

VERBALE DI ACCORDO

Oggi, 10 novembre 2023, si sono incontrati

Banca del Mezzogiorno - Mediocredito Centrale S.p.A. (d'ora in poi, per brevità, "**MCC**" o "**Capogruppo**"), anche in qualità di Capogruppo del Gruppo Mediocredito Centrale composto, oltre che dalla Capogruppo, anche da BdM Banca S.p.A. (già Banca Popolare di Bari, d'ora in poi, per brevità, "**BDM**") e Cassa di Risparmio di Orvieto S.p.A. (d'ora in poi, per brevità, "**CRO**")

e

la Delegazione Sindacale ad hoc (d'ora in poi, per brevità, "**Delegazione Sindacale di Gruppo**" o "**Organizzazioni Sindacali**") di cui all'art. 25 CCNL ABI (di seguito CCNL), integrata dalle Segreterie Nazionali ai sensi dell'art. 25 dell'Accordo 7 luglio 2010 (rinnovato dagli accordi del 25 novembre 2015 e del 25 febbraio 2019), costituita dalle Organizzazioni Sindacali Fibi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin

premesse che

- In data 25 luglio 2023 il Consiglio di Amministrazione di **MCC** ha approvato la riorganizzazione del Gruppo e il modello di funzionamento accentrato delle funzioni aziendali di controllo e di altre funzioni in ambito amministrazione e bilancio, finanza, pianificazione e controllo, societario, acquisti, business continuity, gestione facility, organizzazione, PMO, relazioni industriali;
- In data 26 luglio 2023 il Consiglio di Amministrazione di **BDM** ha deliberato la riorganizzazione di cui alla sopra citata delibera di MCC e la contestuale implementazione di specifiche iniziative atte a potenziare il ruolo di banca commerciale;
- In data 26 luglio 2023 il Consiglio di Amministrazione di **CRO** ha deliberato la riorganizzazione di cui alla sopra citata delibera di MCC;
- con note del 4 agosto 2023 (da intendersi in questa sede integralmente riportate e trascritte) **MCC**, **BDM** e **CRO** fornivano agli organismi sindacali aziendali un'informativa ex artt. 19 e 20 CCNL. Nello specifico, la nota di MCC aveva ad oggetto "Progetto di accentramento in Capogruppo delle funzioni aziendali di controllo e di altre funzioni in ambito amministrazione e bilancio, finanza, pianificazione e controllo, societario, acquisti, business continuity, gestione facility, organizzazione, PMO, relazioni industriali. Informativa contrattuale ex artt. 19 e 20 CCNL - Avvio della relativa procedura", la nota BDM aveva ad oggetto "Progetto di accentramento in Capogruppo delle funzioni aziendali di controllo e di altre funzioni in ambito amministrazione e bilancio, finanza, pianificazione e controllo, societario, acquisti, business continuity, gestione facility, organizzazione, PMO, relazioni industriali, e contestuale potenziamento del ruolo di Banca Commerciale. Informativa contrattuale ex artt. 19 e 20 CCNL - Avvio della relativa procedura" e la nota CRO aveva ad oggetto "Progetto di accentramento in Capogruppo della funzione societario. Informativa contrattuale ex artt. 19 e 20 CCNL - Avvio della relativa procedura";
- con le informative del 4 agosto 2023, sopra richiamate, venivano comunicati, da un lato, i motivi e gli obiettivi delle iniziative aziendali, dall'altro, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e le lavoratrici interessati dalle suddette iniziative;
- nelle citate informative le Banche precisavano che le iniziative di cui alle informative medesime non comportavano ricadute occupazionali;

- nel dare, con le suddette note, avvio alle procedure richiamate in oggetto, le singole Banche comunicavano ai rispettivi organismi sindacali aziendali la propria disponibilità a definire il calendario degli incontri, nell'ambito dei quali approfondire i profili illustrati nelle comunicazioni e fornire eventuali ulteriori chiarimenti;
- successivamente alla ricezione delle suddette informative, sussistendone i requisiti, la procedura proseguiva a livello di Gruppo, previa definizione della delegazione sindacale *ad hoc*, in coerenza con quanto previsto dall'art. 23, comma 3, CCNL;
- nel corso del secondo incontro della procedura a livello di Gruppo, che si teneva il 2 ottobre 2023, le Parti convenivano che i termini della procedura decorrevano dal 20 settembre 2023;
- i successivi incontri si svolgevano il 10, 11, 18 ottobre 2023 e 2, 3, 9 e 10 novembre 2023;
- nel corso dei vari incontri venivano ulteriormente illustrati i progetti di cui alle singole informative e venivano puntualizzati gli impatti sul Personale;
- dopo ampia discussione, a conclusione del confronto svolto durante i diversi incontri, le Parti hanno delineato un complesso di strumenti, in appresso meglio indicati, per la gestione delle ricadute sul Personale in ordine all'implementazione dei progetti indicati nelle informative del 4 agosto 2023;

tanto premesso, le Parti al termine della fase di confronto convengono quanto segue:

Articolo 1

Le Premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo, unitario e inscindibile in ogni sua parte.

PARTE PRIMA: ACCENTRAMENTO IN CAPOGRUPPO DI DIVERSE FUNZIONI

Articolo 2

A decorrere dalla data che sarà individuata dai competenti organi societari di MCC, BDM e CRO quale data di attuazione dell'accentramento nel suo complesso, e/o delle singole parti che lo compongono, data che sarà resa nota alle Organizzazioni al termine del processo di sua individuazione e comunque entro il 31 gennaio 2024, i lavoratori e le lavoratrici dipendenti di BDM e CRO adibiti alle funzioni aziendali di controllo e di altre funzioni in ambito amministrazione e bilancio, finanza, pianificazione e controllo, societario, acquisti, business continuity, gestione facility, organizzazione, PMO, relazioni industriali (alla data della firma del presente accordo complessivamente pari a n. 178 unità, di seguito anche indicati come il Personale Interessato) saranno distaccati funzionalmente presso MCC, secondo le previsioni di cui all'art. 20 del CCNL. I singoli provvedimenti di distacco avranno durata annuale e potranno essere rinnovati con cadenza annuale al ricorrere delle condizioni; il rapporto di lavoro del personale distaccato continuerà ad essere disciplinato dalla normativa legale e contrattuale, nazionale ed aziendale (quale a titolo esemplificativo e non esaustivo il "premio di anzianità") compresa quella previdenziale, tempo per tempo vigente presso l'impresa distaccante, nel rispetto di quanto previsto e disciplinato dall'art. 20 del CCNL.

Qualora dovessero variare le condizioni di cui al presente accordo, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la variazione della sede di lavoro, il lavoratore avrà diritto a richiedere il rientro negli organici dell'Azienda distaccante.

Eventuali richieste di revoca del distacco presentate dai lavoratori e dettate da gravi motivi personali/familiari saranno oggetto di valutazione da parte delle Aziende distaccanti.

I distacchi, comunque, non costituiscono interruzione e/o novazione alcuna del rapporto di lavoro con l'Azienda distaccante.

Articolo 3

Il distacco non comporterà la modifica del luogo di lavoro per i lavoratori e le lavoratrici di BDM e CRO distaccati presso MCC, i quali, pertanto, continueranno a svolgere la prestazione lavorativa presso l'attuale sede di lavoro, fatta salva l'ipotesi di espresso consenso del lavoratore a prestare la propria attività presso la sede di MCC o altra sede nel rispetto delle previsioni economico/giuridiche del CCNL.

Le risorse impiegate presso le nuove strutture organizzative di Capogruppo, siano esse dipendenti di MCC, di BDM ovvero di CRO, proseguiranno la prestazione lavorativa negli stessi ambiti tematici/professionali di provenienza.

Le menzionate risorse, al manifestarsi dell'esigenza, potranno essere interessate da iniziative di formazione, anche su loro esplicita richiesta, volte alla miglior valorizzazione del bagaglio professionale posseduto e manterranno impregiudicata ogni facoltà di candidarsi per altre posizioni lavorative per le quali ritenessero di essere idonee, ferme le valutazioni di competenza delle aziende interessate.

Articolo 4

I lavoratori e le lavoratrici di BDM e CRO distaccati presso MCC per i quali è in corso di maturazione un automatismo contrattuale previsto e disciplinato dal CCNL e/o dalla contrattazione collettiva di secondo livello matureranno il citato automatismo alla data prestabilita.

Articolo 5

Le Parti si danno atto che, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL e dalla normativa legale e contrattuale tempo per tempo vigente, i lavoratori e le lavoratrici di BDM e CRO distaccati presso MCC continueranno ad essere conteggiati a tutti gli effetti nell'organico delle imprese distaccanti, pertanto, anche ai fini della costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali e ad esercitare i loro diritti sindacali presso le imprese distaccanti.

PARTE SECONDA: POTENZIAMENTO DEL RUOLO COMMERCIALE DI BDM

Articolo 6

L'implementazione delle misure organizzative volte al potenziamento del ruolo commerciale di BDM potrà comportare il ricorso alla mobilità territoriale; è impegno dell'azienda ridurre al minimo il suddetto impatto. A tal proposito, l'Azienda terrà nella massima considerazione le specifiche situazioni personali e/o familiari o di rilevante disagio individuale dei dipendenti interessati dalla mobilità.

Per i trasferimenti troveranno applicazione le previsioni della legge, del CCNL e dei CIA di riferimento delle singole Aziende tempo per tempo vigenti.

Articolo 7

Qualora il trasferimento non richieda il cambiamento di residenza, per le ipotesi in cui la predetta mobilità territoriale determini un aggravio della percorrenza giornaliera casa-lavoro superiore a 20 Km rispetto alla situazione precedente all'attuazione del presente piano di riorganizzazione, verrà riconosciuto il seguente trattamento di mobilità giornaliera: $0,45 \text{ €} * (\text{km tratta} - 20 \text{ km}) \times 2$, con un massimo di 80 km.

Tale trattamento verrà riconosciuto per ogni giorno di presenza in servizio senza diritto ad altri trattamenti di mobilità territoriale ed avrà una durata di 36 mesi.
I predetti trattamenti troveranno applicazione per i provvedimenti di mobilità territoriale disposti in attuazione del processo di riorganizzazione oggetto della presente procedura.

Articolo 8

Le Parti si danno atto che, in materia di trasferta/missione, anche con riferimento al personale assegnatario del ruolo di gestore multifiliale ed ai lavoratori che operano su filiali aperte a giorni alterni troverà applicazione la disciplina di cui all'art. 74 del CCNL, ferme restando le previsioni in materia di cui all'accordo del 10/06/2020, finché in vigore. Ferme restando le limitazioni di cui all'art 12, comma 6, dell'accordo del 10/06/2020, finché in vigore, con riferimento alla figura del gestore multifiliale ed ai lavoratori che operano su filiali aperte a giorni alterni si specifica che, salvo i casi in cui l'attività lavorativa venga prestata presso la propria sede di lavoro, gli stessi saranno destinatari del trattamento di trasferta/missione per l'attività prestata presso le altre sedi di lavoro di pertinenza.

Al fine di garantire le previste coperture assicurative il gestore multifiliale ed i lavoratori che operano su filiali aperte a giorni alterni dovranno procedere all'inserimento preventivo delle relative missioni.

Articolo 9

L'implementazione delle misure organizzative volte al potenziamento del ruolo commerciale di BDM potrà comportare il ricorso alla mobilità funzionale.

A tal riguardo, le Parti convengono di attuare la fungibilità prevista dal CCNL vigente, escludendo qualsivoglia forma di fungibilità tra la categoria professionale dei Quadri Direttivi e la categoria delle Aree Professionali. Nell'ambito di quanto previsto dal CCNL, nell'attuazione del piano di riorganizzazione di cui alla presente procedura, i processi di mobilità professionale verranno realizzati ricercando l'assegnazione a mansioni coerenti con quelle da ultimo svolte e con salvaguardia dell'inquadramento e del livello retributivo acquisiti. I lavoratori e le lavoratrici interessati da provvedimenti di mobilità territoriale e/o funzionale per i quali è in corso di maturazione un automatismo contrattuale previsto e disciplinato dal CCNL e/o dalla contrattazione collettiva di secondo livello matureranno il citato automatismo alla data prestabilita.

Saranno avviati colloqui con il personale interessato da interventi di mobilità territoriale e/o da percorsi di riqualificazione professionale, anche al fine di fare emergere al meglio competenze, attitudini e aspettative per l'individuazione delle più idonee opportunità di ricollocazione.

Articolo 10

Nei confronti dei lavoratori coinvolti nel progetto di potenziamento del ruolo commerciale di BDM verrà avviato, ove necessario, un idoneo percorso di natura formativa, volto alla progressiva acquisizione delle conoscenze necessarie al corretto svolgimento delle mansioni attribuite, in ottica di complessivo accrescimento della professionalità nel ruolo affidato. Tale percorso potrà prevedere anche un periodo di affiancamento operativo volto a consolidare con la pratica le conoscenze preventivamente acquisite in via teorica.

Articolo 11

Relativamente alla costituenda Business Unit Capital Light, in merito a quanto illustrato nel corso della presente procedura, le Parti convengono che la stessa costituisce parte integrante dell'albero organizzativo

della Direzione di BDM. Nei confronti del Personale assegnato alla predetta struttura si applicheranno tutte le tutele normate nel presente accordo.

PARTE TERZA: FASE DI VERIFICA E DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 12

Le Parti si impegnano, a conclusione della fase decisionale di cui al precedente art.2, definito il dettaglio attuativo dell'accentramento, ad incontrarsi, in via preventiva rispetto all'attuazione dello stesso, per la verifica in ordine all'applicazione delle norme e degli esiti del presente accordo. L'azienda in tale occasione fornirà informativa in ordine al numero delle persone interessate, suddivise per UO di assegnazione, dai provvedimenti di distacco.

Le Parti si impegnano, altresì:

- rispetto al piano di potenziamento del ruolo commerciale di BDM, ad incontrarsi periodicamente;
- rispetto alla realizzazione della nuova Business Unit Capital Light, ad incontrarsi in via preventiva;

per la verifica in ordine all'applicazione delle norme e degli esiti del presente accordo.

Ulteriori incontri si svolgeranno a semplice richiesta di una delle parti.

Nel corso delle verifiche, tra le altre cose, e Parti:

- A) si confronteranno sui trasferimenti eventualmente intervenuti in applicazione del nuovo modello organizzativo anche in momento successivo a quello di prima attuazione
- B) valuteranno le conseguenze connesse all'implementazione del programma di potenziamento della rete commerciale, ferma restando la adibizione delle risorse in ruoli consoni alla professionalità acquisita.

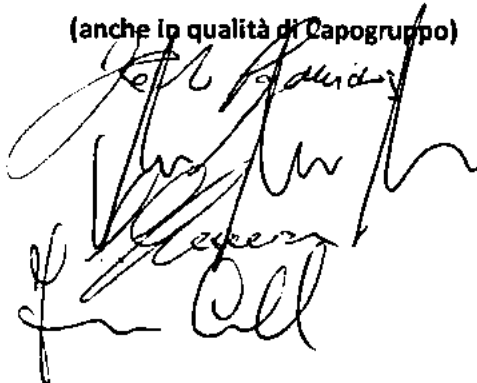
Articolo 13

Le Parti si danno reciprocamente atto che con la sottoscrizione del presente Accordo è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 19, 20 e 23 del CCNL.

Dichiarazione delle OOSS: gli organismi sindacali aziendali nell'esprimere forti perplessità in merito all'efficacia delle linee di intervento prospettate per il "potenziamento del ruolo commerciale di BDM" raccomandano che ad ogni gestore multifiliale venga assegnato un perimetro di riferimento non superiore alle due filiali. Le OOSS ribadiscono la particolare attenzione da riservare alle politiche commerciali che dovranno essere indirizzate ad uno sviluppo sostenibile e compatibile tenendo conto degli impatti sociali ed ambientali connessi all'esercizio dell'attività bancaria. Le OOSS ritengono che si dovranno tenere con una cadenza almeno semestrale incontri tecnici delle Commissioni politiche commerciali ove costituite a livello di singole aziende.

Letto, confermato e sottoscritto

Mediocredito Centrale
(anche in qualità di Capogruppo)



La Delegazione Sindacale di Gruppo

FABI	FIRST-CISL	FISAC-CGIL	UILCA	UNISIN
------	------------	------------	-------	--------

