

VERBALE DI ACCORDO

Progetto di razionalizzazione dei back office del Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna ed evoluzione di BPER Services S.C.p.A. – accentramento di attività presso la società consortile BPER Services, accorpamento presso la medesima società di talune funzioni della Capogruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna s.c. e contestuale riorganizzazione delle società interessate dal progetto.

Il giorno 30 dicembre 2010,

tra

l'Azienda:

- Banca popolare dell'Emilia Romagna – Soc. Coop. in veste di azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, “BPER”) e in nome e per conto delle aziende coinvolte;

e

le Organizzazioni Sindacali:

- DIRCREDITO – F.D.
- FABI
- FIBA-CISL
- FISAC-CGIL
- UILCA-UIL
- UGL CREDITO
- SINFUB

premesso che

- 1) con documento datato 11 novembre 2010 consegnato in pari data agli Organi di coordinamento sindacale del Gruppo BPER nonché agli Organismi sindacali aziendali delle Aziende coinvolte, è stata fornita comunicazione del progetto di razionalizzazione dei back office del Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna ed evoluzione di BPER Services S.C.p.A. – accentramento di attività presso la società consortile BPER Services, accorpamento presso la medesima società di talune funzioni della Capogruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna s.c. e contestuale riorganizzazione delle società interessate dal progetto, con conseguente avvio della procedura sindacale in applicazione degli artt. 15, 16 e 19 del C.C.N.L. dell' 8/12/2007;
- 2) l'informativa in parola è stata inviata in pari data a mezzo mail e telefax alle Segreterie Nazionali delle organizzazioni sindacali di cui sopra, come previsto dal citato articolo 19 del vigente CCNL;
- 3) il progetto di accentramento è finalizzato al raggiungimento dell'uniformità e standardizzazione dei processi lavorativi, all'aumento della qualità del servizio e dei prodotti offerti alla clientela, con conseguente aumento dell'efficienza e del servizio offerto alle Banche del Gruppo nonché di un significativo contenimento dei costi, anche in ragione del diverso regime fiscale in capo alle società consortili ed ai consorzi;
- 4) il progetto presentato, che si inserisce nell'ambito del “programma funzionamento” del Piano Industriale del Gruppo BPER 2009 – 2011 con particolare riferimento ai cantieri F2 “Razionalizzazione Back Office” ed F4 “Evoluzione Consorzio BPER Services”, prevede:
 - l'accentramento in BPER Services, da effettuarsi nel corso del primo semestre del 2011, di attività di back office oggi svolte in alcune delle Banche del Gruppo;
 - il distacco in BPER Services, a partire dal 1° gennaio 2011, di ulteriori lavoratori, in aggiunta a quelli a tutt'oggi ivi distaccati in base all'accordo del 20 marzo 2009.
 - l'esternalizzazione di attività;

- 5) costituita la delegazione *ad hoc* di cui all'art. 19 del vigente CCNL, si è aperto in data 16 novembre 2010 un confronto tra le aziende interessate e le Organizzazioni Sindacali sopra indicate, nel corso del quale le parti si sono confrontate su tutti gli aspetti riguardanti l'operazione in parola, comprese le ricadute che la stessa avrà sul personale dipendente;
- 6) detto confronto è proseguito in successivi incontri tenutisi il 2, 9, 10, 20 e 28 dicembre;
- 7) le Organizzazioni Sindacali, in occasione degli incontri di cui al punto precedente, hanno manifestato la loro posizione rispetto al progetto presentato. Hanno dichiarato di non essere pregiudizialmente contrarie ad un progetto che porti risparmi all'interno del Gruppo, ma hanno manifestato la loro contrarietà rispetto al metodo utilizzato per il raggiungimento dell'obiettivo. E' incoerente che un Gruppo, che dichiara di essere Federale, anziché ricercare soluzioni atte a mantenere il radicamento sui vari territori in cui opera, prefiguri una situazione che accentrando lavorazioni a Modena metta le basi per il depauperamento economico dei territori nonché occupazionale e professionale dei lavoratori delle Banche Federate. In questa ottica viene valutato negativamente il ricorso alle esternalizzazioni. Pertanto al fine di dare attuazione alle indicazioni contenute nel Piano Industriale, nel punto "Back Office" le OO.SS. richiedono l'istituzione di nuove filiali di BPER Services da collocarsi nel Mezzogiorno cui affidare lavorazioni per l'intero Gruppo, potenziando altresì le filiali già esistenti al di fuori dell'Area modenese.
- 8) La parte aziendale, rispetto alle dichiarazioni delle Organizzazioni Sindacali conferma le proprie considerazioni, relativamente all'operazione, espresse in occasione degli incontri inerenti la presente procedura.

