

R. Com

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER Banca S.p.A.

- Fusione per incorporazione della Società consortile BPER Services S.C.p.A. nella Società Capogruppo BPER Banca S.p.A. e conseguente:**
- riconfigurazione dell'Organigramma di Capogruppo;
 - evoluzione del modello organizzativo;
 - impatto sulle società del Gruppo BPER Banca S.p.A.

Il giorno 24 luglio 2019, in Modena, tra:

l'Azienda BPER Banca S.p.A. in qualità di Capogruppo (di seguito, per brevità, "BPER" o "Capogruppo") e in nome e per conto delle aziende interessate, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Barbara Cavani, Silvia Parmeggiani, Annalisa Bassoli, Rosario Cancro, Fabio Luppi, Gabriele Arioli;

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

- o FABI nelle persone di Antonella Sboro, Maria Antonietta Soggiu, Nunzio Timmoneri, Alfredo Villa, Daniele Cherubini, Lanfranco Nanetti, Michele Sacco, Pierluigi Baldini, Andrea Zucchi, Stefano Rossi Mel, Rossella Penserini, Rossella Orlando, Antonella Favoino, Antonino Geraci, Pier Mario Quidacciolu, Giovanni Manzi, Lucia Franceschi, Giuseppe De Felice.
- o FIRST CISL nelle persone di Tonino Usai, Emilio Verrengia, Maria Franca Fancellu, Sabrina Schieri, Filippo A. Roberto Fiori, Antonio Masala, Giulio Olivieri, Maurizio Davi, Luca Mellano, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Andrea Bigioni, Raffaele Ugolini, Carmen Oneto, Antonio Polcaro.
- o FISAC CGIL nelle persone di Giuseppe Angelo Cui, Giovanni Gaudenzi, Marcella Oppia, Anna Trovato, Emanuele Tecleme, Nicola Cavallini, Antonello Desario, Andrea Matteuzzi, Marco Del Brocco, Francesca Carnoso.
- o UILCA nelle persone di Giovanni Dettori, Alessandra Piccoli, Paolo Tassi, Francesco Mastino, Luca Cremonini, Caterina Cuccu, Antonio Continolo.
- o UNISIN nelle persone di Massimiliano Ferullo, Patrizia Calabrese, Andrea Bonvicini, Carlo Esposito, Paolo Pilloni, Giuseppe Raimondo Pisanu.

premessi che

- il Consiglio di Amministrazione di BPER ha deliberato l'internalizzazione del Consorzio BPER Services nella Capogruppo, in coerenza con gli obiettivi del Piano Industriale di Gruppo 2019-2021 "BPER 2021 Strategic Plan";
- la fusione di BPER Services in BPER Banca, volta a conseguire una semplificazione e una razionalizzazione del Gruppo BPER, sarà eseguita mediante incorporazione ai sensi degli artt. 2501 e seguenti c.c.;
- la reinternalizzazione delle funzioni operative comporterà una parziale ridefinizione del modello organizzativo del Gruppo BPER, in quanto la Capogruppo fornirà direttamente i servizi oggi prestati da BPER Services;
- in data 25 marzo 2019 la Capogruppo ha trasmesso agli Organismi sindacali del Gruppo BPER Banca una informativa sindacale in applicazione dell'art. 47 della L.428/90, nonché degli artt. 17, 18, 19 e 21 del CCNL ABI 31/03/2015, relativa al progetto di fusione per incorporazione di BPER Services S.C.p.A. in BPER Banca S.p.A., informativa che si intende integralmente richiamata nel presente accordo;
- a seguito della predetta informativa le parti hanno svolto un esame congiunto relativo alle ricadute sul personale derivanti dalla citata fusione per incorporazione.
- a seguito della predetta informativa, in occasione dei successivi incontri tenutisi in data 12 giugno, 10 e 11, 22, 23 e 24 luglio 2019, le parti hanno svolto un esame congiunto relativo alle ricadute sul personale derivanti dalla citata fusione per incorporazione;

le Parti hanno convenuto quanto segue

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo

(Area containing various handwritten signatures and initials in blue, black, and green ink.)

CAPITOLO I - EFFETTI DELLA CESSIONE SUL PERSONALE

Art. 2 - Efficacia e titolarità

La data di efficacia giuridica del progetto di fusione per incorporazione di BPER Services in BPER decorre dal 10 giugno 2019.

