

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER BANCA

Il giorno 6 maggio 2023 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, 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, Efisio Paulis, Eva Pellegrini, Marco Piccolo, Antonio Polcaro, Raffaella Ravarra, Patrizia Severi, Alberto Staffa, Luigi Ielasi;
- FISAC CGIL nelle persone di Nicola Cavallini, Pasquale Bruno Lorenzo, Andrea Matteuzzi, Alessandro Lobina, Marco Del Brocco, Eleonora Orlandi, Maria Agueci, Paolo Salati, Sabrina Marricchi, Alfredo Pellone, Glorita Unida, Anna Trovato, Carlo Gallinotti, Giovanni Cosimi, Fausto Segati, Nunzia Colantonio, Luigi Ferrari, Stefano Parini, Mario Lapacciana, Renato Dotta, Luigi Corvini, Marco Pilloni, Roberto Sandalo, Samuel Paganini;
- UILCA nelle persone di Giovanni Dettori, Marco Aversa, Paolo Tassi, Claudia Dabbene, Alessandra Piccoli, Pierre D'Alessio, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Francesco Mastino, Rino Tramuto, Aldo Vallarelli, Mario Rosario Azzaro, Francesco Battaglia, Barbara Arienti, Piero Mele, Michele Mannu, Dario Tognoli, Maria Luisa Serina, Mauro Corte, Sandro Marchese, Antonino La Rosa;
- 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, Mauro Sangiorgio, Matteo Bruni, 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.

premessato che

1. In data 28.12.2021 le Parti hanno definito un Verbale di Accordo con il quale hanno disciplinato l'uscita, su base volontaria, di complessivi 1.100 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 non hanno potuto trovare accoglimento;
3. in data 10.6.2022 BPER, anche nella sua qualità di Capogruppo, ha presentato il Piano Industriale 2022/2025 del Gruppo BPER (di seguito "Piano Industriale"), che include gli effetti dell'ingresso del Gruppo Carige, ivi compreso il ricorso alla manovra di esodo, presentato nella stessa data alle OO SS;
4. il Piano Industriale, con specifico riferimento all'evoluzione del personale che costituisce la forza lavoro, prevede un obiettivo di ottimizzazione e ricambio generazionale nell'arco temporale di relativa vigenza, tenuto conto delle diverse iniziative previste dal Piano stesso;
5. con riguardo a tale ultimo aspetto, in data 8.2.2023 BPER ha inviato alle OO.SS. di Gruppo informativa sindacale, che si richiama integralmente, con la quale da parte aziendale è stato confermato che, per il completamento del suddetto obiettivo di ottimizzazione e ricambio generazionale del personale che costituisce la forza lavoro, avviato con la manovra del 28.12.2021, il Piano Industriale ha già individuato una manovra di esodi per ulteriori circa 540 unità; è stata quindi evidenziata la necessità di trovare una intesa volta a favorire l'uscita su base volontaria, attraverso il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, delle suddette 540 unità, riservata a coloro che avevano già aderito all'offerta dell'azienda ai sensi dell'accordo 28.12.2021, a quel momento rimasti esclusi;
6. Dichiarazione OOS: le OO.SS. auspicano che i processi di rinnovamento annunciati dall'azienda siano realizzati valorizzando le persone ed i territori - soprattutto quelli a rischio desertificazione in conseguenza delle politiche di razionalizzazione - e in coerenza con le sensibilità "green" di contenimento della mobilità e 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;
7. nel corso degli incontri effettuati si è aperto un confronto tra le Parti volto alla ricerca delle soluzioni, delle misure e degli strumenti più idonei per raggiungere gli obiettivi dichiarati dall'azienda;

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 il piano di uscite volontarie, in coerenza con l'accordo del 28.12.2021, 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 il ricambio generazionale e l'ottimizzazione della forza lavoro.

Le aziende destinatarie del presente accordo sono:

- Banco di Sardegna S.p.A.
- Bibanca Spa
- Bper Banca S.p.A.
- Bper Factor S.p.A.
- Optima S.p.A.
- Bper Leasing S.p.A. - Sardaleasing S.p.A.

Le parti si danno atto che le previsioni del presente accordo si intendono applicabili anche per il personale di cui all'articolo 11 dell'accordo 19/12/2022 (Bper, Bds, Nexi) e all'art. 11 dell'accordo 25/11/2022 (Bper, Bds, Numera), che abbia già aderito all'offerta dell'azienda ai sensi dell'accordo 28.12.2021.

Art. 2 - Uscite volontarie

Al fine del raggiungimento degli obiettivi indicati in premessa, le Parti convengono di consentire l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà ad ulteriori 540 lavoratrici/lavoratori le cui domande sono rimaste escluse dalle precedenti adesioni di cui all'accordo 28.12.2021; tale numero ricomprende l'accoglimento delle 20 domande rimaste escluse di cui alla raccomandazione delle OO.SS. riportata in calce all'art. 2 dell'accordo di cui sopra.