L'operazione, inserita nell'ambito del Piano Industriale del Gruppo Bper 2009 – 2011, punta ad un pieno raggiungimento dell'uniformità e standardizzazione dei processi lavorativi, con conseguente aumento dell'efficienza e del servizio offerto alle Banche del Gruppo, attraverso il contenimento dei costi ed alla razionalizzazione delle attività e strutture. Mira inoltre a massimizzare l'efficienza, divenuta presupposto necessario per preservare il modello federale e con esso la presenza e l'occupazione sul territorio nel quale siamo presenti con le nostre Banche, che necessariamente dovranno svilupparsi con massima e rigorosa attenzione alle dinamiche dei costi.

Malgrado la crisi non allenti la sua morsa, nonostante le numerose operazioni di razionalizzazione già effettuate e la crescente pressione competitiva e regolamentare, l'azienda sottolinea altresì che si è astenuta dal percorrere soluzioni drastiche attuate dai principali competitors, quali il taglio massiccio ed indiscriminato di posti di lavoro attraverso piani di esodazione massiva del personale.

Relativamente alle esternalizzazioni, si ribadisce come queste non siano un aspetto prioritario e strategico del progetto presentato bensì circoscritte a casi limitati, laddove aspetti procedurali e conoscenze tecniche non consentirebbero la fornitura insourcing di servizi a livello competitivo e soprattutto efficiente.

Pur non prevedendo, il piano di accentramenti oggetto della presente procedura, la costituzione di poli territoriali specializzati, la stessa non è da escludersi in futuro, qualora vi fossero ulteriori accentramenti di attività, essendo riferito il progetto in esame esclusivamente a ciò che è già stato oggetto di deliberazione aziendale. Come evidenziato dalle stesse Organizzazioni Sindacali, il Piano Industriale prevede l'eventuale creazione di poli specializzati nell'ambito dei territori del Gruppo. Tale eventualità, così come il potenziamento delle filiali già esistenti al di fuori dell'area modenese, potrà realizzarsi solamente nell'ottica del perseguimento dell'efficienza di cui si è detto, finalità quest'ultima raggiungibile solamente se detti poli risultassero strutturati in modo tale da garantire servizi efficaci e a costi competitivi rispetto a quelli praticati sul mercato.

- 9) Le OO.SS. nel prendere atto di quanto affermato dall'azienda ribadiscono che nella forma societaria della Capogruppo, cioè quella di cooperativa, ci siano i presupposti perché possa trovare accoglimento la proposta della creazione di ulteriori poli, certamente strutturati in modo tale da garantire servizi efficaci.
- 10) Il 22 novembre 2010 la Direzione generale del Banco di Sardegna ha inviato alle Segreterie di Coordinamento della medesima azienda nonché per conoscenza all'Organismo Sindacale Aziendale di BPER Services ed alle Segreterie degli Organi di Coordinamento di Gruppo comunicazione

relativa al riposizionamento dell'Ufficio Segreteria e Supporto Tecnologico della Filiale di Sassari di BPER Services nell'ambito del Servizio Organizzazione del Banco di Sardegna. A seguito di accordo tra le parti coinvolte il riposizionamento citato sarà inserito all'interno della presente procedura;

si è convenuto quanto segue.

Art. 1

La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

Art. 2

Alla data del 1° gennaio 2011 verranno distaccati da BPER in BPER Services n. 470 lavoratori.

La sede di lavoro per il personale distaccato rimarrà invariata rispetto a quella attuale, non determinando i distacchi alcun effetto sulla mobilità territoriale delle risorse coinvolte.

Sotto il profilo dimensionale, BPER Services opererà, alla data del 1° gennaio 2011, con i lavoratori distaccati di cui al presente punto, che si aggiungeranno alle 180 risorse già distaccate presso la Società Consortile nonché alle 40 risorse, attuali dipendenti di BPER Services S.C.p.A., per un totale che alla data odierna è pari a 690 risorse.