La titolarità dei rapporti di lavoro del personale incorporato prosegue dalla data di fusione alle dipendenze di BPER (banca incorporante), senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 c.c., con l'applicazione del CCNL del settore del credito ABI 31/03/2015, nonché delle normative nazionali di settore ed aziendali di secondo livello. Verranno altresì conservati i diritti derivanti da eventuali patti individuali.

Art. 3 - Anzianità

Il personale della società incorporata conserva le anzianità convenzionali e di effettivo servizio maturate e riconosciute presso la incorporata alla data di effetto della fusione.

Art. 4 - Personale dipendente ed in distacco presso BPER Services

Alla data di fusione i dipendenti di BPER Services ammontano a nr. 182, di cui 6 in distacco attivo presso strutture BPER Banca, a cui vanno aggiunti nr. 46 contratti di somministrazione, che non fanno parte della procedura ma che si comunicano per completezza di informazione.

In seguito alla fusione, per le risorse rivenienti dal Gruppo BPER Banca in distacco presso BPER Services si prevede quanto segue:

- per i lavoratori in distacco da BPER Banca, si prevede il rientro dal distacco e la continuazione del rapporto senza soluzione di continuità presso la distaccante;
- per i lavoratori in distacco da altre Società del Gruppo, permanendo l'originario interesse, si prevede una variazione dell'azienda distaccataria, con la continuazione del distacco senza soluzione di continuità, alle medesime condizioni già in essere, previste dall'accordo del 20 marzo 2009, concernente il progetto di accentramento di attività e distacco finalizzato alla costituzione di BPER Services e successive modifiche.

I poteri gestionali e di coordinamento organizzativo del personale distaccato saranno esercitati da BPER Banca, per il tramite dei responsabili delle unità organizzative competenti.

Di seguito si riporta la tabella aggiornata dei lavoratori in distacco presso BPER Services alla data di fusione.

Tabella 1: evoluzione personale in forza a Bper Services per società di appartenenza

AZIENDE	RISORSE al 28.02.2019	ASSUNTI	CESSATI	DISTACCHI -	DISTACCHI +	RISORSE alla data di fusione
BANCA DI SASSARI S.P.A.	3	0	0	0	0	3
BANCO DI SARDEGNA S.P.A.	238	0	0	2	0	236
BPER BANCA S.P.A.	810	0	0	17	5	798
BPER SERVICES SOC. CONSORTILE PER AZIONI	154	30	2	0	0	182
CASSA DI RISPARMIO DI BRA S.P.A.	10	0	0	1	0	9
CASSA DI RISPARMIO DI SALUZZO S.P.A.	23	0	0	2	0	21
Totale complessivo	1238	30	2	22	5	1249
SOMMINISTRATI	47	15	16	0	0	46

N.B.: nr. 11 lavoratori in somministrazione sono stati assunti presso BPER Services successivamente al 28.02.2019.

Tabella 2: personale in forza a Bper Services per Unità operativa alla data della fusione

UNITÀ OPERATIVE	BANCA DI SASSARI S.P.A.	BANCO DI SARDEGNA S.P.A.	BPER BANCA S.P.A.	BPER SERVICES S.c.p.A.	CASSA DI RISPARMIO DI BRA S.P.A.	CASSA DI RISPARMIO DI SALUZZO S.P.A.	Totale complessivo
DIREZIONE GENERALE		2	25	3			30
DIREZIONE OPERATIONS		1	56	5	9		71
DIREZIONE SERVICE DESK		17	127	3			147
DIREZIONE SISTEMI	2	16	53	54			125
SERVIZIO FINANZA E CREDITI DI FIRMA		20	94	7			121
SERVIZIO FINANZIAMENTI E ANAGRAFE CR	1	43	153	13			210
SERVIZIO GLOBAL TRANSACTION		79	115	2			196
SERVIZIO MIDDLE OFFICE		46	80			21	147
SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E QUALITA'			9	5			14
SERVIZIO SISTEMI BUSINESS E CANALI			34	37			71
SERVIZIO SISTEMI GOVERNO RISCHI E CONTROLLI			17	30			47
SERVIZIO TECNOLOGIE ICT		12	35	17			64
DISTACCATI IN BPER BANCA				6			6
Totale complessivo	3	236	798	182	9	21	1249

PLM

Il personale dipendente di BPER Services complessivamente è pertanto ammontante a 182 risorse.

Art. 5 – Organico dell’incorporata e della Capogruppo - riallocazione risorse

Nella seguente tabella viene riportato il riepilogo dell’impatto numerico sulle risorse, con indicazione dell’allocazione post fusione delle stesse.