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 2030 (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 28.12.2021 e la cui domanda sia risultata valida ma non accolta per incapienza dei numeri disponibili, e con applicazione delle medesime previsioni indicate dall'accordo 28.12.2021, 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 2030 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 del servizio per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà avverrà tra il 30 Settembre 2023 ed il 31 dicembre 2024 attraverso tranches di uscite in relazione ai periodi di maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica come di seguito indicato:

- uscita al 30 Settembre 2023 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO fino al 1° gennaio 2028;
- uscita al 31 dicembre 2023 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2028 fino al 1° gennaio 2029;
- uscita al 30 giugno 2024 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2029 fino al 1° luglio 2029;
- uscita al 31 dicembre 2024 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° agosto 2029 fino al 1° Gennaio 2030.

Le parti concordano inoltre che le Aziende per ragioni tecnico organizzative o produttive, di concerto con il dipendente, potranno definire una data di uscita differente rispetto alla data prevista dall'accordo (comunque non oltre il 31.12.2025 e con una permanenza al fondo non superiore al periodo massimo previsto dalla normativa), nella misura percentuale già definita dall'Accordo 28.12.2021; facoltà che potrà essere esercitata anche con riguardo a dipendenti che devono ancora cessare e che hanno già formulato l'adesione a precedenti accordi di esodo (Gruppo BPER 28.12.2021, Gruppo ISP* 29.09.2020 recepito con accordo 30.12.2020 e Gruppo Carige 20.11.2019 e 16.7.2020 recepito con accordo 5.11.2022).

* dal 1.1.2024 gli interessati beneficeranno delle coperture sanitarie tempo per tempo previste nell'azienda di appartenenza.

A tal fine le Parti concordano di introdurre due nuove finestre di uscita in data 30.6.2025 e 31.12.2025.

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 (mensilità) in cui era teoricamente prevista l'uscita ai sensi del presente accordo.

C) Adesione

L'azienda si impegna a comunicare entro il 1° giugno 2023 alle risorse, che hanno aderito all'offerta ai sensi dell'accordo 28.12.2021 e sono rimaste escluse per incapienza dei numeri disponibili, l'estensione della manovra di cui al presente accordo. Sarà possibile, inoltre, segnalare

eventuali variazioni rispetto ai dati personali e previdenziali in possesso dell'Azienda entro il termine del 30 giugno 2023.

D) Criteri per la graduatoria - Conferma

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà, saranno accolte, e confermate agli interessati, secondo l'ordine di priorità già previsto nell'accordo 28.12.2021 all'art. B2, parte B punti da 2 a 6, e tenendo conto:

- delle previsioni della decorrenza della prestazione pensionistica (ivi inclusi a titolo di esempio eventuali riscatti, ricongiungimenti, recuperi contributivi, etc), alla data del 30 giugno 2023, su Estratto Conto Certificativo (Ecocert) o Estratto Conto Previdenziale o, in caso di riscatti, di attestazione di avvenuto pagamento, prodotti da parte della lavoratrice/lavoratore, entro la predetta data.
- della situazione esistente alla data del 30 giugno 2023 per quanto concerne i punti da 3 a 6 di cui all'art. B2, parte B, accordo 28.12.2021, con relativa eventuale produzione della documentazione ivi richiesta.

E) 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 2023/2024;
 - 0,4% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2025;
 - 0,3% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2026/2027/2028/2029.

*RAL come definita nell'accordo Gruppo BPER 28.12.2021

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 28/12/2021.

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, anche ai sensi dell'accordo Armonizzativo 28.12.2021 e dell'accordo BDS del 03.03.2023 (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 dei requisiti pensionistici 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 disciplinate dalle normative collettive aziendali per i destinatari di tali normative;
7. sino alla maturazione dei requisiti pensionistici AGO (intesa come la prima tra "anticipata" o "vecchiaia") le misure di solidarietà previste per i genitori dei figli portatori di handicap secondo le previsioni tempo per tempo vigenti;
8. il rateo già maturato di eventuali istituti contrattuali, 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.

F) - 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 28.12.2021 e la cui domanda sia risultata valida ma non accolta per incapienza dei numeri, avrà la possibilità di presentare entro il 30 giugno 2023 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 (540), 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 28/12/2021 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. E).

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 dei requisiti pensionistici 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 impegnerà 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.

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 28.12.2021. 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, per giustificate esigenze 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 - Nuove assunzioni

A fronte delle uscite per accesso al Fondo di Solidarietà previste nel presente accordo e per consentire l'acquisizione di nuove professionalità, necessarie allo sviluppo dell'attività aziendale, nonché per favorire il ricambio generazionale, si provvederà all'assunzione di almeno 270 risorse

con contratti a tempo indeterminato, di massima entro il 31 dicembre 2024, in coerenza con la progressione del presente piano di uscite, privilegiando, laddove possibile, gli strumenti condivisi in sede nazionale con particolare riguardo al F.O.C. Tali assunzioni sono comunque da considerare aggiuntive a quelle già previste dall'accordo 28/12/2021 e decorreranno dalla data di sottoscrizione del presente accordo. L'Azienda limiterà il ricorso a nuovi contratti di somministrazione.