Il perimetro sopra individuato tiene conto del riposizionamento dell'Ufficio Segreteria e Supporto Tecnologico della Filiale di Sassari della Società Consortile all'interno del Servizio Organizzazione del Banco di Sardegna, con la conseguente cessazione anticipata dei distacchi delle 4 risorse operanti all'interno della citata unità organizzativa di BPER Services, originariamente prevista per il 31/03/2011. Dette risorse verranno assegnate all'interno del Servizio Organizzazione del Banco di Sardegna nell'"Ufficio Supporto Tecnologico", appositamente costituito.

In riferimento a quanto dichiarato al punto 3) della premessa di cui al presente accordo, si concorda che, in caso di variazioni sostanziali delle finalità del progetto di accentramento elencate nel suddetto punto, le parti si incontreranno per una valutazione congiunta delle conseguenze, anche in un'ottica di rientro delle attività e dei lavoratori.

Dichiarazione Aziendale.

Il progetto in esame e la relativa informativa si riferiscono esclusivamente a ciò che è già stato oggetto di deliberazione aziendale.

Tuttavia, pur non prevedendo il piano di accentramenti oggetto della presente procedura la costituzione di poli territoriali specializzati, qualora vi fossero ulteriori accentramenti di attività l'azienda si impegna, in coerenza con le finalità indicate nel Piano Industriale ed alle dichiarazioni aziendali in premessa, a valutare concretamente la costituzione di nuovi poli da collocarsi in via prioritaria nel Centro-Sud Italia.

Art. 3

Ai dipendenti di BPER Services verrà applicato il CCNL del credito tempo per tempo vigente, unitamente a quanto previsto nel CIA del 16 giugno 2010, nel verbale di accordo di pari data in tema di inquadramenti e, laddove applicabile, nelle intese sottoscritte il 20/03/2009 in sede di costituzione della Società consortile ed il 5/11/2008 presso Metelliana Spa.

Art. 4

Il distacco decorrerà dal prossimo 1° gennaio 2011: la durata è prevista in 3 anni, rinnovabile a cadenza triennale e non verranno operate cessioni di personale salvo consenso delle risorse interessate e comunque nel rispetto della legge.

Per le risorse oggi distaccate in Bper Services, il cui distacco scadrà il 31 marzo 2011, ai sensi dell'accordo del 20 marzo 2009, si prevede un incontro entro tale data, per la proroga dei distacchi ed al fine di valutare l'estensione alle medesime di quanto stabilito nel presente accordo.

E' in facoltà delle Aziende distaccanti richiamare in servizio presso di sé i dipendenti distaccati anche anticipatamente rispetto alla scadenza.

I distacchi presso BPER Services non costituiscono interruzione o novazione alcuna del rapporto di lavoro con le aziende distaccanti. Conseguentemente, per tutto il periodo di distacco, resteranno invariate le condizioni che disciplinano il rapporto di lavoro con l'azienda distaccante secondo le norme, i contratti e, in quanto applicabili, i regolamenti aziendali tempo per tempo vigenti. In particolare, verrà riconosciuto al personale distaccato il trattamento economico e normativo tempo per tempo vigente presso l'azienda distaccante, ivi compreso ove previsto l'eventuale sistema premiante, fermo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. a proposito di sistema incentivante (art. 16, comma 2).

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. chiedono, qualora vi fossero richieste di cessione di contratti, di essere coinvolte in un confronto sulla materia.

Art. 5

Il personale distaccato potrà in qualsiasi momento chiedere il rientro nell'azienda di provenienza. Le richieste saranno prese in considerazione dalle singole aziende distaccanti e avranno seguito solo dopo un'attenta valutazione della situazione quali-quantitativa degli organici, da effettuarsi congiuntamente con la distaccataria.

Nel corso dei momenti di verifica di cui al successivo art. 18, verrà fornita alle OO.SS. firmatarie del presente accordo un'informativa sul numero delle richieste di rientro nell'azienda di provenienza, sugli esiti e sulle relative motivazioni.

L'informativa di cui al comma precedente verrà fornita per conoscenza anche alle RSA delle Aziende interessate.

Art. 6

In caso di cessazione o cessione dell'attività di BPER Services ovvero in caso di radicali mutamenti societari tali da comportare tensioni occupazionali:

- 1) i lavoratori distaccati potranno rientrare presso le rispettive aziende distaccanti, tenendo presente in via prioritaria il luogo di residenza e/o di provenienza;
- 2) i dipendenti in servizio presso BPER Services verranno ricollocati all'interno del Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna. Ciò avverrà tenendo in considerazione le singole attitudini personali e professionali anche in relazione alle precedenti esperienze lavorative tenendo presente in via prioritaria i territori di residenza e/o provenienza, in coerenza con i piani industriali delle singole banche del Gruppo.

Art. 7

Per quanto riguarda le future necessità di personale (ad es. aumenti di organico, sostituzione di lavoratori rientrati anticipatamente presso le Banche distaccanti, sostituzione di lavoratori cessati dal servizio, sostituzione di lavoratrici assenti per congedi di maternità, ecc.) individuate dalla Direzione Generale della società consortile, si potrà procedere attraverso l'assunzione di risorse direttamente da parte di BPER Services.

In caso di esigenza di nuovo personale, il Consorzio Bper Services ricercherà, tramite adeguata pubblicizzazione dell'iniziativa, le candidature per le professionalità occorrenti negli ambiti territoriali tra quelli cui sono ubicate le sedi (Direzione Generale e Filiali) della Società Consortile e negli altri territori economicamente più svantaggiati in cui operano le Aziende del Gruppo.

Art.8

La prestazione lavorativa durante il periodo di distacco sarà svolta secondo gli incarichi che saranno definiti dalla Direzione Generale di BPER Services.

Durante il periodo di distacco il personale distaccato operante in BPER Services presterà servizio nell'ambito del comune in cui prestava la propria attività al momento della sottoscrizione del presente

accordo. Eventuali trasferimenti ad altra unità produttiva al di fuori del suddetto ambito comunale potranno essere disposti con il consenso degli interessati .

La valutazione professionale del personale distaccato sarà effettuata con i criteri e le modalità previsti dalla normativa tempo per tempo vigente presso le banche distaccanti.

I dipendenti di BPER Services verranno valutati sulla base del sistema di valutazione di cui si è dotata la Società Consortile.

Art. 9

L'assetto organizzativo della Società Consortile è stato consegnato dalla parte datoriale alle Organizzazioni Sindacali nell'ambito delle slides allegate all'informativa sindacale.

Quest'ultimo viene allegato al presente accordo, fatta salva comunque la facoltà aziendale di poterlo modificare nel tempo, previa informativa alle RSA di BPER Services.

Art. 10

In materia di programmi, criteri e finalità degli interventi formativi previsti dal CCNL e dalle iniziative aziendali, il personale distaccato potrà continuare a fruire delle opportunità formative offerte dalle rispettive aziende distaccanti secondo gli attuali piani formativi.

Il personale di BPER Services, attuale e futuro, fruirà della formazione secondo le modalità previste dal CCNL.

L'offerta formativa potrà altresì prevedere la possibilità di aderire a qualificate iniziative formative esterne su indicazione della Direzione Generale della Società Consortile.

Al termine di ogni "anno formativo" le organizzazioni sindacali verranno informate circa gli esiti delle attività formative poste in essere nell'ambito della società consortile.

Art. 11

Al termine del distacco, per i dipendenti che dovessero essere impiegati in attività sostanzialmente diverse da quelle esplicitate durante il servizio presso BPER Services, dovranno, se necessario, essere previsti corsi addestrativi/formativi o di riqualificazione, anche con ricorso a finanziamenti pubblici e/o del fondo di solidarietà di settore, combinati con periodi di applicazione e verifica pratica presso succursali, uffici o, in generale, unità organizzative delle aziende distaccanti.

Programmi e modalità degli interventi addestrativi e formativi, attuabili con percorsi di riqualificazione, formeranno oggetto di preventiva valutazione congiunta con le OO.SS. aziendali.

Art. 12

Il personale distaccato, attualmente in servizio con contratto di apprendistato professionalizzante, continuando nello svolgimento delle attuali mansioni, relativamente all'attività formativa, proseguirà l'iter previsto nel progetto formativo sottoscritto all'atto dell'assunzione e parte integrante del contratto di apprendistato.

L'evoluzione societaria e organizzativa di BPER Services non dovrà pregiudicare la conferma in servizio del dipendente al termine del periodo di apprendistato.

Art. 13

In materia di agibilità sindacali, il personale distaccato nell'ambito della presente procedura, per tutta la durata del distacco, farà riferimento alle RSA delle aziende di provenienza.

Art. 14

I lavoratori distaccati a seguito della presente procedura verranno inizialmente adibiti alle mansioni già svolte presso BPER, non avendo l'operazione in parola effetti sulla mobilità professionale delle risorse coinvolte.

