

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER BANCA

Il giorno 13 luglio 2024 in Modena,

tra

l'Azienda BPER Banca Spa, in veste di azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, "BPER") e in nome e per conto delle aziende interessate

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali

- FABI nelle persone di Antonella Sboro, Alessandro Mutini, Stefano Seghezza, Stefano Del Soldato Scavino, Pierluigi Baldini, Giuseppe De Felice, Adriano Di Martino, Emanuele Cabboi, Andrea Zucchi, Alessandro Frontini, Giuseppe Imperio, Alberto Loda, Antonio Giovanni Vavassori, Luca Panfietti, Alfio Catania, Alfredo Villa, Rossella Penserini, Lanfranco Nanetti, Rossella Orlando, Antonella Favoino, Stefano Rossi Mel, Federica Padovani, Laura Querzè, Mauro Bertolino, Vincenzo Persico, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell'Aquila, Franca Di Gaetano, Antonino Geraci;
- FIRST CISL nelle persone di Emilio Verrengia, Elisabetta Artusio, Alberto Broggi, Maurizio Davi, Franca Fancellu, Filippo Antonio Roberto Fiori, Michele Fiscarelli, Bruna Massa, Francesco Melis, Matteo Muzio, Massimiliano Perona, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Mario Raimondi, Sabrina Schieri, Gianpietro Spigone, Andrea Anguissola, Antonella Manca, Fabrizio Mattioli, Luca Mellano, Marco Militerno, Giulio Olivieri, Efsio Paulis, Eva Pellegrini, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Raffaella Ravarra, Patrizia Severi, Alberto Staffa, Fulvio Velotto;
- FISAC CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Pasquale Bruno Lorenzo, Andrea Matteuzzi, Alessandro Lobina, Eleonora Orlandi, Marco Del Brocco, Maria Agueci, Nunzia Colantonio, Sabrina Marricchi, Alfredo Pellone, Glorita Unida, Carlo Gallinotti, Samuel Paganini, Grazia Carla Maria Scarpa, Luca Copersini, Gianni Gaudenzi, Piergiorgio Carta;
- UILCA nelle persone di Paolo Tassi, Alberto Forlai, Alessandra Piccoli, Antonella Losenno, Antonino La Rosa, Antonio Continolo, Barbara Arienti, Calogero Tramuto, Cesira Fusco, Claudia Dabbene, Claudio Migliorini, Dario Tognoli, Dario Piras, Davide Micheli, Erica Giorgini, Francesco Battaglia, Gabriele Bortolani, Giacomo Negro, Giuseppe Abate, Luca Cremonini, Luca Locci, Marco Aversa, Maria Luisa Serina, Mario Rosario Azzaro, Massimiliano Penna, Maurizio Fusari, Mauro Corte, Pierre D'Alessio, Sandro Marchese;
- UNISIN nelle persone di Andrea Bonvicini, Claudio Febbraro, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Domenico Sechi, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Matteo Bruni, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Maria Angela Angeretti, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Roberto Venturelli, Alberto Carloni, Paolo Bellotti, Sara Brancolini, Marco Farfanelli, Federico Soliani Raschini, Sabrina Balducchi, Fabio Massini, Simone Gizzi, Gianluigi Budriesi, Luca Ghimenti