Tabella 3: allocazione risorse

BPER BANCA		
Direzione Sistemi + UO a riporto	trasferita	307
Direzione Operations + UO a riporto, proformato inf. comp. Crediti 14.03.19	trasferita	577
Presidio Credito e Risk Mitigation, inf. comp. crediti 14.03.19	costituita	22
Direzione Service Desk + UO a riporto	trasferita	293
Uff. Servizi Diversi: trasferita nella Direzione Service Desk	trasferita	0
Uff. Portafoglio Progetti	ridenominata	8
Uff. Qualità dei Servizi e Presidio Esternalizzazioni	costituita	4
Uff. Adempimenti IVA e altre Società	costituita	7
Uff. Consulenza Legale Bancaria	potenziamento	3
Uff. Reporting Direzionale e Analisi	potenziamento	2
Uff. Gestione Direzione Centrali	potenziamento	2
Chief Operating Officer	potenziamento	2
Servizio Governo ICT e Sicurezza (CIO)	potenziamento	2
Uff. Presidio Organizzativo e C. Operativa	potenziamento	2
Uff. Architettura e Sicurezza	---	4
Direzione Organizzazione	---	2
Direzione Real Estate	---	1
Ufficio Workforce Unit	---	1
DRU - Direzione Risorse Umane	---	1
Uff. Gestione Ordini e Contratti	---	1
Ufficio Processi finanza e Wealth Management	---	1
Ufficio processi governo e supporto	---	1
Ufficio Ricerca, selezione e formazione	---	1
Area Crediti - Chief Lending Officer	---	1
Area Territoriale Nord - Olbia n. 2	---	1
Lunghe assenze e in attesa di assegnazione	---	3
TOTALE SALDO ALLOCAZIONE RISORSE	---	1249
MOVIMENTI DI RISORSE SUCCESSIVI ALL'INFORMATIVA		
Lavoratori usciti dal perimetro per rientro dal distacco dopo il 28 febbraio	---	22
Lavoratori entrati nel perimetro dopo il 28 febbraio	---	5
Lavoratori cessati da BPER Services dopo il 28 febbraio	---	2
Lavoratori assunti dopo il 28 febbraio	---	30

Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including various initials and a signature at the bottom right.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including a large signature at the bottom left.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

Il progetto prevede la riallocazione di tutte le risorse coinvolte nelle strutture BPER Banca. Tra queste, nr.3 risorse sono lavoratori in lunga assenza e in attesa di assegnazione.

Il dimensionamento post fusione prevede un rilascio organizzativo di 31 unità, che concorre, unitamente agli altri progetti del piano industriale 2019-2021, ad alimentare la prevista riduzione del personale indicata nel documento "BPER 2021 - STRATEGIC PLAN", presentato lo scorso 28 febbraio 2019 (Allegato Tabella nr.2).

Art. 6 - Mobilità

Le conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale sui lavoratori coinvolti dalla procedura sono riportate all'Allegato 1.

Art. 7 - Valutazioni del personale

Fermo restando quanto previsto dai CCNL, dai regolamenti e dalle normative tempo per tempo vigenti in materia di provvedimenti disciplinari, per i 12 mesi successivi alla fusione, si dovrà tenere in considerazione l'eventuale deficit formativo relativamente ad eventuali episodi e/o situazioni problematiche che dovessero coinvolgere i colleghi direttamente interessati dalla presente procedura. Allo stesso modo e nella medesima ipotesi si terrà conto, ai fini della valutazione della prestazione, prevedendo, laddove necessario, ulteriore formazione. La valutazione del personale di Bper Services, per l'anno 2019, avverrà considerando anche la valutazione del periodo ante-fusione.

CAPITOLO II - PARTE ECONOMICA

Art. 8 - Trattamento retributivo complessivo

Al personale proveniente da BPER Services verrà riconosciuto, con riferimento all'inquadramento posseduto, il trattamento economico di natura retributiva (di origine contrattuale collettiva, nazionale ed aziendale) previsto in BPER, in applicazione dell'art. 2112 c.c..

Considerata la particolare natura consortile di BPER Services, partecipata dalle società del Gruppo BPER tra cui BPER Banca, in via eccezionale la Capogruppo stabilisce che al personale riveniente da BPER Services saranno applicati i trattamenti previsti dal CIA BPER Banca del 14 luglio 2011 e dalla restante normativa di secondo livello applicata in BPER Banca, con riconoscimento dell'anzianità maturata presso BPER Services al fine della maturazione dei diritti e con corresponsione dei trattamenti eventualmente dovuti a partire dalla data di fusione, secondo le scadenze previste.

Art. 9 - Premio Aziendale

I lavoratori BPER Services saranno destinatari del Premio Aziendale BPER Banca, a partire dall'esercizio 2019 con erogazione prevista nel 2020, nel rispetto della disciplina aziendale tempo per tempo vigente, ferma restando l'erogazione del Premio Aziendale relativo all'esercizio 2018 prevista per il corrente mese di luglio.

Art. 10 - Erogazione 40% (art. 27 CIA BPER)

L'erogazione 40% sarà riconosciuta al personale dell'incorporata, con maturazione dalla data di incorporazione e con prima erogazione nel 2020.

Art. 11 - Fondo pensione

Si conferma l'applicazione delle previsioni in essere in materia di previdenza complementare previste per BPER Banca.

La contribuzione a carico azienda per i dipendenti iscritti ai fondi di previdenza complementare sarà uniformata a partire dal 10 giugno 2019 (o diversa data per coloro che si iscriveranno ai fondi successivamente), estendendo ai dipendenti ex BPER Services quanto riconosciuto in BPER Banca quale contribuzione aziendale, pari oggi al 3,5% della retribuzione imponibile TFR, o comunque alle medesime condizioni previste in BPER Banca tempo per tempo vigenti.

Art. 12 - Assistenza sanitaria

Ai dipendenti della incorporata verrà riconosciuta la Polizza Sanitaria tempo per tempo vigente in BPER Banca.

Art. 13 – Premio di anzianità

In conformità a quanto previsto dall'art. 29 CIA BPER Banca, al personale della incorporanda che raggiungerà il 25° anno di anzianità di effettivo servizio verrà corrisposto un premio di Euro 517,00 "una tantum". La decorrenza dell'anzianità per la maturazione del diritto sarà conteggiata dalla data di assunzione presso BPER Services, fermo restando quanto previsto dall'art. 1 del Verbale di intesa riferito al Contratto Integrativo Aziendale BPER Services del 16 giugno 2010.

Art. 14 – Speciale erogazione di fine rapporto

La Speciale erogazione di fine rapporto prevista dall'art. 30 CIA BPER verrà riconosciuta a tutti i lavoratori che cesseranno, in base alla casistica prevista, a decorrere dal 10/6/2019, con riconoscimento dell'anzianità relativa al periodo prestato presso BPER Services.

Art. 15 – Buoni Pasto e Buoni Regalo

Ai lavoratori BPER Services verranno applicate, a partire dalla data di fusione, le condizioni sui Buoni Pasto e sui Buoni Regalo "Cadhoc" tempo per tempo in essere presso BPER Banca.

CAPITOLO III – PARTE NORMATIVA

Art. 16 – Inquadramenti e indennità CIA BPER

Le previsioni del CIA BPER, relative alla "Ulteriore normativa applicabile al personale di BPER distaccato presso BPER Services", Artt. 1, 2, 3 e 4, relative al riconoscimento di inquadramenti e indennità, saranno applicate al personale di BPER Services ricompreso nelle fattispecie, considerando l'anzianità maturata presso BPER Services al fine del riconoscimento del diritto e con erogazione dei trattamenti eventualmente dovuti a partire dalla data di fusione, secondo le scadenze previste.

Art. 17 – Mansioni e continuità professionale

Compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, il Personale continuerà ad essere adibito alle medesime mansioni, ricercando una collocazione che consenta la continuità professionale o comunque ne favorisca lo sviluppo, anche tenendo conto delle caratteristiche/competenze e professionalità di ciascuna risorsa.

Il processo riorganizzativo 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 mansioni e fungibilità.

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.

L'eventuale cambiamento di mansione, verrà effettuato attraverso appositi interventi di riqualificazione professionale attuati anche mediante interventi formativi e adeguato affiancamento addestrativo, cercando la condivisione con i lavoratori interessati.

Saranno, altresì, valutate le disponibilità manifestate dai colleghi a ricoprire i nuovi ruoli professionali previsti nelle nuove strutture tenendo in considerazione la professionalità degli stessi.

Vista la complessità dei processi organizzativi in atto potrà presentarsi, esclusivamente nella prima fase di avvio della presente procedura, la necessità di adibire il Personale coinvolto a mansioni con contenuti professionali differenti (superiori, equivalenti o inferiori) rispetto a quelli precedentemente ricoperti.

Al fine di mantenere i lavoratori negli ambiti territoriali di provenienza, l'Azienda potrà proporre ai lavoratori interessati l'adibizione a mansioni differenti (superiori, equivalenti o inferiori).

I lavoratori interessati per evitare la mobilità territoriale potranno chiedere di essere adibiti a mansioni differenti (superiori, equivalenti o inferiori) da quelle ricoperte.

La futura manovra sul personale riferita al Piano Industriale 2019-2021 potrà rendere disponibili posti di responsabilità, per cui – tenuto conto 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. I colleghi interessati dalla modifica delle suddette mansioni potranno essere coinvolti, anche a loro richiesta, in progetti formativi specifici finalizzati al mantenimento della professionalità precedente.

Art. 18 - Formazione

Le parti concordano che la formazione svolge un ruolo fondamentale per la riconversione di ruoli professionali, pertanto sarà all'occorrenza previsto un periodo di intensa formazione che, se necessario, superi i livelli previsti dal CCNL.

Gli interventi formativi/addestrativi di riqualificazione professionale sono realizzati in relazione alle posizioni da ricoprire e tenendo in considerazione le conoscenze e professionalità già acquisite dagli addetti interessati dalla presente procedura, attraverso percorsi relativi all'entrata in ruolo e specifica formazione tecnica volta a colmare eventuali necessità delle risorse, prestando una particolare attenzione ai casi in cui le stesse siano adibite a mansioni differenti da quelle svolte nei 12 mesi precedenti alla nuova adibizione. I corsi potranno essere integrati da affiancamenti professionali.

Eventuali ulteriori necessità potranno essere rappresentate dalle risorse stesse in ogni momento al proprio titolare/responsabile al fine di ricercare la modalità più opportuna attraverso cui intervenire.

Il processo formativo collegato al ruolo ricoperto si concluderà, di massima, entro l'anno accademico successivo all'entrata in ruolo.

Art. 19 - Agibilità sindacali

Per le Rappresentanze Sindacali Aziendali attualmente costituite presso l'incorporata, si riconosce l'ultrattività della normativa tempo per tempo vigente in materia di agibilità sindacali fino al 31 dicembre 2019.

L'Azienda si impegna altresì a mantenere ferme le iscrizioni alle sigle sindacali di appartenenza in essere all'atto della fusione.

Art. 20 - Raccordo con accordo quadro Piano Industriale

Essendo la presente procedura parte integrante del Piano Industriale 2019-2021, nel momento in cui sarà sottoscritto l'accordo quadro, a richiesta di una delle parti, si potrà effettuare un apposito incontro di verifica per valutare eventuali effetti dello stesso sulla presente intesa.

Art. 21 - 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 esaurite le procedure avviate in applicazione dell'articolo 47 della Legge 428/90 e degli articoli 17, 18, 19 e 21 del CCNL ABI del 31 marzo 2015.

Letto, confermato, sottoscritto

L'Azienda:

BPER Banca S.p.A. _____

(anche in qualità di Capogruppo in nome e per conto delle società interessate)

Le Organizzazioni Sindacali:

FABI _____



FIRST CISL _____


FISAC CGIL _____

UILCA _____


UNISIN _____

[Handwritten signatures and initials in various colors (blue, purple, green) over the list of unions.]







 S.R.P. 2




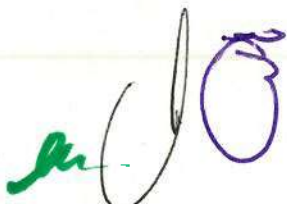






Progetto Bper Services Return: MOBILITÀ TERRITORIALE - IMPATTO DIRETTO (aggiornamento dati al 10/6/2019)


TOTALE	NO	SI (se cambia UP)					
		leggera <50KM		media 51-100 KM		alta > 100 KM	
		MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO	MIGLIORAMENTO	PEGGIORAMENTO
1249	1248	1	0	0	0	0	0




























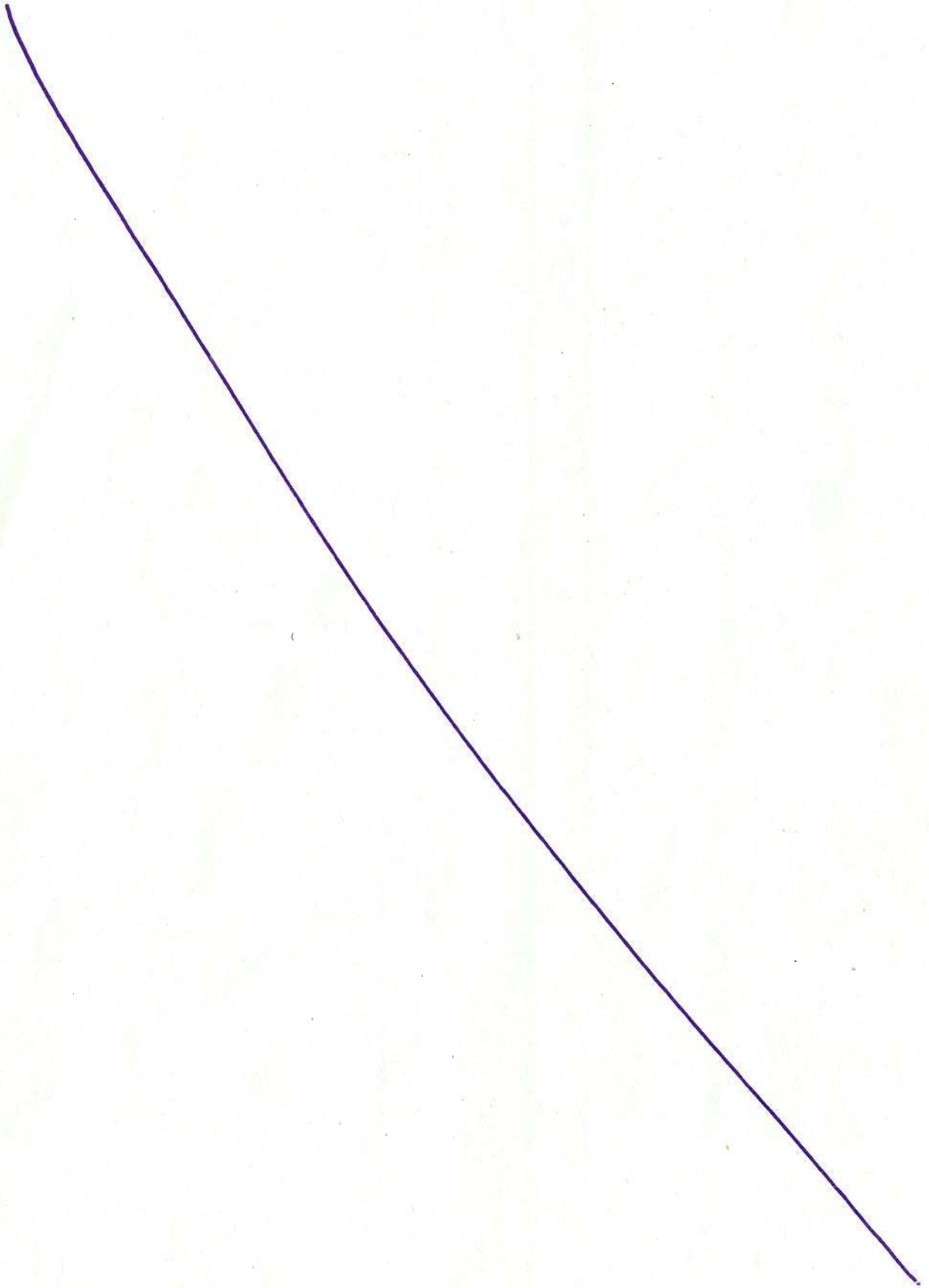














ALLEGATO 1





PROGETTO BPER SERVICES RETURN
MOBILITÀ PROFESSIONALE - IMPATTO DIRETTO
valorizzare la mobilità professionale delle risorse

RUOLO AS IS		RUOLO TO BE - Go Live 10 GIUGNO 2019						TOTALE
		RESPONSABILE	COORDINATORE	COLLABORATORE DI DIREZIONE GENERALE	COLLABORATORE RETE	DA ASSEGNARE	TOTALE	
RESPONSABILE	59	54	1	4	0	0	59	
COORDINATORE	86	0	84	2	0	0	86	
COLLABORATORE DI DIREZIONE GENERALE	1094	0	0	1100	1	0	1101	
LUNGHE ASSENZE IN ATTESA DI ASSEGNAZIONE	10	0	0	0	0	3	3	
TOTALE	1249	54	85	1106	1	3	1249	