La parte aziendale seguirà lo sviluppo di BPER Services per quanto riguarda i livelli qualitativi e quantitativi delle attuali lavorazioni al fine di monitorare gli equilibri occupazionali oggi in essere presso ogni unità organizzativa.

Art. 15

Il piano degli accentramenti, come rappresentato nelle slides allegate all'informativa dell'11 novembre 2010, verrà realizzato progressivamente nel corso del primo semestre del 2011. Da ciò consegue che le risorse oggi impegnate presso le Banche del Gruppo coinvolte nell'operazione, nelle attività oggetto di accentramento, verranno liberate tempo per tempo in occasione del passaggio delle attività alla Società Consortile ed utilmente riallocate in loco senza dar luogo a mobilità territoriale superiore a 80 km (tra andata e ritorno) rispetto alla precedente sede di lavoro, comunque nel rispetto del vigente CCNL, salvo accordo con la risorsa.

Il processo potrà comportare mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi, e potrà rendere necessario il ricorso alla mobilità professionale del Personale intesa anche come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, nel rispetto delle norme vigenti in tema di equivalenza di mansioni e fungibilità.

L'eventuale cambiamento di mansione, verrà effettuato attraverso appositi interventi di riqualificazione professionale attuata mediante interventi formativi e adeguato affiancamento addestrativi, cercando, laddove possibile, la condivisione con i lavoratori interessati.

Gli interventi formativi dovranno essere definiti in funzione delle specifiche necessità aziendali, tenendo altresì in considerazione le caratteristiche delle risorse interessate e le loro conoscenze professionali, anche di tipo specialistico, e saranno oggetto di confronto con le RSA delle aziende coinvolte nel corso dell'incontro annuale sulla formazione.

Gli interventi formativi suindicati, quando concordati tra le parti, si collocano nell'ambito di un processo di ristrutturazione e/o riorganizzazione e, considerata la finalità di favorire un'adeguata preparazione a svolgere nuovi compiti ed alla realizzazione di specifici obiettivi di riqualificazione professionale, rientrano tra i progetti finanziabili con gli appositi strumenti nazionali e/o comunitari e/o contrattuali, in particolare con quelli di settore, con specifico riferimento al Fondo Banche e Assicurazioni (FBA) ed alle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, comma I – lettera a), punto 1 del D.M. 158/2000, previa attuazione di quanto disciplinato dall'art.7 dello stesso D.M.

Dichiarazione delle OO.SS.

Al fine di ridurre quanto più possibile il ricorso alla mobilità territoriale, le OO.SS. richiedono ne sia data opportuna pubblicità al fine di favorire il riavvicinamento ai luoghi di residenza anche di quanti non direttamente ad essa coinvolti.

Dichiarazione aziendale

Al fine di facilitare la ricollocazione delle risorse liberate presso le singole banche a seguito degli accentramenti di cui al presente progetto, le aziende coinvolte potranno favorire eventuali esodi volontari tra i lavoratori in possesso dei requisiti, supportandoli con forme di incentivazione

A tal fine le banche interessate si doteranno di linee guida comuni per il Gruppo BPER cui fare riferimento. Nell'ambito dell'incontro di cui all'art. 18 del presente accordo, verrà data informativa alle OO.SS. sul numero delle risorse che avranno fruito di tali forme di incentivazione.

Art. 16

Con riferimento alle attività di data entry della tesoreria enti di Banca Popolare di Lanciano e Sulmona, le parti firmeranno un incontro da tenersi prima di procedere all'attuazione di quanto illustrato in occasione degli incontri avvenuti nell'ambito della presente procedura.

Nel corso degli incontri di cui al successivo art. 18, verranno illustrati gli esiti dell'operazione di cui al precedente comma.

Art. 17

I costi relativi a questa operazione formeranno oggetto di confronto fra le RSA e le singole aziende relativamente agli impatti sui Premi aziendali delle società coinvolte.

Art. 18

Le parti effettueranno, a richiesta di una di esse, momenti di verifica periodici, di massima con cadenza annuale.

Art. 19

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurite le procedure avviate in applicazione degli articoli 15, 16 e 19 del vigente CCNL dell'8/12/2007.

L' Azienda:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA S. C. _____

Le Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO – F.D. _____

FABI _____

FIBA-CISL _____

FISAC-CGIL _____

UIL.CA-UIL _____

UGL CREDITO _____

SINFUB _____