

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 febbraio 2024 in Milano

TRA

Nexi S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Help Line S.p.A., Service Hub S.p.A., SIAPay S.r.l. e Numera sistemi e informatica S.p.A. (singolarmente, la “Azienda” o la “Società” e congiuntamente, le “Società”), appartenenti al gruppo Nexi (il “Gruppo Nexi”), rappresentate dalla Direzione HR Italy di Nexi Payments S.p.A.

E

FABI rappresentata da Sergio Castoldi, Alessandra Gentile, Francesca Melillo, Riccardo Moriconi, Mariagrazia Guaschi, Antonio Nero, Mansueto Arcuri, Vincenzo Contreras, Gianfranco Miciaccia, Carmen Vanone, Annapaola Vicinanza, Maria Grazia Sartirana, Mattia Cestaro, Maria Grazia Di Monte, Michele Dellisanti, Massimo Fioravanti, Santo Lomonico.

FIRST-CISL rappresentata da Mauro Fanan, Anna Tumolillo, Daniela Chiapponi, Mario Ursumando, Nicoletta Schiavon, Elisa Pellegrini, Sergio Campolongo, Massimiliano Picco, Francesca Levini, Anna Tumolillo, Umberto Faccio, Stefano Giussani, Gabriele Casu.

FISAC-CGIL rappresentata da Massimo Pizzi, Armando Messinese, Stefania Accarisi, Roberto Melino, Tommaso Ferrario, Ruggero Forniti, Patrick Malovini, Gianpietro Peloso, Carlo Fabbri, Marco Cimini, Andrea Rigonat, Mario Gnessi, Nicola Tarallo, Mario D’Urso, Pietro Berlingieri, Giancarlo Borello, Maurizio Checchi, Claudio Casafina, Donato Curella, Fabio Magni, Rosolino Castagna, Alessandro Orlando, Rossana Vecchio, Laura Villani, Giovanni Cabizza.

UILCA rappresentata da Laura Chiodega, Angelo Antonilli, Filippo Calzi, Paola Dolcetto, Matteo Ilardi, Gianni Pennesi, Carmelo Marino.

UNISIN rappresentata da Maurizio Coppi e Marco Benedetto (congiuntamente, le “OO.SS.” e, unitamente alle Società, le “Parti”).

PREMESSO CHE:

- a) in un contesto di mercato particolarmente competitivo e in uno scenario di crescente complessità e difficoltà, il Gruppo Nexi in Italia ritiene indispensabile, al fine di mantenere e rafforzare il posizionamento raggiunto, adottare le necessarie misure in termini di efficienza per il raggiungimento di tali obiettivi;
- b) con lettera del 16 gennaio 2024, Nexi Payments S.p.A., appartenente al Gruppo Nexi, ha conseguentemente avviato – anche in nome e per conto di Nexi S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Help Line S.p.A., Service Hub S.p.A., SIAPay S.r.l. e Numera sistemi e informatica S.p.A. – la procedura sindacale di informazione e consultazione ai sensi e per gli effetti delle vigenti previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 19 dicembre 2019, rinnovato con accordo del 23 novembre 2023 (il “CCNL”), relativa ad interventi di efficientamento, ivi compreso l’accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà di settore;
- c) nella lettera sopra citata, che qui si intende integralmente richiamata, che prevede esclusivamente l’utilizzo di strumenti su base volontaria, sono stati illustrati alle OO.SS. i motivi e gli obiettivi della necessaria razionalizzazione pari a complessivi 420 FTEs, di cui indicativamente 350 da realizzarsi attraverso l’accesso diretto alla pensione e alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, ed i restanti con incentivazioni individuali o ricollocazioni mediante riqualificazione professionale;
- d) si è dato quindi corso al confronto contrattualmente previsto e negli incontri intercorsi sono state esaminate e discusse le misure utilizzabili con particolare riferimento a:

- la cessazione del rapporto di lavoro con i dipendenti che matureranno il requisito pensionistico entro il 31.12.24;
 - l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche e integrazioni;
 - le incentivazioni all'esodo anticipato sulla base del principio della volontarietà;
 - il ricorso alla ricollocazione interna delle risorse attraverso gli opportuni percorsi di riqualificazione professionale.
- e) all'esito del confronto, le Parti hanno dunque trovato una intesa che intendono quindi definire nell'ambito del presente accordo sindacale (l'“**Accordo**”), con esperimento positivo quindi della citata procedura sindacale.

Tanto premesso le Parti convengono quanto segue:

1) Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo

2) Ambito di applicazione

Le previsioni contenute nel presente Accordo sono valide ed efficaci, dalla data di stipula dello stesso e sono applicabili al personale delle attuali società del Gruppo Nexi in Italia (Nexi S.p.A., Nexi Payments S.p.A., Help Line S.p.A., Service Hub S.p.A., SIAPay S.r.l. e Numera sistemi e informatica S.p.A.) assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato e appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi.

3) Risoluzione del rapporto di lavoro per gli aventi diritto a pensione

3.1 Ai dipendenti che maturino entro la data del 31/12/2024 i requisiti contributivi e anagrafici stabiliti dalla legge per la pensione anticipata o di vecchiaia, viene riconosciuto un incentivo all'esodo, sotto forma di importo lordo onnicomprensivo, a condizione che il rapporto di lavoro cessi per risoluzione consensuale, con rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, alla prima data utile per l'accesso al pensionamento e, comunque, non oltre il 31/12/2024, nella misura di :

- 6 mensilità di retribuzione lorda come importo base;
- 1 mensilità di retribuzione lorda aggiuntiva all'importo base a titolo di copertura di ciascun mese di finestra pensionistica in caso di finestra per accesso alla pensione di anzianità non esaurita, fino ad un massimo di 3 mensilità di retribuzione lorda aggiuntive;
- 1 mensilità di retribuzione lorda aggiuntiva all'importo base per adesione tempestiva da manifestarsi a cura dell'interessato entro 10 gg lavorativi dall'apertura della finestra di adesione secondo quanto comunicato dall'Azienda di riferimento;
- 1 mensilità di retribuzione lorda aggiuntiva all'importo base in caso di raggiungimento dell'obiettivo target pari al 90% del numero complessivo di 350 FTEs tra accesso diretto alla pensione e alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

3.2 Per coloro che alla data della firma del presente Accordo abbiamo già maturato i predetti requisiti per l'accesso alla finestra pensionistica, la prima data utile per la risoluzione consensuale del rapporto è da intendersi il 1. 6. 2024 o in data anteriore comunicata per tempo dalla Azienda laddove (i) ciò sia compatibile con le esigenze aziendali e (ii) sia possibile per l'Azienda gestire entro tale data anteriore tutti gli adempimenti gestionali e amministrativi necessari.

3.3 L' Azienda si riserva di posticipare l'uscita e quindi la risoluzione consensuale del rapporto fino ad un massimo di 6 mesi dalla data di maturazione dei requisiti di accesso alla pensione, per specifiche esigenze organizzative e produttive e/o con riferimento al personale con competenze altamente specialistiche.

3.4 La citata misura opera a condizione che lo stesso personale manifesti la propria adesione entro il 03.04.2024 mediante sottoscrizione dell'apposito modulo allegato 1 per irrevocabile risoluzione del rapporto

di lavoro ed a condizione che si realizzi quanto previsto al successivo punto 13; ad esclusione, pertanto, di coloro che abbiano già formalizzato le dimissioni in data antecedente.

3.5 Al personale che accederà al pensionamento diretto entro il 31/12/2024, ovvero alla data successiva comunicata dall'Azienda ai sensi del punto 3.3 che precede, verrà garantita la copertura sanitaria integrativa per l'anno 2025, nelle forme e modalità previste tempo per tempo per il personale in servizio.

3.6 Per il personale di cui all'art. 3.1 sarà riconosciuta, se non già inserita in cedolino, l'erogazione annuale per familiari affetti da handicap regolarmente certificato e per ogni figlio con idonea certificazione DSA, iscritti nello stato di famiglia e/o fiscalmente a carico, previsti dal CIA Nexi del 27 giugno 2023, ad integrazione dell'incentivo all'esodo per ogni familiare unitamente alle competenze di fine rapporto.

4) Opzione donna

Alle lavoratrici che intendano esercitare la facoltà di accesso alla pensione con la c.d. "opzione donna", in quanto in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi maturati entro il 31/12/2023 nonché delle condizioni previste ai sensi e per gli effetti dell'art. 16, comma 1-bis, Decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, i, è previsto il riconoscimento di una somma a titolo di incentivazione all'esodo pari a 33 mensilità di retribuzione lorda, a condizione che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenga entro il 31.12.2024.

5) Adesione al Fondo di solidarietà e sostegno al reddito

5.1 Per la restante quota di esodi, a valle delle adesioni di cui agli articoli che precedono e fino al numero massimo di 350 FTEs, le Parti concordano che si farà ricorso all'accesso su base volontaria alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014 nei confronti delle risorse che siano in possesso dei necessari requisiti secondo quanto di seguito previsto.

5.2 L'accesso al Fondo di Solidarietà avverrà con carattere di gradualità, in relazione alle esigenze e agli obiettivi specifici di ciascuna Azienda, con effetto entro 5 anni dalla maturazione del requisito pensionistico, a partire dal 1.6.2024 e sino al 1.7.2025, per una permanenza massima di cinque anni.

5.3 L'accesso al Fondo di Solidarietà potrà avvenire in via straordinaria ed eccezionale entro il 31.12.2025 solo per i dipendenti in possesso di idonea certificazione dei requisiti di cui alla l. 104/92 per sé stessi.

5.4 Il personale interessato dovrà esprimere la propria adesione entro il 03.04.2024 mediante sottoscrizione dell'apposito modulo allegato 2 per irrevocabile risoluzione del rapporto di lavoro e contestualmente (o comunque entro il termine della finestra di adesione del 03.04.2024) consegnare modello ECOCERT. L'accoglimento della domanda di accesso al Fondo di Solidarietà verrà comunicata agli interessati entro il 30.04.2024 in conseguenza del posizionamento in graduatoria basato sui seguenti requisiti: maggiore prossimità alla maturazione del primo trattamento pensionistico utile, successivamente titolarità di L.104/92 per sé stessi, e infine la maggiore età anagrafica.

5.5 Sono previsti i seguenti importi lordi da erogarsi, a fronte di rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, a titolo di incentivo all'esodo ed a condizione che si realizzi quanto previsto al successivo punto 13):

- 3 mensilità di retribuzione lorda come importo base;
- 1 mensilità di retribuzione lorda aggiuntiva all'importo base per ogni anno o frazione di anno di permanenza nel Fondo di Solidarietà, fino ad un massimo di 5 mensilità aggiuntive;
- 1 mensilità di retribuzione lorda aggiuntiva all'importo base per adesione tempestiva da manifestarsi a cura dell'interessato entro 10 gg lavorativi dall'apertura della finestra di adesione secondo quanto comunicato dall'Azienda di riferimento;
- 1 mensilità di retribuzione lorda aggiuntiva all'importo base in caso di raggiungimento dell'obiettivo target pari al 90% del numero complessivo di 350 FTEs tra accesso diretto alla pensione e alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

5.6 Rimane fermo che i suddetti incentivi saranno riconosciuti a condizione che il personale interessato richieda di aderire alle prestazioni straordinarie entro la data del 03.04.2024, termine di presentazione delle domande di adesione.

5.7 Resta inteso che l'uscita dal Fondo di Solidarietà avverrà alla prima data utile per l'accesso alla pensione anticipata o di vecchiaia.

5.8 Le Aziende si riservano la facoltà di valutare il posticipo dell'ingresso nel Fondo di Solidarietà fino a 9 mesi rispetto alla data di adesione al Fondo per specifiche esigenze organizzative e produttive e con riferimento al personale con competenze altamente specialistiche.

5.9 Le Aziende si impegnano ad accogliere, con decorrenza dal mese precedente a quello di accesso al Fondo di Solidarietà, le richieste scritte di trasformazione a tempo pieno del personale con rapporto di lavoro part-time che accederà al Fondo stesso secondo le previsioni di cui al presente Accordo.

6) Ulteriori previsioni inerenti al Fondo di solidarietà e sostegno al reddito

6.1 Assistenza sanitaria e copertura assicurativa caso morte

Al personale che accederà alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà verranno garantiti – fino al raggiungimento del diritto alla erogazione della pensione – la copertura sanitaria integrativa e la copertura assicurativa caso morte, nelle forme e modalità previste tempo per tempo per il personale in servizio.

6.2 Iniziative sociali

Al personale che accederà al Fondo di Solidarietà sarà riconosciuta la sola erogazione annuale per familiari affetti da handicap regolarmente certificato e per ogni figlio con idonea certificazione DSA, iscritti nello stato di famiglia e/o fiscalmente a carico, previsti dal CIA Nexi del 27 giugno 2023, calcolata per il numero di anni o frazioni di anno previsti di permanenza nel Fondo di Solidarietà, da riconoscersi per ogni familiare ad integrazione dell'incentivo all'esodo unitamente alle competenze di fine rapporto.

6.3 Fondo Pensione

Al personale che accederà al Fondo di Solidarietà, in quanto iscritto a forme di previdenza a contribuzione definita, verrà riconosciuto, annualmente, il contributo al Fondo Pensione attualmente a carico delle Aziende, calcolato sulla base dell'ultima retribuzione ordinaria di spettanza utile ai fini della contribuzione della previdenza complementare. In alternativa, a fronte di richiesta scritta degli interessati, le Aziende erogheranno in un'unica soluzione, unitamente alle competenze di fine rapporto, un importo complessivo, a titolo di incentivazione all'esodo, pari al 100% del valore attuale del contributo aziendale mensile di cui agli ordinamenti vigenti per i fondi di Previdenza Complementare aziendali, riferito all'ultima retribuzione ordinaria di spettanza, moltiplicato per il numero dei mesi di permanenza nel Fondo di Solidarietà.

6.4 Importo in sostituzione assegno Fondo di Solidarietà

Al personale in possesso dei requisiti per l'accesso al Fondo di Solidarietà che preferisca risolvere il rapporto di lavoro senza accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo, in sostituzione delle stesse sarà riconosciuto su richiesta scritta, sempre a titolo di incentivo all'esodo, un importo lordo pari al 70% dell'assegno straordinario mensile moltiplicato per il numero di mensilità della prevista permanenza nel Fondo di Solidarietà, oltre alle incentivazioni all'esodo da erogarsi secondo le regole del presente accordo per gli accessi al Fondo.

7) Modifiche normative al sistema previdenziale nazionale

La normativa di riferimento per l'individuazione dei potenziali aderenti alle previsioni di cui al presente Accordo è quella in vigore alla data odierna (cd. Legge Monti/Fornero, Legge n. 214 del 22 dicembre 2011 e successive modifiche).

In caso di previsioni normative/legislative che modifichino la decorrenza della data di accesso al primo requisito pensionistico utile per i lavoratori che abbiano già avuto accesso al Fondo di Solidarietà:

- qualora dovessero venire introdotte modifiche alle normative sui requisiti di accesso alla pensione AGO che pregiudichino il diritto alla percezione del trattamento pensionistico all'epoca prevista, le Aziende proseguiranno l'erogazione dell'assegno nei confronti degli interessati fino al raggiungimento dei nuovi requisiti previsti
- laddove diminuisse il requisito pensionistico il lavoratore si impegna a presentare la domanda di accesso a pensione secondo la nuova previsione normativa, essendo anticipata l'uscita dello stesso dal Fondo di solidarietà.

8) Riscatto laurea o altri periodi non coperti riscattabili

8.1 Il personale avente i requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà può chiedere alla propria Azienda di fruire della possibilità del riscatto dei periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) riscattabili ove utili per accedere direttamente a pensione o ridurre la permanenza nel Fondo di Solidarietà.

8.2 L' Azienda, effettuati gli approfondimenti sulla posizione del singolo e sui benefici attesi in termini di minor costo, proporrà al personale interessato la relativa offerta comprensiva del trattamento incentivante derivante dalla nuova situazione previdenziale. Per i periodi/settimane riscattate come sopra indicate la permanenza dell'interessato nel Fondo di Solidarietà sarà quindi ridotta/azzerata in egual misura.

8.3 Il personale avente i requisiti per accedere al Fondo di Solidarietà secondo i termini di cui sopra solo a fronte del riscatto dei periodi di studio universitario (o altre fattispecie assimilabili) può presentare domanda di ingresso al Fondo con riserva di valutazione da parte dell'azienda in ragione delle adesioni raggiunte, con riscatto a carico della persona e possibilità di intervento dell'Azienda in via discrezionale.

9) Premio aziendale, MBO e LTI

9.1 Gli incentivi collegati a pensionamenti, Fondo di Solidarietà ed esodo volontario verranno incrementati di tanti dodicesimi del valore base del Premio Aziendale di cui al CIA Nexi 2023, nonché del valore target MBO, se spettanti nell'anno di cessazione, quanti sono i mesi interi lavorati nell'anno stesso.

9.2 Come previsto dal CIA Nexi 2023 al personale del perimetro ex SIA quale componente incrementale del Premio Aziendale payout 2024 che accederà a pensionamento diretto, Fondo di Solidarietà o esodo volontario, limitatamente all'anno 2024, sarà riconosciuta, quale componente incrementale del Premio Aziendale pay out 2024, rispetto a quanto già previsto dal meccanismo di calcolo del pay out 2024, la specifica erogazione pari alla eventuale differenza tra il pay out 2023 riferito all'esercizio 2022 e la somma del pay out 2024 e dell'importo Ad Personam non assorbibile; tale differenza sarà inserita nell'incentivo all'esodo.

9.3 Come previsto nel Regolamento LTI, sarà considerato ai fini LTI come "good leaver" il personale che sottoscriverà, conformemente a quanto previsto dal successivo punto 13, accordi di risoluzione consensuale del proprio rapporto di lavoro per accesso al pensionamento diretto, adesione al Fondo di Solidarietà o ad incentivi all'esodo.

10) Incentivazione all'esodo volontario

10.1 Le Aziende si impegnano a corrispondere al personale, non in possesso dei requisiti per la pensione, né per l'accesso al Fondo di Solidarietà ai sensi degli artt. 3 e 5 che precedono, che manifesterà entro il 01.06.2024 il proprio interesse alla risoluzione incentivata del rapporto di lavoro, quanto di seguito indicato in termini di mensilità lorde a titolo di incentivo:

base	mensilità
-------------	------------------

incentivo di base

6

età anagrafica	mensilità	anzianità aziendale	mensilità
inferiore a 35 anni	-	inferiore a 5 anni	-
fra 35 e 40 anni	6	fra 5 e 10 anni	11
fra 40 e 45 anni	6	fra 10 e 15 anni	17
superiore a 45 anni	12	superiore a 15 anni	24

carichi famigliari	mensilità	L.104/92 (dipendente)	mensilità
0 carichi	-	si	6
1 carico	1	no	-
2 carichi	2		
3 carichi e oltre	3		

10.2 Per il calcolo della anzianità di servizio sarà presa a riferimento l'anzianità convenzionale.

10.3 Le lavoratrici che volessero aderire all'incentivazione all'esodo, e che risultassero in periodo di tutela ai sensi della disciplina di legge sulla maternità, saranno tenute a confermare la risoluzione consensuale come previsto dal Testo Unico in materia di tutela a sostegno della maternità e della paternità.

10.4 Le Aziende si riservano la facoltà di valutare l'accoglimento delle richieste di partecipazione al piano di incentivazione volontaria provenienti dal personale operante nell'area Control Functions/IT, con competenze altamente specialistiche, nonché di posticipare l'uscita fino a 3 mesi dalla data di adesione all'incentivazione all'esodo volontario per specifiche esigenze organizzative e produttive.

Gli importi di cui al punto 10.1 saranno riconosciuti in caso di accoglimento della richiesta da parte dell'azienda e a fronte della sottoscrizione ai sensi del successivo punto 13, di accordi di risoluzione consensuale del proprio rapporto di lavoro in occasione della definitiva cessazione del rapporto di lavoro e a fronte di rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva.

10.5 Le Aziende, con oneri a proprio carico, mettono a disposizione del personale interessato al piano di incentivazione volontaria un servizio personalizzato di orientamento e outplacement della durata massima di 1 anno che, avvalendosi di una primaria società di consulenza nel settore, metterà a disposizione consulenti di carriera specializzati e un metodo professionale, potrà aiutare le persone nella transizione verso un nuovo e diverso obiettivo professionale/personale.

11) Mobilità

Gli obiettivi di efficienza e creazione di valore a livello nazionale potranno essere altresì conseguiti mediante mobilità professionale, intesa come riqualificazione e riconversione delle professionalità attraverso la formazione e l'addestramento.

12) Formazione

Le Parti confermano la centralità dei processi di formazione per lo sviluppo professionale del personale e concordano che la stessa supporti i processi di riconversione e riqualificazione professionale attraverso azioni formative, addestrative e/o di affiancamento, tali da fornire competenze per i ruoli da ricoprire.

Tali percorsi formativi saranno oggetto di confronto in sede di Commissione Formazione di Gruppo, anche al fine di individuare e condividere i percorsi formativi finanziabili, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL.

13) Formalizzazione delle risoluzioni consensuali, pagamento degli incentivi e fruizione spettanze

13.1 Il pagamento di ogni incentivo o somma previsti dal presente Accordo avverrà solo ed esclusivamente e subordinatamente alla sottoscrizione del Verbale di Conciliazione in sede protetta ai sensi del vigente CCNL.

(allegato), che verrà formalizzato entro 60 giorni dalla chiusura della finestra di adesioni nelle sessioni convocate dall'Azienda di riferimento, con rinuncia al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva e con rinuncia nei confronti di tutte le Aziende facenti parte del Gruppo Nexi ad ogni qualsivoglia domanda, azione o diritto conseguenti, connessi o relativi all'esecuzione nonché alla cessazione degli interscambi rapporti di lavoro, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 2113 cod. civ., 410 c.p.c. e seguenti. In tale accordo saranno altresì contenute rinunce aziendali che, in ogni caso, non potranno avere ad oggetto ipotesi di dolo o colpa grave del dipendente.

13.2 Il pagamento delle citate somme avverrà in un'unica soluzione entro la fine del mese successivo a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

Nei confronti del personale che, in coerenza con quanto sopra, risolverà consensualmente il proprio rapporto di lavoro, le Aziende, in accordo con i lavoratori interessati, concorderanno la fruizione delle ferie e della Banca Ore spettanti in modo tale che, al momento della cessazione dei rapporti di lavoro, non sussistano residui delle stesse.

14) Limite e criteri di accoglimento delle richieste

Il numero dei dipendenti da avviare al pensionamento, al Fondo di Solidarietà e all'esodo incentivato o da ricollocare viene confermato in 420 FTEs, di cui indicativamente 350 da realizzarsi attraverso l'accesso diretto alla pensione e alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

Qualora venga raggiunto un numero superiore di adesioni da parte di dipendenti in possesso dei requisiti certificati (ECOCERT), l'Azienda di riferimento si riserva di valutare, in relazione alla compatibilità di costo, l'accettazione di ulteriori richieste pervenute.

15) Verifica su obiettivi di riduzione organico

15.1 Al termine della finestra per adesione a pensionamenti diretti e ad accessi al Fondo di Solidarietà le Parti si incontreranno per verificare il numero delle relative adesioni rispetto all'obiettivo target.

15.2 Al termine della finestra relativa alle uscite incentivate, le Parti si incontreranno per verificare il numero di adesioni complessive (tra pensionamenti, accessi al Fondo di Solidarietà ed incentivi all'esodo).

16) Garanzia

Con la sottoscrizione del presente Accordo si pongono le basi per favorire il concreto raggiungimento degli obiettivi del Piano Italia ed un positivo sviluppo del Gruppo Nexi in Italia. Alla luce di ciò, le Aziende si impegnano, fino al 30.09.2025, a non attivare nell'ambito dell'attuale perimetro italiano del Gruppo Nexi, ulteriori iniziative tali da comportare ricadute occupazionali collettive e/o impatti sulle attuali sedi di lavoro. Qualora in tale lasso di tempo, a seguito di operazioni di carattere straordinario, si rendesse necessario attivare processi di rilevante riorganizzazione che prevedano ulteriori ricadute occupazionali e/o impatti sulle attuali sedi di lavoro, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni, fermo restando che, in ogni caso, per tale periodo, le Aziende si impegnano, nell'ambito delle procedure di contratto, ad individuare strumenti che prevedano esclusivamente la volontarietà da parte dei lavoratori interessati.

17) Verifiche

Dalla data di stipula del presente Accordo e fino al 30 giugno 2025 saranno effettuati semestralmente incontri di verifica al fine di valutare il progressivo andamento, in relazione alle tematiche disciplinate dal presente Accordo. In detti incontri la delegazione aziendale fornirà i dati di dettaglio rispetto alle uscite per risoluzione consensuale di cui ai predetti articoli, al ricollocamento dei lavoratori e ai percorsi di formazione adottati.

18) Calcolo delle mensilità

Le mensilità utilizzate per il calcolo degli incentivi di cui al presente Accordo saranno da intendersi come 1/12° della Retribuzione Annuale Lorda in essere alla data di cessazione del rapporto di lavoro, intesa come la somma delle voci retributive fisse (da CCNL e di origine aziendale, ivi comprese le Indennità Speciali) con

esclusione di tutte quelle non ricorrenti e variabili (es. Premio Aziendale, Sistema Incentivante e Bonus) e di ogni importo riconosciuto a diverso titolo (es. rimborso spese, indennità, ecc.).

19) Nuove assunzioni

Per consentire l'acquisizione di nuove specifiche professionalità, necessarie allo sviluppo dell'attività aziendale, si provvederà all'assunzione di risorse con contratti a tempo indeterminato entro il 2026 per un rapporto di 1 a 2 rispetto alle uscite di personale di cui al presente Accordo, per un minimo di 200 nuove risorse.

L'Azienda dichiara che le politiche di assunzione del personale sono da sempre improntate ai principi di trasparenza, equità e pari opportunità per tutti i candidati.

Inoltre, le Aziende si impegnano a valutare prioritariamente, all'interno dell'attuale perimetro del Gruppo, la presenza di proprio personale in possesso dei requisiti e delle capacità idonei a ricoprire le posizioni vacanti, fermo restando anche un adeguato periodo di formazione.

20) Disposizioni finali

20.1 Le Parti, per quanto qui convenuto, si danno atto e riconoscono: a) che tutte le Parti sono regolarmente costituite e legittimate; b) di aver regolarmente esperito con esito positivo, ad ogni effetto, formale e sostanziale, la procedura prevista dal CCNL e ogni altra utile o rilevante per tutte le azioni e iniziative previste da questo Accordo, riconoscendone l'esaustività, completezza e congruità; c) che il presente Accordo realizza le condizioni di cui al Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n. 83486 e di aver espletato tutte le relative procedure contrattuali e sindacali.

20.2 Le Parti, nel concordare e sottoscrivere tutto quanto previsto dal presente Accordo, si danno reciprocamente atto che, con la definizione del presente Accordo, è stata esperita e conclusa ad ogni conseguente fine ed effetto di legge e di contratto la procedura avviata ai sensi del vigente CCNL.

Per le Aziende

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UILCA

UNISIN