premessi che

1. In data 23.12.2023 le Parti hanno definito un Verbale di Accordo con il quale hanno disciplinato l'uscita, su base volontaria, di complessivi 1.000 dipendenti, attraverso il pensionamento o il ricorso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito" di cui all'art. 5, comma 1, lettera b) del D.M. 86486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche e integrazioni (di seguito, anche "Fondo di Solidarietà");
2. le richieste di adesione all'offerta disciplinata nel predetto Verbale di Accordo sono risultate superiori rispetto al numero complessivo di uscite previste dal Verbale stesso e le richieste eccedenti tale numero, pari complessivamente a n. 615, non hanno potuto trovare accoglimento;
3. in data 6.6.2024 BPER ha inviato alle OO.SS. di Gruppo informativa sindacale, con la quale la Banca – nell'evidenziare di ritenere indispensabile proseguire nella realizzazione di quanto aziendalemente dichiarato nella lettera di avvio della procedura del 09.11.2023 e nell'accordo del 23.12.2023 e degli obiettivi del piano industriale 2022/2025, nonché di quanto indicato nella stessa informativa del 6.6.2024, ivi incluso il processo di ricambio generazionale e professionale – ha rappresentato che il contesto in essere consente l'accoglimento di complessive 615 domande di adesione all'esodo su base volontaria, attraverso le prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore, di coloro che hanno già aderito all'offerta dell'azienda ai sensi del citato accordo 23.12.2023 e sono rimasti esclusi per incapienza di posti disponibili; è stata quindi evidenziata la necessità di trovare una intesa volta a favorire l'uscita su base volontaria di 615 unità attraverso il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, riservata a coloro che avevano già aderito all'offerta dell'azienda ai sensi dell'accordo 23.12.2023, a quel momento rimasti esclusi per incapienza di posti disponibili;
4. le OO.SS.:
 - dichiarano la difficoltà di affrontare una estensione del perimetro manovra del Personale già non prevista dal Piano Industriale 2022-25 e in presenza di una annunciata revisione dello stesso, ma i cui contenuti risultano attualmente ignoti e pertanto non valutabili nei loro effetti; rilevano, peraltro, come l'obiettivo target di personale in esso contenuto sia già stato sostanzialmente conseguito con la previsione delle uscite entro il 2024;
 - il settore del credito è riconosciuto come servizio essenziale per il Paese e tutti i processi di cambiamento debbono essere realizzati dalle persone e dalle loro professionalità garantendo un adeguato presidio di tutte le unità produttive ed in particolare della rete, quale riferimento sui territori per la clientela, mentre, nell'impostazione aziendale, la manovra rischia di impoverire ulteriormente gli organici complessivi. Le OO.SS. esprimono preoccupazione, in particolare, circa l'incremento dei carichi di lavoro e ribadiscono le loro perplessità sulle modalità adottate per la definizione degli organici. Mai come in questo momento è necessaria una grande attenzione al presidio degli organici ed alla stabilizzazione degli stessi, anche in coerenza con la straordinaria spinta commerciale richiesta alla rete e l'impegno richiesto alle strutture di centro e semi-centro, tutte interessate dalle profonde riorganizzazioni in atto.
 - A tal proposito le OO.SS. confermano la preoccupazione circa l'insostenibile incremento delle pressioni commerciali e sottolineano che le politiche commerciali non possono derogare ai principi sanciti in materia dal CCNL. Ritengono inoltre che favorire un positivo clima aziendale e valorizzare tutte le leve atte a rispettare le "pari opportunità", rappresenti uno dei fondamentali obiettivi delle relazioni industriali. Ravvisano quindi la necessità di un confronto costante tra le Parti, anche per tramite della Commissione Politiche Commerciali, finalizzato a monitorare ed intervenire con efficacia su eventuali comportamenti non rispettosi degli accordi

nazionali e di gruppo in materia di pressioni commerciali, favorendo l'adozione di strategie commerciali efficaci che non prescindano dal benessere psico fisico e dal rispetto della persona.

- Le OO.SS. auspicano, quando sarà tecnicamente possibile, l'utilizzo di quanto previsto dal CCNL rinnovato il 19 dicembre 2019 in tema di staffetta generazionale che consentirebbe di non disperdere professionalità consolidate nel gruppo;

- le OO.SS. ritengono altresì che i processi debbano essere realizzati valorizzando le persone ed i territori ed in coerenza con le sensibilità "green" di contenimento della mobilità;

- le OO.SS. ritengono inoltre necessaria la costante valorizzazione delle previsioni sulla genitorialità ad ambedue i genitori, anche in coerenza con le previsioni del progetto "A pari merito" sostenuto dall'Azienda ed in considerazione dell'emanazione dei provvedimenti di legge a favore della famiglia e della genitorialità.

- Le OO.SS. manifestano preoccupazione circa la perdita del patrimonio di professionalità, la cui sostituzione andrà favorita con importanti interventi formativi destinati alle nuove generazioni di lavoratori del Gruppo e alla riconversione dei lavoratori già in servizio. Le OO.SS. confermano la centralità di una formazione costante, adeguata, innovativa, attraverso l'utilizzo delle modalità definite dagli accordi, quale strumento principale e fondamentale per sostenere le lavoratrici e i lavoratori in tutti i processi di cambiamento.

5. La Banca:

- ribadisce che il perseguimento dei legittimi obiettivi aziendali avviene costantemente attraverso iniziative definite nel pieno rispetto delle norme di legge e di contratto;
- conferma di ritenere indispensabile proseguire nella realizzazione del necessario processo di ottimizzazione della forza lavoro, confermando nel contempo il processo di ricambio generazionale e professionale;
- ribadisce che le iniziative tempo per tempo intraprese sono volte a mantenere l'attuale profilo del Gruppo BPER, proseguendo il processo di trasformazione in atto, volto a creare i presupposti di un adeguato e coerente presidio dei territori, tenendo in considerazione il mutato contesto e i cambiamenti in atto;
- conferma, infine, l'importanza di politiche commerciali sostenibili, di una coerente organizzazione del lavoro e di un clima lavorativo rispettoso della dignità di tutte le lavoratrici e i lavoratori, che valorizzi lo spirito di squadra e la professionalità dei singoli lavoratori, i rapporti di collaborazione e cooperazione fra i colleghi e le esigenze della clientela.

6. Nel corso degli incontri effettuati si è aperto un confronto tra le Parti volto alla ricerca delle soluzioni, delle misure e degli strumenti per ricercare un accordo che preveda, nel rispetto delle norme di riferimento, la gestione delle predette uscite esclusivamente su base volontaria.

si è convenuto quanto segue

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 1 Aziende destinatarie dell'accordo

Le Parti con il presente accordo intendono definire un piano di uscite volontarie, in coerenza con l'accordo del 23.12.2023, del personale di ogni ordine e grado, compresi anche i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, finalizzato a favorire un ricambio generazionale e professionale

con particolare attenzione all'occupazione giovanile e alle previsioni del FOC.

Le aziende destinatarie dell'accordo sono:

Banco di Sardegna S.p.A.

Bibanca S.p.A.

Bper Banca S.p.A.

Banca Cesare Ponti S.p.A.

Bper Factor S.p.A.

Sardaleasing S.p.A.

Le parti si danno atto che le previsioni del presente accordo si intendono applicabili anche al personale di cui all'articolo 11 dell'accordo 25.11.2022 (Bper, Bds, Numerà), all'articolo 11 dell'accordo 19.12.2022 (Bper, Bds, Nexi) e all'articolo 8 dell'accordo 10.11.2023 (Bper, Bridge Servicing).

La Capogruppo si impegna a fornire idonee comunicazioni, attraverso le Aziende di destinazione, laddove previste ai fini della presente manovra, a tutte le risorse interessate dalle varie operazioni di cessione, che abbiano già aderito all'offerta dell'azienda ai sensi del citato accordo 23.12.2023.

Art. 2– Uscite volontarie

Avuto riguardo a quanto indicato in premessa, le Parti convengono di consentire l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà ad ulteriori 615 lavoratrici/lavoratori delle Aziende del Gruppo indicate all'articolo 1, che hanno già aderito all'offerta aziendale ai sensi dell'accordo 23.12.2023 e le cui domande siano risultate valide ma non siano state accolte per incapienza di posti disponibili, con estensione alle lavoratrici/lavoratori in argomento dell'applicazione di tutte le previsioni contenute nel citato accordo 23.12.2023, in relazione al personale di cui è prevista la cessazione dal servizio con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, ivi incluso il premio di tempestività dove spettante, salvo quanto di seguito diversamente precisato.

L'Azienda si impegna a comunicare entro il 15.10.2024 alle 615 risorse interessate la sopra indicata estensione nei loro confronti dell'applicazione delle previsioni di cui all'accordo 23.12.2023, con l'accoglimento della domanda già presentata e l'indicazione della data di cessazione.

Le 615 uscite volontarie saranno gestite attraverso il pensionamento o il ricorso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito" di cui all'art 5, comma 1, lettera b) del D.M. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche ed integrazioni.

A) Ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

Le Parti hanno concordato di attivare il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, per i dipendenti a tempo indeterminato come indicato dall'art. 1, che matureranno la decorrenza della prestazione pensionistica anticipata o di vecchiaia entro il 1° Gennaio 2031 (da intendersi la prima tra le date

di maturazione tra pensione anticipata e vecchiaia), calcolate considerando le aspettative di vita stimate alla data di firma del presente accordo, ricompresi fra coloro che hanno già aderito all'accordo 23.12.2023 e la cui domanda sia risultata valida, ma non accolta per incapienza dei numeri disponibili, e con applicazione delle medesime previsioni indicate dall'accordo 23.12.2023, che di seguito vengono riepilogate, salvo quanto diversamente precisato dal presente Verbale di Accordo.

Le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno i dipendenti, che hanno già aderito alla precedente offerta e sono rimasti esclusi per incapienza dei posti disponibili, per i quali entro il 1° gennaio 2031 maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica a carico dell'AGO, secondo le disposizioni di legge vigenti, per il numero massimo indicato nel presente accordo. Ai sensi di quanto previsto dal D.M. n. 83486 del 2014 e successive modifiche e integrazioni, al personale di cui al precedente capoverso che aderirà all'esodo saranno erogati, a cura del Fondo di Solidarietà per il settore del credito, i trattamenti previsti secondo le misure, modalità e criteri stabiliti dal citato D.M..

B) - Data di Uscita

La cessazione dal servizio per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà avverrà tra il 31 gennaio 2025 ed il 31 dicembre 2025 attraverso finestre di uscita in relazione ai periodi di maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica come di seguito indicato:

- uscite dal 31 gennaio 2025 al 30 giugno 2025 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica fino al 1° maggio 2030;
- uscite dal 31.07.2025 al 31.12.2025 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica dal 01.06.2030 al 01.01.2031.

E' prevista la possibilità da parte delle Aziende, fornendo le motivazioni su richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente accordo durante i previsti incontri di verifica, di variare – previo consenso degli interessati e nel limite massimo del 20% delle uscite previste – la data di risoluzione del rapporto di lavoro comunicata, comunque non oltre il 31.12.2026, con riconoscimento al lavoratore comunque dell'incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR inizialmente previsto; facoltà che potrà essere esercitata anche con riguardo ai dipendenti che devono ancora cessare dal servizio e che hanno già formulato l'adesione a precedenti accordi di esodo (Gruppo BPER 28.12.2021, Gruppo BPER 6.5.2023, Gruppo BPER 23.12.2023, Gruppo ISP 29.09.2020 recepito con accordo 30.12.2020).

Nel caso in cui l'Azienda richieda al dipendente di posticipare la data di risoluzione del rapporto di lavoro, al dipendente verrà riconosciuto l'incentivo con riferimento alla data (mensilità) in cui era teoricamente prevista l'uscita ai sensi del presente accordo.

C) Adesione

Per effetto dell'estensione della manovra di cui al presente accordo, l'azienda si impegna a comunicare entro il 15 ottobre 2024 alle risorse che hanno aderito all'offerta ai sensi dell'accordo 23.12.2023 e sono rimaste escluse per incapienza dei numeri disponibili, la data di uscita ai sensi del comma B) che precede.

Sarà possibile, inoltre, segnalare eventuali variazioni rispetto ai dati personali e previdenziali in possesso dell'Azienda entro il termine del 15 settembre 2024.

D) Incentivi e garanzie per chi aderirà al Fondo di Solidarietà

Alle lavoratrici e ai lavoratori che accederanno volontariamente al “Fondo di Solidarietà” con fruizione delle prestazioni straordinarie in forma rateale saranno garantiti:

1. incentivo all’esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto dello:
 - 0,5% della RAL* in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2025;
 - 0,4% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2026;
 - 0,3% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2027/2028/2029/2030.

*RAL come definita nell’accordo Gruppo BPER 23.12.2023

È previsto nel complesso un incentivo minimo il cui importo netto sia pari al netto del 5% della RAL.

Una maggiorazione dell’incentivo il cui importo netto sia pari al netto del 5% della RAL, sarà erogata a quanti ne avessero maturato il diritto ai sensi dell’accordo 23.12.2023 (premio di tempestività);

2. il mantenimento delle condizioni bancarie e creditizie previste tempo per tempo presso l’Azienda di appartenenza e riservate al personale in servizio, sino alla decorrenza della prestazione pensionistica;
3. in permanenza del merito creditizio, il mantenimento degli affidamenti in essere, alla data di cessazione, che rimarranno attivi sino alla decorrenza della prestazione pensionistica e dell’uscita dal Fondo di Solidarietà e, in caso di affidamenti che prevedano piani di ammortamento, gli stessi proseguiranno fino alla loro naturale scadenza;
4. la scelta già effettuata dal personale interessato tra i seguenti trattamenti (A) e (B) tra loro alternativi
(A) un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell’Azienda per la forma pensionistica integrativa cui il dipendente aderisce, nella misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro calcolato dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro fino alla data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto al percepimento del pagamento della prestazione pensionistica A.G.O. (intesa come la prima tra “anticipata” o “vecchiaia”). Tale importo viene erogato a titolo di incentivazione all’esodo e ad integrazione del trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR. Al fine del calcolo verrà presa a riferimento l’ultima retribuzione annuale utile ai fini del TFR percepita dall’interessato al momento della cessazione del rapporto di lavoro;
(B) la contribuzione aziendale alla previdenza complementare tempo per tempo prevista (solamente in caso di non smobilizzo totale della posizione personale) sino alla percezione del trattamento pensionistico intesa come la prima tra “anticipata” o “vecchiaia” (prendendo come base di calcolo l’imponibile aziendale regolamentato riferito all’ultima mensilità di servizio al netto di voci retributive non continuative);
5. sino al 31.12 dell’anno di maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica a carico dell’AGO (intesa come la prima tra “anticipata” o “vecchiaia”) il mantenimento dell’assistenza sanitaria e delle previsioni per premorienza e invalidità totale, LTC, alle condizioni aziendali tempo per tempo previste per il personale in servizio;
6. la corresponsione della Speciale Erogazione Bper (art. 30 CIA 14/7/11), ex BPR (delibera CDA del 21/11/2000 e successive modificazioni), Bonus una tantum Banco di Sardegna (accordo 26 giugno 1992) e Premio di Fedeltà Banca di Sassari (art. 6 lettera B CIA 11 giugno 2007), in base alle previsioni tempo per tempo disciplinate dalle normative collettive aziendali per i destinatari di tali normative;
7. sino alla maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica a carico dell’AGO (intesa come la prima tra “anticipata” o “vecchiaia”) le misure di solidarietà previste per i dipendenti con familiari portatori di handicap secondo le previsioni tempo per tempo vigenti; con specifico riferimento solamente ad eventuale erogazione di contributi cash;

8. il rateo già maturato di eventuali istituti contrattuali, nella misura e secondo i criteri tempo per tempo previsti, qualora maturino i necessari requisiti di anzianità durante il periodo di permanenza al fondo di solidarietà.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, che accedesse volontariamente alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà" secondo le previsioni del presente accordo, l'Azienda accoglierà le domande di ripristino del rapporto di lavoro a full time per l'ultimo mese intero precedente la data di cessazione.

E) Riscatto e ricongiunzione di periodi utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, con versamento da parte del datore di lavoro tramite il Fondo di Solidarietà, ex art.22 D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019

Quale misura di agevolazione all'esodo, si prevede la possibilità di richiedere il riscatto e la ricongiunzione dei periodi utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia con versamento degli oneri correlati da parte del datore di lavoro tramite il Fondo di solidarietà, ex art. 22 D.L. 4/2019, convertito in L. 26/2019.

Il personale che ha già aderito all'accordo 23.12.2023 e la cui domanda sia risultata valida, ma non accolta per incapienza dei numeri, avrà la possibilità di presentare entro il 15 settembre 2024 una richiesta finalizzata all'inoltro all'INPS della domanda di riscatto laurea, con onere a carico azienda funzionale ad anticipare la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica o ridurre il periodo di permanenza nel fondo, rideterminando la nuova finestra pensionistica.

L'azienda, valutata la posizione in assenza della contribuzione di riscatto, sosterrà per il personale che dovesse risultare in graduatoria (615), gli oneri di riscatto o di ricongiungimento contributivo per il periodo strettamente necessario per:

- A) il collocamento in quiescenza con il riconoscimento dei relativi incentivi di cui all'accordo 23.12.2023 parte A;
- B) la riduzione del periodo di permanenza al fondo di solidarietà, con il riconoscimento dei relativi incentivi di cui al presente accordo art. 2 Lett. D).

Per entrambe le suddette opzioni l'Azienda definirà la data di cessazione e sosterrà l'onere del riscatto e dell'incentivo (quest'ultimo riferito alla nuova casistica conseguente al riscatto), purché ciò non generi, con riferimento alle posizioni individuali, maggiori costi rispetto a quelli da sostenersi in caso di ricorso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà.

I dipendenti che manifesteranno tale richiesta verranno tempo per tempo contattati dall'azienda.

Art. 3 – Ferie, ex festività e banca ore

Nei confronti di coloro che risolveranno il rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo le Aziende fisseranno i periodi di ferie, ex festività e banca ore relative all'anno di uscita, nonché gli eventuali residui relativi agli anni precedenti, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione. Eventuali residui non fruiti per impossibilità materiale o diniego aziendale per esigenze di servizio saranno comunque monetizzati come da previsioni contrattuali, fatta salva la possibilità per il lavoratore di destinarli alla banca del tempo solidale.

Art. 4 – Modifiche al regime pensionistico

Le Parti si danno atto che la determinazione della maturazione della prestazione pensionistica viene effettuata sulla base della normativa previdenziale vigente alla data di sottoscrizione del presente Accordo.

Qualora intervengano modifiche al regime pensionistico, le parti si incontreranno per valutare quanto eventualmente definito in sede nazionale e per confrontarsi sugli eventuali impatti. Qualora dal confronto si verificassero situazioni accertate di esodati già al Fondo di Solidarietà cui venisse a mancare sia l'assegno di solidarietà che la pensione, l'Azienda si impegna a ricercare possibili interventi, che rimarranno a proprio carico, idonei a sovvenire economicamente i lavoratori esodati rimasti privi dei redditi di cui sopra, nei limiti effettivi di tempo e di importo della scopertura, anche contributiva, per la differenza eventualmente erogata a carico della finanza pubblica.

In presenza di modifiche legislative che determinino anticipazioni nella maturazione dei requisiti d'accesso e/o nella misura del pagamento della prestazione pensionistica da parte dell'A.G.O. con penalizzazioni che comportino effetti sulla misura della prestazione straordinaria, le Parti si incontreranno per valutare la situazione determinatasi e per ricercare adeguate soluzioni, valutando anche le complessive sostenibilità per entrambi, fermo restando i diritti dei lavoratori.

In presenza di modifiche normative che dovessero posticipare la data di accesso al trattamento pensionistico riferito alla tipologia di pensione oggetto di adesione e specificatamente richiamata in premessa, resta inteso che

1. In caso di pensionamento diretto, la risoluzione del rapporto di lavoro risulterà conseguentemente posticipata fino alla nuova prima data utile per il diritto alla percezione di detto trattamento;
2. In caso di accesso al fondo ancora non avvenuto, la risoluzione del rapporto di lavoro e il conseguente accesso alle prestazioni del fondo di solidarietà risulteranno conseguentemente posticipate in relazione alla nuova prima data utile per il diritto alla percezione di detto trattamento.

Art. 5 – Manifestazione di volontà – accordo transattivo

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, verranno formalizzate attraverso la sottoscrizione di un accordo transattivo ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma del c.c., anche al fine di assolvere gli obblighi derivanti dalla normativa di legge in materia di risoluzione volontaria del rapporto di lavoro.

Il contenuto dell'accordo transattivo sarà in linea con quello condiviso in occasione delle uscite con riferimento all'Accordo 23.12.2023. Il testo della conciliazione verrà concordato con le OO.SS. antecedentemente alle date fissate per la sottoscrizione dei suddetti accordi transattivi.

L'attività di conciliazione potrà essere svolta, al ricorrere di circostanze di particolare gravità, anche in modalità a distanza, e su richiesta del lavoratore.

Art. 6 – Ulteriori previsioni

Gli incentivi economici previsti negli articoli precedenti verranno erogati nel rispetto delle normative di legge e aziendali tempo per tempo vigenti e la tassazione avverrà in applicazione delle disposizioni tempo per tempo vigenti.

Art.7- Formazione

I processi di riconversione e riqualificazione professionale verranno realizzati attraverso idonei percorsi di formazione che valorizzino le risorse di Gruppo anche in ottica di formazione continua e di crescita professionale del patrimonio umano. Le parti convengono sulla centralità della formazione sia come strumento di sviluppo professionale del personale che nell'ambito di processi di riconversione e riqualificazione.

In tale ottica, concordano che alle risorse coinvolte in processi di riconversione e riqualificazione professionale connessi alla realizzazione del presente accordo vengano assicurati adeguati percorsi di formazione, affiancamento e addestramento. Pertanto, in relazione alle esigenze di qualificazione, riqualificazione e collocazione professionale verranno tempestivamente predisposti adeguati piani di formazione e di addestramento necessari a qualificare adeguatamente le risorse coinvolte, così da favorirne il mutamento e/o il rinnovamento delle professionalità.

Le parti si danno atto fin d'ora che gli interventi formativi che saranno erogati nell'ambito dei processi di mobilità professionale, in quanto strettamente funzionali al raggiungimento degli specifici obiettivi di cui al D.M. 83486/2014, si avvarranno, anche in concorso tra loro, dei contributi ivi previsti e dei fondi nazionali e comunitari.

Per tali interventi formativi si applicheranno le previsioni sottoscritte dalle OO.SS. firmatarie del presente Accordo.

Gli interventi formativi, di addestramento e affiancamento potranno essere oggetto di specifici momenti di verifica a richiesta delle OO.SS. Al fine di consentire la regolare pianificazione e fruizione delle misure di cui ai punti che precedono, l'azienda adotterà tutte le misure necessarie.

Art. 8 - Nuove assunzioni

Per consentire l'acquisizione di nuove specifiche professionalità, necessarie allo sviluppo dell'attività aziendale, nonché per favorire il ricambio generazionale e considerato l'impatto riveniente dal piano di uscite per pensionamenti e accesso al Fondo di Solidarietà di cui al presente accordo, si provvederà all'assunzione di risorse con contratti a tempo indeterminato entro il 30 giugno 2026 per un numero pari al 50% delle suddette uscite, utilizzando anche gli strumenti di legge in materia di incentivazione alle assunzioni oltre a quelli condivisi in sede di contrattazione nazionale, in particolare quelli previsti dall'art. 34 del CCNL 19.12.2019 come modificato dall'art. 5 dell'accordo di rinnovo del 23.11.2023, ivi compresi i lavoratori inseriti nella sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà.

A fronte delle 615 uscite previste dal presente accordo, saranno effettuate 308 assunzioni con contratto a tempo indeterminato.

Al fine di contenere le ricadute sui territori a seguito delle uscite avvenute, l'Azienda si impegna a destinare una quota di assunzioni/stabilizzazioni, in rapporto alle uscite avvenute (615 uscite in base al presente accordo) di residenti sugli stessi territori secondo le seguenti modalità: in DR Calabria-Sicilia, Campania Puglia Basilicata Molise, Centro Est, Centro Ovest e in Regione Sardegna, l'Azienda si impegna a destinare una quota di assunzioni/stabilizzazioni pari al 50% delle uscite (pensionamenti e adesioni al Fondo di Solidarietà – 615), avvenute nei rispettivi territori che si realizzeranno nel 2025; negli altri territori la quota di destinazione delle assunzioni/stabilizzazioni sarà almeno pari al 25% delle uscite (pensionamenti e adesioni al Fondo di Solidarietà 615), avvenute nei rispettivi territori, che si realizzeranno nel 2025, così come definiti tra le parti. Si valuteranno prioritariamente e compatibilmente con i profili richiesti le risorse che prestano o hanno prestato attività lavorativa presso le aziende del gruppo con contratto a tempo determinato ovvero in somministrazione.

Le assunzioni che verranno effettuate ai fini del presente accordo saranno quelle realizzate nel periodo 13 luglio 2024 – 30 giugno 2026 e avverranno tempestivamente rispetto alla progressione del piano di uscite e in riferimento al definito rapporto di sostituzione.

Oltre a quanto sopra definito, in aggiunta alle nuove assunzioni sopra richiamate, le Aziende, ferma l'esclusiva competenza di ogni singola azienda destinataria del presente accordo circa la valutazione positiva della

prestazione lavorativa, si impegnano a valutare la stabilizzazione di tutti i contratti di apprendistato (166) in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Nel caso in cui non venissero stabilizzati o non fossero già stati stabilizzati, l'Azienda si impegna ad assumere un numero di risorse, anche tra coloro che hanno prestato nel Gruppo attività lavorative in somministrazione o in apprendistato con valutazione positiva, pari al numero di contratti non stabilizzati.

In caso di decesso di dipendente in servizio o durante il periodo di permanenza al fondo, l'Azienda si impegna a valutare la possibilità di inserimento/stabilizzazione del figlio o del coniuge purché sia in possesso dei requisiti per l'assunzione.

L'Azienda si impegna a valutare l'assunzione a tempo indeterminato di figli/coniugi del dipendente deceduto che già hanno prestato servizio nelle banche del gruppo.

Le scriventi OO.SS. raccomandano che siano accolte, per quanto riguarda le selezioni per le assunzioni nelle Aziende del Gruppo Bper, anche le domande presentate da parenti di colleghi in servizio. Se, dopo le selezioni, i parenti dovessero risultare idonei per l'assunzione, non dovrà costituire motivo pregiudiziale di diniego la costanza del rapporto di lavoro del parente già in servizio nel Gruppo Bper.

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. Le procedure di reclutamento seguono sistemi oggettivi che garantiscono l'imparzialità e l'obiettività dell'intero iter di selezione, così da non favorire in alcun modo alcuni candidati rispetto ad altri.

Art. 9 – Premio Aziendale

Le parti concordano che gli oneri straordinari che si generano a seguito del presente Accordo e imputati nei bilanci delle singole aziende destinatarie dell'accordo del 23.12.23 e riportate nell'art.1 del presente accordo non concorrono alla determinazione dell'obiettivo di pagamento definito dagli specifici accordi aziendali a cui è subordinata l'erogazione del premio aziendale.

Art. 10 – Moving

Le parti, nel convenire che gli obiettivi del futuro Piano Industriale andranno realizzati ricercando condizioni di equilibrio sociale, si impegnano reciprocamente a confermare l'attenzione a tutti i territori e a gestire recuperi di risorse che dovessero generarsi in alcune regioni a seguito delle azioni previste dal Piano Industriale stesso, ricercando di limitare la mobilità territoriale delle risorse anche attraverso la creazione di ulteriori centri di lavorazione (poli) o, in alternativa, ricorrendo alle modalità di lavoro a distanza così come previste dal Ccnl.

Nell'ipotesi di eventuale trasferimento di lavorazioni da un territorio ad un altro, le parti si confronteranno preventivamente per trovare soluzioni condivise, volte al contenimento di eventuali ricadute in termini di mobilità territoriale e professionale.

Dichiarazione aziendale

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad un confronto con le OO.SS., nell'ambito del prossimo Piano Industriale, con riferimento alle materie della mobilità territoriale, del part-time e della flessibilità oraria.

Art. 11 - Raccordo con Accordo del 23/12/2023 sull'Evoluzione del Modello Operativo -B-Customer

Con riferimento all'art.2 accordo 23.12.2023 B-Customer, laddove recita:

“L'inquadramento/trattamento/indennità in corso di maturazione sarà comunque riconosciuto laddove fosse maturato entro 6 mesi dalla data di decorrenza della riorganizzazione B-Customer. In caso di percorsi professionali non più compatibili con la riorganizzazione oggetto della presente procedura, che prevedono la maturazione di un inquadramento/trattamento, alle risorse inserite in tali percorsi, che dal 1° dicembre 2023 dovessero essere destinatarie di un percorso che preveda un inquadramento inferiore rispetto a quello in maturazione o che verranno destinate in una unità organizzativa in cui non siano previsti specifici percorsi professionali, verrà garantito - alla data di maturazione - l'inquadramento/il trattamento/l'indennità previsto qualora questo fosse conseguito entro e non oltre il 30 settembre 2024.”, le parti concordano quanto segue:

- “entro 6 mesi” è sostituito da “entro 12 mesi”;
- “30 settembre 2024” è sostituito da “31 dicembre 2024”.

Art. 12 – Incontri di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 30 novembre 2024, per valutare gli effetti dell'applicazione della presente manovra.

Analoga verifica verrà effettuata semestralmente in relazione all'andamento del numero complessivo delle uscite avvenute e delle assunzioni, per valutare gli impatti derivanti dalla manovra sul personale.

Negli incontri di verifica l'Azienda fornirà alle OO.SS. anche il numero dei dipendenti che andranno in esodo rispetto alle uscite previste dal presente accordo.

Art. 13 – Disposizione finale

Per tutto quanto non diversamente disciplinato dal presente Accordo, sono confermate le disposizioni dell'Accordo 23.12.2023.

* * *

Le Parti si danno atto reciprocamente che con la sottoscrizione del presente accordo è stata esperita e conclusa ad ogni conseguente effetto la procedura avviata con informativa datata 6 giugno 2024 relativamente alla manovra sul personale.

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 _____