corso del confronto in atto sugli inquadramenti.

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 dalla operatività della riorganizzazione (1° luglio 2025) e comunque successivi alla data di nuova adibizione 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 e a seguito di colloquio con la persona interessata finalizzato a definire le aree da potenziare, 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 concluso, a tutti gli effetti, le procedure di cui alla normativa contrattuale collettiva nazionale del Credito in relazione alla informativa 2 aprile 2025.

BPER BANCA S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN