

## VERBALE DI ACCORDO

### **Gruppo BPER Banca - Evoluzione assetto organizzativo Gruppo BPER Banca correlata alla fusione per incorporazione di Banca Popolare di Sondrio in BPER Banca**

Il giorno 20/5/2026 in Modena,

tra

l'Azienda BPER BANCA S.p.A. (di seguito, per brevità, "BPER"), anche in qualità di Capogruppo 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, Carlo Bartesaghi, Luca Panfietti, Andrea Faldarini, Alfio Catania, 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, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Franca Di Gaetano, Antonino Geraci, Alfredo Billeci, Paolo Guarcello, Andrea Riganello, Tiziano Calufetti, Bruno Sabato, Giovanni Zavattari;
- FIRST CISL nelle persone di: Alberto Broggi, Franca Fancellu, Michele Fiscarelli, Stefano Flematti, Bruna Massa, Francesco Melis, Luca Mellano, Massimiliano Perona, Mario Raimondi, Luca Salvoni, Sabrina Schieri, Gianpietro Spigone, Andrea Anguissola, Cinzia Bonsetti, Antonella Manca, Marco Militerno, Giulio Olivieri, Efisio Paulis, Eva Pellegrini, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Raffaella Ravarra, Patrizia Severi, Alberto Staffa, Roberto Simonazzi, Fulvio Velotto, Emilio Verrengia, Gabriele Rossi, Valeria Siniscalchi, Martinelli Manila;
- FISAC/CGIL nelle persone di: Nicola Cavallini, Pasquale Bruno Lorenzo, Carlo Gallinotti, Eleonora Orlandi, Maria Agueci, Nunzia Colantonio, Marco Del Brocco, Alfredo Pellone, Michele Sciotto, Gianni Gaudenzi, Micaela Muzi, Grazia Carla Maria Scarpa, Pierfrancesco Tatozzi, Mauro Crescini, Paolo Riga, Massimo Mariotti, Sandro Moretti, Matteo Lucchini, Alberto Arioli;
- UILCA nelle persone di: Tassi Paolo, Aversa Marco, Continolo Antonio, 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, Fastiggi Giulia, Ferrari Francesca, 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, Liuzzo Alessandro, Serina Maria Luisa, Sitzia Fabrizio, Tomain Michela, Tognoli Dario, Guido Brambilla Antonio Biondo, Mattei Maurizio, Aldo Vallarelli, Claudia Iaccarino, Antonella Erbetta;
- UNISIN nelle persone di: Andrea Bonvicini, Ezio Sala Tenna, Claudio Febbraro, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, 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, Valeria Cossu, Riccardo Angelo Marchelli, Nicola Bossi, Luca Morozzo Della Rocca, Matteo Fuggiaschi,

premessi che

1. in considerazione dell'acquisizione da parte di BPER della Banca Popolare di Sondrio S.p.A. e della successiva fusione di quest'ultima in BPER (di seguito, anche "fusione") sono state aziendaliamente previste modifiche di natura organizzativa in BPER volte a definire il nuovo modello organizzativo in ottica *combined* e di valorizzazione del contributo derivante dalle realtà oggetto di integrazione, con riferimento sia alle strutture di Business, sia ad altri specifici ambiti aziendali;
2. in data 17 ottobre 2025 è stata trasmessa da BPER agli Organismi Sindacali Nazionali, del Gruppo BPER e di Banca Popolare di Sondrio l'informativa "*Gruppo BPER Banca. Acquisizione Banca Popolare di Sondrio: avvio del processo di fusione per incorporazione di Banca Popolare di Sondrio S.p.A. in Bper Banca S.p.A. Evoluzione assetto organizzativo Bper Banca. Attivazione Fondo di Solidarietà – Sez. Straordinaria. Informativa ai sensi delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria e dell'art. 47 della Legge n. 428 del 1990 e successive modifiche/integrazioni. Avvio delle relative procedure*" – che qui si richiama integralmente – con cui si è dato avvio alle inerenti procedure sindacali ai sensi delle Leggi vigenti e delle applicabili disposizioni del CCNL di categoria e nella quale sono state descritte le modifiche organizzative correlate alla fusione;
3. in particolare, le modifiche in argomento riguardano l'evoluzione delle strutture i business e interventi di affinamento alla struttura organizzativa nei seguenti ambiti aziendali:
  - Chief Lending Officer (CLO)
  - Chief Financial Officer (CFO)
  - Chief People Officer (CPO)
  - Chief Information Officer (CIO)
  - Chief Audit Officer (CAO)
  - Chief Risk Officer (CRO)
  - Chief AML Officer (CAMLO)
4. Le OO.SS. del Gruppo BPER:
  - prendono atto delle dichiarazioni aziendali relative al fatto che non sono previste ipotesi di cessione di ramo d'azienda e di lavoratori in correlazione con la ristrutturazione organizzativa contenuta nell'informativa del 17 ottobre 2025;
  - confermano la totale contrarietà ad ogni ipotesi di operazione di deconsolidamento e cessione di attività e lavoratori, individuate e deliberate unilateralmente dall'Azienda;
  - in relazione all'evoluzione del Chief Lending Officer (CLO), sono consapevoli della fondamentale rilevanza dell'attività creditizia per il Gruppo BPER in tutte le fasi della lavorazione, ivi compreso il monitoraggio, 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;
  - dichiarano la difficoltà di affrontare una ristrutturazione organizzativa non prevista dal Piano Industriale 2025-27;
  - ritengono che i processi debbano essere realizzati valorizzando le persone ed i territori, anche in coerenza con le sensibilità "green" per contenere la mobilità in linea con le politiche ambientali e di sostenibilità sociale;

- raccomandano all'Azienda il costante ascolto delle esigenze individuali in modo da favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata e consentire l'adeguata valorizzazione e soddisfazione professionale ed economica delle lavoratrici e dei lavoratori;
  - esprimono preoccupazione, in particolare, circa l'incremento dei carichi di lavoro e correlati rischi operativi e ribadiscono le loro perplessità sulle modalità adottate in merito all'organizzazione del lavoro, alla tutela delle professionalità acquisite e per la definizione degli organici. Mai come in questo momento è invece necessaria una grande attenzione al presidio degli organici e alla stabilizzazione degli stessi, anche in coerenza con l'impegno richiesto alle strutture, tutte interessate dalle profonde riorganizzazioni in atto;
  - chiedono all'Azienda di effettuare, congiuntamente alle OO.SS., una puntuale e periodica verifica circa la congruità degli organici assegnati alle strutture organizzative rivenienti dalla presente procedura, anche in relazione ai ruoli, compiti e carichi di lavoro assegnati;
  - ritengono fondamentale ristabilire un clima aziendale positivo;
  - intendono valorizzare tutte le leve atte a rispettare le previsioni in ambito organizzativo, sociale e di governance, anche in tema di genitorialità e pari opportunità;
  - confermano la centralità di una formazione preventiva, continua, adeguata, innovativa, attraverso il rispetto e l'utilizzo delle modalità definite dagli accordi, quale strumento principale e fondamentale per sostenere le lavoratrici e i lavoratori in tutti i processi di cambiamento;
  - ribadiscono l'urgenza dell'adozione di un documento aziendale organico ed esaustivo che stabilisca gli ambiti di competenza dei vari profili, comunque denominati (mansionario) e fornisca indicazioni specifiche sulla relativa operatività (manuali operativi);
5. L'Azienda, in relazione alla prima delle dichiarazioni delle OOSS che precedono, precisa che le affermazioni aziendali ivi richiamate sono state rilasciate in occasione dell'apertura del confronto, a fronte di richiesta delle OOSS stesse, con specifico riguardo all'ambito del Chief Lending Officer (CLO).

L'Azienda, inoltre, ribadisce:

- che il perseguimento dei legittimi obiettivi aziendali avviene costantemente attraverso iniziative definite nel pieno rispetto delle norme di legge e contratto, intraprendendo ogni azione con obiettivi di sostenibilità economica, sociale e ambientale;
- 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;
- l'investimento costante in formazione e sviluppo professionale, con particolare attenzione alle nuove generazioni e alla riconversione delle competenze, per preservare il patrimonio di professionalità;
- l'attenzione alle politiche di pari opportunità, in linea con i valori di inclusione e responsabilità sociale;
- che ogni processo di evoluzione organizzativa è orientato alla valorizzazione delle persone, alla tutela dei territori e al mantenimento di presidi funzionali alla qualità del servizio, in una logica di rafforzamento dell'efficacia/efficienza operativa, di semplificazione dei processi, di ottimizzazione delle risorse, con il mantenimento di un livello di forza lavoro coerente sia in termini quantitativi che qualitativi, e di erogazione di un servizio maggiormente orientato al cliente;

- che le iniziative assunte nel tempo sono progettate per garantire equilibrio tra efficienza operativa, stante il mutato contesto e i cambiamenti in atto, e benessere dei lavoratori, nel rispetto delle normative e degli accordi vigenti
  - che, sul piano delle competenze del personale, queste, anche in conseguenza dell'attuazione delle iniziative tempo per tempo adottate dall'Azienda, trovano una costante valorizzazione rispetto all'evoluzione dello scenario del mercato del lavoro del settore, in direzione di una maggiore aderenza agli obiettivi e alle strategie aziendali;
  - che attività e competenze delle diverse funzioni, strutture organizzative e figure sono oggetto di specifiche e puntuali previsioni aziendali, che vengono tempo per tempo aggiornate in coerenza con le evoluzioni che interessano le stesse nell'ambito del quadro normativo di riferimento;
6. a partire dal 21/10/2025 si sono svolti incontri tra le Parti riferiti alle procedure sindacali previste dalla normativa vigente, dandosi atto di voler procedere nella trattativa alla ricerca di una soluzione condivisa;
7. con il presente Accordo, le Parti convengono di regolamentare le ricadute sul personale derivanti dalle modifiche organizzative della citata Informativa, avendo già trattato gli ulteriori ambiti di tale informativa negli Accordi del 19 dicembre 2025 (Manovra sul personale) e del 14 aprile 2026 (fusione per incorporazione di Banca Popolare di Sondrio S.p.A. in BPER Banca); 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. 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 coinvolte dagli interventi inerenti all'evoluzione dell'assetto organizzativo di BPER di cui alla informativa del 17.10.2025, saranno destinatarie delle previsioni di cui agli artt. 97 e 119 del CCNL 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 e, successivamente, dall'articolo 11 dell'Accordo di Gruppo del 19/12/2025.

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.

### **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. 7 dell'Accordo del Gruppo BPER del 19/12/2025.

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. 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 confermate le previsioni in materia di percorsi professionali, definite dall'Accordo del 19. 12. 2025, e quanto già eventualmente regolato in forza di precedenti Accordi a tutt'oggi in essere, nell'ottica di garantire la 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 i 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 Verbale di 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, con riferimento anche alle modifiche organizzative di cui alla citata informativa 17 ottobre 2025.

BPER BANCA S.p.A.

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN