

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2012 – 2014. “Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia”.
Razionalizzazione della Rete di Banca della Campania S.p.A.

Il giorno 12 settembre 2014, a Modena,

le Aziende:

- 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, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Corrado Odorici, Federica Tognacci e Marcello Bongiorno
- Banca della Campania S.p.A. (di seguito per brevità, “BDC”) nella persona di Pietro Zullo;

e le Delegazioni Aziendali e di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

premessi che

- 1) il 13 marzo 2012 è stato approvato il Piano Industriale 2012 – 2014 “Il nuovo Gruppo BPER: crescita, valore e territorio in un Paese che cambia” (di seguito Piano) ed è stato presentato a tutte le OO.SS. ed alle comunità rappresentandone le linee guida nonché le relative azioni abilitanti, sia ordinarie che straordinarie, unitamente agli obiettivi ed ai connessi razionali economico – finanziari;
- 2) il Piano prevede la realizzazione di un intenso programma di cambiamento volto al raggiungimento di obiettivi strategici quali la semplificazione del Gruppo, la generazione di crescita ed efficienza, il rafforzamento della solidità patrimoniale, l'ottimizzazione del presidio dei rischi e il mantenimento di un adeguato profilo di liquidità;
- 3) in data 15 settembre 2012 è stato sottoscritto tra le parti un accordo quadro complessivo con il quale si definiscono le modalità attraverso le quali perseguire gli obiettivi di riduzione di organico previsti e le ricadute sul Personale derivanti dalle operazioni conseguenti all'applicazione del Piano;
- 4) la razionalizzazione ed integrazione delle componenti del Gruppo, che si pone l'obiettivo di pervenire ad una progressiva semplificazione della struttura operativa, ad una riduzione dei costi da perseguire attraverso l'intervento su diverse componenti di costo e ad un miglioramento dell'efficienza, prevede la progettualità della razionalizzazione organizzativa della Rete Commerciale;
- 5) il Piano Industriale prevedeva l'apertura di 25 nuove filiali con focus su 12 Capoluoghi di Provincia prioritari e la chiusura nel Gruppo di 50 sportelli non performanti. Inoltre erano previsti per altre filiali interventi di rilancio e trasferimento, atti a favorire un aumento dell'attività e della redditività aziendale. Banca della Campania ha quindi individuato un certo numero di filiali, secondo i criteri previsti dallo stesso, oggetto di chiusura;
- 6) le OO.SS. contestano il fatto che la chiusura nel Gruppo di sportelli, a prescindere dalla loro caratterizzazione, peraltro non definita nel Piano Industriale, oltre la previsione del Piano (29 filiali, 13 sportelli leggeri e 10 microsportelli mono-addetto), per i quali non è stata fatta azione di rilancio e efficientamento, e la mancata apertura degli sportelli programmati, cambia i presupposti sulla presenza territoriale e sullo sviluppo del Gruppo e sulle prospettive degli organici;

- 7) l'Azienda ribadisce la coerenza della chiusura nel Gruppo di 29 filiali (al netto degli sportelli interessati dall'operazione ex Serfina), 13 sportelli leggeri e 10 microsportelli mono-addetto, tanto con gli obiettivi di cui al punto 5 (gli sportelli chiusi sono complessivamente 52, fra cui la gran parte leggeri o monoaddetto, contro la previsione di 50) quanto con gli obiettivi di organici previsti nel Piano Industriale. In tale contesto BDC ha deliberato in data 17 gennaio 2014 la chiusura di 4 filiali, al fine di raggiungere l'obiettivo di un maggior efficientamento commerciale ed organizzativo della rete stessa, pur preservando le caratteristiche di vicinanza e presidio del territorio. Risultano ad oggi aperte nel Gruppo, quattro nuove filiali;
- 8) le OO.SS. sottolineano che rispetto al perimetro bancario del Gruppo al momento della presentazione del Piano Industriale, le nuove filiali aperte risultano essere 2 di cui Vicenza ag.1, attualmente già chiusa, e Lido di Iesolo;
- 9) in relazione a quanto sopra, in data 27 gennaio 2014, è stata trasmessa da BDC alle Rappresentanze sindacali aziendali delle Organizzazioni sindacali l'informativa che qui si richiama integralmente - con la quale si è dato avvio alla procedura sindacale in applicazione dell'art.17 CCNL del 19 gennaio 2012;
- 10) relativamente all'informativa del 27 gennaio 2014, le Parti di cui al presente accordo si sono accordate per effettuare appositi incontri nelle giornate dell' 11 e 12 settembre 2014;

si è convenuto quanto segue.

Art. 1 - Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 - Riallocazione risorse

Il progetto come da informativa del 27 gennaio 2014, prevede la chiusura di 4 filiali (Ercolano, Napoli Ag. 6, Cava de' Tirreni Ag. 2 e Auletta).

Si allega alla presente uno schema riassuntivo, da considerarsi parte integrante del presente verbale all.to1 (Elenco Sportelli AS IS e TO BE), con il dettaglio dei punti vendita da chiudere e di quelli che riceveranno i rapporti e la prevalenza delle risorse coinvolte nell'operazione.

Le risorse complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione (risorse provenienti da filiali che chiudono + risorse delle filiali che ricevono) sono 44 (16+28 - somma organico filiale che chiude + organico filiale che riceve, cfr. all. 1).

Circa le conseguenze in termini di mobilità territoriale e di mobilità professionale dell'operazione di razionalizzazione sulle stesse, si rinvia all'all.to 2, tab. A ("sintesi mobilità territoriale e professionale - impatto diretto").

A tali risorse se ne aggiungono altre 9 comunque coinvolte nell'operazione per scorrimento (cfr. all.to 2, tab. B "sintesi mobilità territoriale e professionale - impatto a scorrimento").

Le risorse provenienti dalle filiali in chiusura complessivamente coinvolte nel processo di razionalizzazione sono 16 come da all.to 1 ("Tab. AS IS e TO BE"), di cui:

- 5 presso Cava De' Tirreni Ag. 2;
- 4 presso Auletta;
- 3 presso Ercolano;
- 4 presso Napoli Ag. 6.

Le 16 risorse complessive verranno impiegate, direttamente, nel seguente modo:

- 7 confluiranno nelle rispettive filiali erede;
- 9 verranno recuperate.

Alle 16 risorse di cui sopra se ne aggiungono 9 che verranno comunque coinvolte nell'operazione, non direttamente ma per scorrimento (cfr. all. 2 – tab. B cit. e all. 3).

Il progetto di efficientamento descritto consentirà il recupero di 9 risorse che verranno riallocate nel rispetto delle esigenze organizzative, gestionali e tenendo conto anche delle esigenze personali e di famiglia dell'interessato.

La mobilità che si venisse a creare sarà gestita prioritariamente attraverso la ricerca del consenso del personale interessato; la ricollocazione verrà effettuata ricercando la valorizzazione del personale stesso.

Fatte salve le priorità previste dalle normative di legge vigenti, l'Azienda, valuterà prioritariamente le richieste di trasferimento presentate dal personale oggetto della presente procedura, qualora si rendessero disponibili Sedi di lavoro più vicine al luogo di residenza e/o più favorevoli al lavoratore.

Si conferma che in materia di mobilità, a decorrere dalla data di trasferimento, verranno applicate le previsioni di cui all'accordo di Gruppo del 15 settembre 2012.

Alle risorse per le quali nei prossimi sei mesi fossero disposti trasferimenti di iniziativa aziendale collegabili all'operazione in parola verrà applicato l'accordo di Gruppo del 15 settembre 2012.

Raccomandazione delle OO.SS.

- a) Le OO.SS. raccomandano che la gestione del Personale sia improntata al massimo contenimento della mobilità territoriale;
- b) nei casi in cui non sia possibile quanto indicato alla lett. a), le OO.SS. raccomandano che vengano ricercate soluzioni atte a supportare economicamente i lavoratori, anche valutando nei casi dei trasferimenti c.d. a scorrimento, derivanti dalle operazioni di cui trattasi, un trattamento analogo a quello previsto in caso di "trasferimenti che siano diretta ed immediata conseguenza delle operazioni straordinarie previste dal Piano Industriale", di cui agli artt.17 e 18 del citato accordo del 15 settembre 2012.

Dichiarazione aziendale

- a) In relazione alla raccomandazione a) delle OO.SS., l'Azienda si impegna a ricercare soluzioni finalizzate a contenere, quanto più possibile, la mobilità territoriale;
- b) in relazione alla raccomandazione b) delle OO.SS., l'Azienda valuterà i supporti economici, per i trasferimenti c.d. "a scorrimento" evidenziati negli allegati, nei casi in cui la nuova assegnazione comporti una condizione di sostanziale maggior disagio rispetto alla precedente.

Art. 3 - Rapporti di lavoro

Si è concordemente deciso che detta operazione non determinerà interventi sui livelli occupazionali dell'attuale personale in servizio e, pertanto, non si procederà ad alcuna risoluzione di rapporti di lavoro.

Art. 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, come previsto dalle norme di legge e di contratto.

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 anche mediante interventi formativi e adeguato affiancamento addestrativo, cercando la condivisione con i lavoratori interessati.

Il Personale continuerà ad essere adibito, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, alle medesime mansioni, ovvero a mansioni comunque riconducibili al citato inquadramento, ricercando una collocazione che consenta la continuità professionale.

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.

Come definito dall'Accordo di Gruppo 15 settembre 2012 all'art. 20, al fine di poter mantenere i lavoratori negli ambiti territoriali di provenienza, al Personale di cui all'all.to 2 potranno essere attribuite mansioni non equivalenti in deroga all'art. 2103 c.c., possibilmente ricercando il consenso della risorsa. Sarà invece possibile procedere al trasferimento della sede di lavoro, allo scopo di garantire le mansioni equivalenti.

Art.5 – Percorsi professionali

In caso di percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura, che prevedono la maturazione di un inquadramento, alle risorse inserite in tali percorsi verrà garantito, alla data di maturazione l'inquadramento previsto, qualora questo fosse conseguito entro il mese di febbraio 2015.

Negli altri casi di risorse inserite in percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura l'azienda valuterà lo sviluppo inquadramentale anche in base all'eventuale nuovo percorso professionale.

Art. 6 - 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.

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. 7 – Incontro di verifica

Le parti si incontreranno per fare una valutazione congiunta delle ricadute sul personale relativamente alle chiusure entro il 31 gennaio 2015. Di tale incontro verrà redatto verbale che formerà parte integrante del presente accordo.

A richiesta di una della parti si terranno incontri di verifica relativi all'applicazione del presente accordo.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurite le procedure avviate in applicazione dell'articolo 17 del CCNL del 19 gennaio 2012.

L' Azienda:

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA Soc. Coop.

BANCA DELLA CAMPANIA S.p.A.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

Le Organizzazioni Sindacali:

DIRCREDITO - F.D.

Robert Borchié

FABI

Carlo Jasso *Stefano*

FIBA-CISL

Antonio

FISAC-CGIL

Antonio

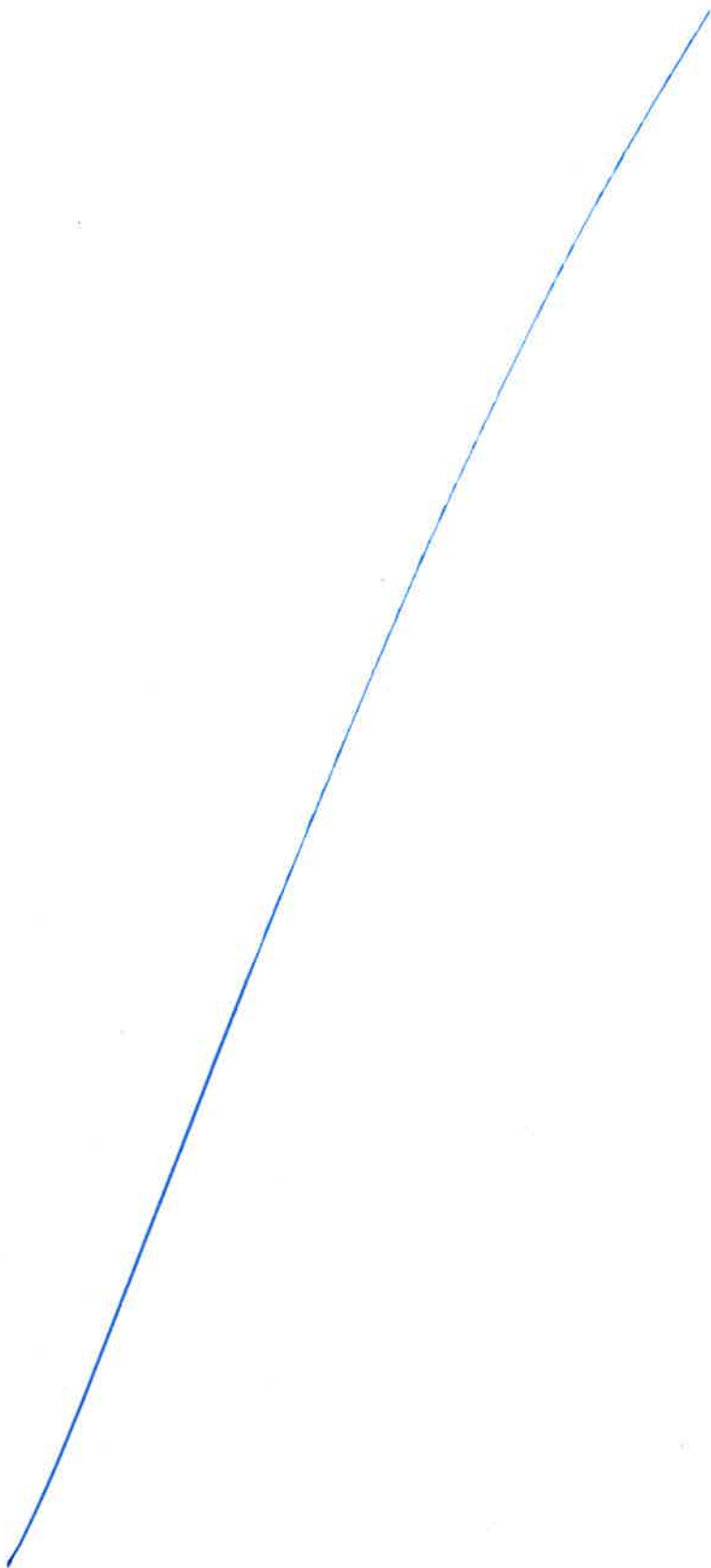
SINFUB

Luigi

UIL.CA

Antonio

[Handwritten mark]



SPORTELLI OGGETTO
DI RAZIONALIZZAZIONE;
RICADUTE SUL
PERSONALE

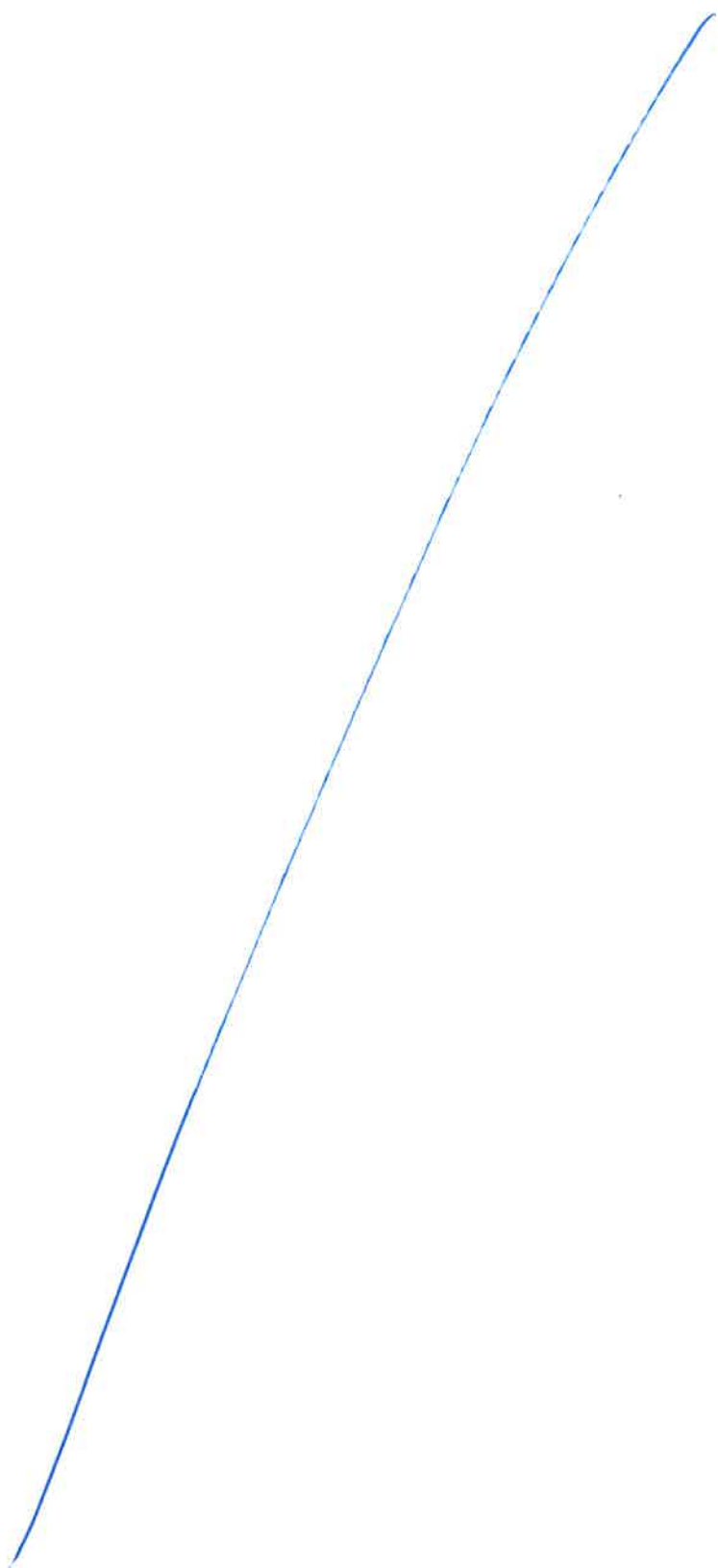
ALL 1

Banca della Campania

N.	Banca	Filiale che chiude	Filiale che riceve	DATA PREVISTA CHIUSURA	Motivazione a supporto della chiusura	Organico filiale che chiude	Organico filiale che riceve	Organico fil. che chiude + fil. che riceve	Organico NEW filiale che riceve	RECUPERI
1	BDC	Cava De' Tirreni Ag.2	Cava De' Tirreni Ag.4	20/06/14	Efficientamento commerciale	5	5	10	8	2
2	BDC	Auletta	Sant'Arzenio	20/06/14		4	6	10	7	3
3	BDC	Ercolano	Torre del Greco	21/03/14		3	6	9	6	3
4	BDC	Napoli Ag.6	Napoli Sede	23/05/14		4	11	15	14	1

16	28	44	35	9
----	----	----	----	---

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink are present throughout the page, including a large signature at the top right and several initials at the bottom.]



ALL 2

(CHIUSURA FILIALI + SPORTELLI LEGGERI)

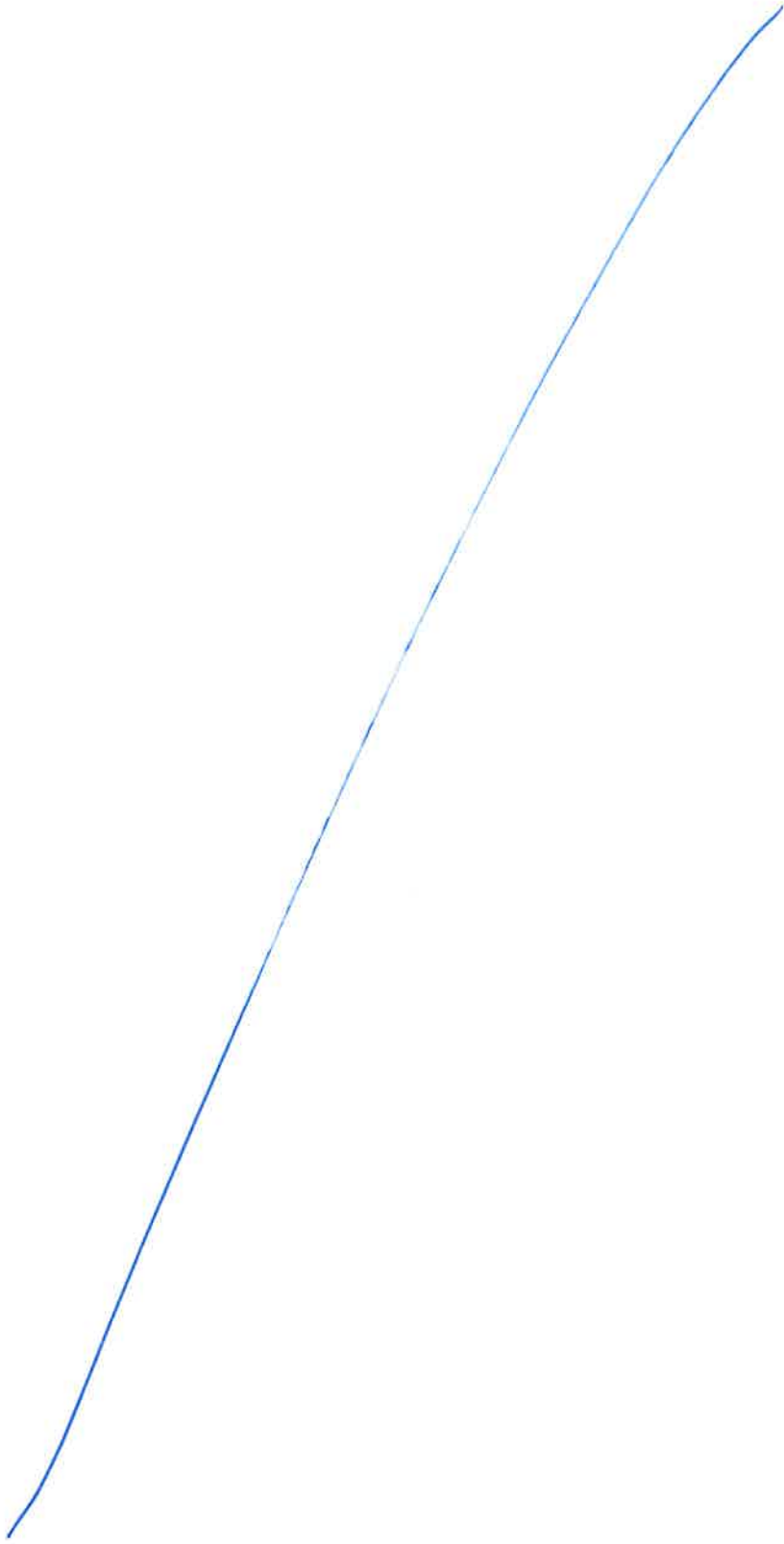
TAB A

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE- IMPATTO DIRETTO							
16 RISORSE COINVOLTE AD IMPATTO DIRETTO	MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p. rispetto a precedente collocazione)			MOBILITA' PROFESSIONALE			
	NO	SI		NO	SI (tipologia)		
		leggera < 50 KM	media 51-100 KM		alta > 100 KM	crescita	modifica profilo
	3	11	2	11	3	1	1*

*in attesa di riprendere percorso professionale di Direzione/Vice (N° 1 RISORSA)

TAB B

SINTESI MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE- IMPATTO A SCORRIMENTO							
9 RISORSE COINVOLTE A SCORRIMENTO	MOBILITA' TERRITORIALE (valorizzata se cambia u.p.)			MOBILITA' PROFESSIONALE			
	NO	SI		NO	SI (tipologia)		
		leggera < 50 KM	media 51-100 KM		alta > 100 KM	crescita	modifica profilo
		7	2	9			



ALL 3 - RICADUTE SULLE RISORSE INTERESSATE DALLA CHIUSURA FILIALI (impatto diretto) + impatto a scorrimento

FILIALE CHE CHIUDE	FILIALE CHE RICEVE LE RISORSE	RUOLO PREVISTO TO BE	FILIALE CHE RICEVE A SCORRIMENTO	RUOLO PREVISTO TO BE	NOTE
CAVA DE' TIRRENI AG. 2	CAVA DE' TIRRENI AG. 4 (N. 2 RISORSE)	COLL/FAM/AMM COLL/FAM/AMM			
	CAVA DE' TIRRENI AG.1 (N.1 RISORSA)	TITOLARE#	ANGRI	TITOLARE	
	NOCERA AG. 1 (N. 1 RISORSA)	COORDINATORE FAMILY **			(Incremento di organico)
	POMPEI (N. 1 RISORSA)	COLL/FAM/CASSA	TORRE DEL GRECO	BUSINESS ALTRI/AMMINISTRATIVO	

AULETTA	SANT'ARSENIO (N. 2 RISORSE)	COLL/FAMILY/CASSA/AMM COLLABORATORE FILIALE*	SICIGNANO DEGLI ALBURNI	COLL/FAM/CASSA/AMM	
	SALERNO AG. 2 (N. 1 RISORSA)	VICE TITOLARE	MIRABELLA ECLANO	VICE TITOLARE	
	PALOMONTE (N. 1 RISORSA)	COLL/FAM/CASSA/AMM			(Incremento di organico)

ERCOLANO	NAPOLI AG:8 (N. 1 RISORSA)	TITOLARE	MERCOGLIANO	TITOLARE	
	CASORIA (N. 1 RISORSA)	VICE TITOLARE	PORTICI	VICE TITOLARE	
	NAPOLI AG. 5 (N. 1 RISORSA)	COLL/FAM/CASSA	MERCOGLIANO	COLL/FAM/CASSA	

NAPOLI AG. 6	NAPOLI SEDE (N. 1 RISORSE)	COLL/FAM/CASSA			(Incremento di organico)
	MADDALONI (N.1 RISORSA)	TITOLARE#	NOLA	TITOLARE	
	TORRE DEL GRECO (N. 1 RISORSA)	VICE TITOLARE	S.MARIA CAPUA A VETERE	TITOLARE	
	AREA TERRITORIALE NAPOLI/CASERTA (N.1 RISORSA)	PROFESSIONAL DI AREA#			(Incremento di organico)

* Perdita temporanea del ruolo di Direttore - In attesa di riprendere percorso di Direzione (1)

** Cambio profilo (1)

*** Variazione sull'informativa (0)

Crescita (3)

Recuperi (9)