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 (540 uscite in base al presente accordo), di residenti sugli stessi territori secondo le seguenti modalità: in DT Calabria Sicilia, Campania Puglia e Basilicata, Centro Est, Centro Ovest e in Regione Sardegna, l'Azienda si impegna a destinare una quota di assunzioni/stabilizzazioni pari al 50% delle uscite (previste in base al presente accordo), avvenute nei rispettivi territori che si realizzeranno nel periodo 2023/2025; negli altri territori la quota di destinazione delle assunzioni/stabilizzazioni sarà almeno pari al 25% delle uscite (previste in base al presente accordo), avvenute nei rispettivi territori in coerenza con la progressione del piano di uscite e in riferimento al definito rapporto di sostituzione.

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.

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 assumere il figlio o il coniuge purché sia in possesso dei requisiti per l'assunzione.

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

Le OO.SS. raccomandano che le Aziende del Gruppo pongano particolare attenzione ai territori sotto il profilo occupazionale e del radicamento territoriale in conseguenza delle uscite, con particolare riguardo alla rete commerciale, anche in relazione al monitoraggio dei carichi di lavoro e al conseguente eventuale necessario adeguamento degli organici reali delle strutture coinvolte dalle uscite. La verifica puntuale dei dati relativi, evidenzia sovente importanti scostamenti verso il basso rispetto agli organici previsti e autorizzati. Nel confermare le perplessità circa le modalità di definizione degli organici, le OO.SS. raccomandano il mantenimento dei livelli di servizio alla clientela per qualità e quantità.

L'Azienda, ribadendo la correttezza degli strumenti e delle metodologie utilizzate, conferma la propria attenzione verso quanto sopra raccomandato nel pieno rispetto delle norme e dei processi aziendali definiti.

Art. 8 – Moving

Le parti, nel convenire che gli obiettivi di Piano Industriale andranno realizzati in 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).

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.

Art. 9 - Mobilità territoriale

Le parti concordano di prorogare al 31/12/2025 la validità di quanto definito in tema di mobilità territoriale prevista all'art. 5 dell'accordo di Gruppo del 28/12/2021.

Art. 10 – Part-time

Le Parti, concordano che siano favorite, anche al fine di concorrere a ridurre quanto più possibile eventuali disagi collegati a fenomeni di mobilità, compatibilmente con le esigenze aziendali, sia le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, che la riduzione di orario di lavoro di dipendenti part time già in essere, in tutte le forme possibili, prestando particolare attenzione alle risorse con situazioni familiari o personali disagiate.

In particolare saranno accolte, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive di ciascuna azienda, le domande sia di trasformazione da full time a part time che di riduzione di orario di lavoro per i part time già in essere, per una durata di 24 mesi, salvo diversa richiesta del lavoratore, anche con modulazioni/durata di orario di lavoro settimanale aggiuntive rispetto a quelle oggi previste dal vigente CCNL e comunque nel pieno rispetto dello stesso.

I contratti di lavoro a tempo parziale in essere presso tutte le banche e Società del Gruppo alla data di sottoscrizione del presente accordo ed aventi scadenza entro il 31/12/2025, saranno prorogati di 24 mesi alla rispettiva scadenza, senza necessità di richiesta e salvo diversa richiesta da parte della risorsa interessata; l'azienda si riserva la facoltà di non prorogare un limitato numero di contratti part time in caso di eccezionali esigenze tecniche, organizzative o produttive.

I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, adibiti successivamente al 1° gennaio 2023 ed entro il 31/12/2025 a strutture dove sono previsti orari su turni, potranno ripristinare o potranno mantenere le condizioni in essere al momento dell'assegnazione/trasferimento fatti salvi esclusivamente gli eventuali adeguamenti di orario che si rendano necessari a causa del mutato orario di lavoro applicato presso la struttura di assegnazione, nella misura massima di 30 minuti relativi all'orario di ingresso e/o uscita.

Le Parti si incontreranno con cadenza semestrale per una valutazione congiunta sulla materia e una verifica sugli eventuali elementi ostativi all'accoglimento di richieste/proroghe di part time, anche al fine di concordare soluzioni che ne consentano l'accoglimento.

Art. 11 - Incontri di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 31 luglio 2023, 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. 12 - 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 di cui al precedente art. 1, non concorrono alla determinazione dell'obiettivo di pagamento definito dagli specifici accordi aziendali a cui è subordinata l'erogazione del premio aziendale.

* * *

L'Azienda si impegna a comunicare a tutti i lavoratori impossibilitati ad accedere agli strumenti aziendali, a causa dello stato di lunga assenza, le nuove disposizioni operative aziendali.

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 8 febbraio 2023 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 _____