

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER BANCA

Il giorno 23 dicembre 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, Laura Querezè, Mauro Bertolino, Vincenzo Persico, Massimo Morelli, Antonio Patera, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell'Aquila, Franca Di Gaetano;
- FIRST CISL DEL GRUPPO BPER BANCA S.p.A. 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, Antonio Polcaro, Patrizia Severi, Alberto Staffa, Raffaella Ravarra;
- FISAC nelle persone di Nicola Cavallini, Pasquale Bruno Lorenzo, Andrea Matteuzzi, Alessandro Lobina, Marco Del Brocco, Eleonora Orlandi, Maria Agueci, Sabrina Marricchi, Alfredo Pellone, Glorita Unida, Anna Trovato, Carlo Gallinotti, Fausto Segati, Nunzia Colantonio, Samuel Paganini, Luca Copersini, Pierfrancesco Tatozzi;
- 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, Rino Tramuto, Aldo Vallarelli, Mario Rosario Azzaro, Francesco Battaglia, Barbara Arienti, Piero Mele, Erica Giorgini, Luca Locci, Dario Tognoli, Maria Luisa Serina, Mauro Corte, Sandro Marchese, Antonino La Rosa, Giuseppe Abate, Beatrice Assandri;
- 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, 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, Gianluigi Budriesi.

premesso che

1. BPER anche nella sua qualità di Capogruppo ha deliberato l'avvio di un percorso volto a dare attuazione ad un ricambio generazionale e professionale, congiuntamente ad una ottimizzazione della forza lavoro da realizzare entro il 31 dicembre 2025;

2. in data 9 novembre 2023 BPER ha inviato alle OO.SS informativa sindacale, che si richiama integralmente;
3. il Gruppo BPER dichiara che, per mantenere l'attuale profilo e rendere sempre più solido ed elevato il proprio livello di servizio ritiene imprescindibile massimizzare le soluzioni innovative digitali e di semplificazione, oltre ad una riqualificazione professionale delle risorse verso nuovi ruoli e l'acquisizione delle competenze essenziali, con conseguente necessità di pianificare ulteriori interventi ineludibili volti a mantenere un livello di forza lavoro atteso coerente sia in termini quantitativi che qualitativi;
4. le OO.SS.:
 - dichiarano la difficoltà di affrontare una manovra del Personale non prevista dal Piano Industriale 2022-25, pur in presenza di una presumibile revisione dello stesso, ma i cui contenuti risultano attualmente ignoti e pertanto non valutabili nei loro effetti; 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;
 - ritengono che i processi di rinnovamento annunciati dall'azienda non possano prescindere da un adeguato presidio di tutte le strutture, a partire da quelle di rete, 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 sarebbe necessario stabilizzare o incrementare il personale, 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. esprimono ulteriore preoccupazione circa il rischio di ulteriore, insostenibile incremento delle pressioni commerciali e sottolineano che le politiche commerciali non possono derogare ai principi sanciti in materia dal CCNL;
5. L'Azienda:
 - riconferma, come espresso nel confronto, l'assoluta legittimità delle iniziative intraprese, definite nel rispetto delle norme di legge e di contratto;
 - ritiene che le iniziative intraprese siano 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 e che tenga in considerazione il mutato contesto e nel contempo consideri i cambiamenti in atto;
6. si intende favorire l'esodo su base volontaria delle persone più prossime al pensionamento, anche attraverso le prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del credito", per complessive 1.000 unità, da attuarsi entro il 31 dicembre 2025, (i dati non includono la quota di risorse che a suo tempo hanno aderito alle precedenti Manovre e che, per effetto dell'accoglimento delle domande presentate, usciranno nel corso dei prossimi mesi sino a tutto il 31/12/2025);
7. tale soluzione consentirà anche di creare le condizioni per poter realizzare il processo di ricambio generazionale e professionale richiesto dalle trasformazioni in essere e confermare l'attenzione del Gruppo per il sostegno della nuova occupazione anche giovanile;
8. 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;
9. le Parti hanno convenuto di ricercare un accordo che preveda le norme di riferimento per la gestione delle uscite esclusivamente su base volontaria;

10. 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 un piano di uscite volontarie 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.
- Bper Factor S.p.A.
- Sardaleasing S.p.A.
- Banca Cesare Ponti 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 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 idonea comunicazione, attraverso le Aziende di destinazione, circa le modalità di adesioni alla presente manovra a tutte le risorse, interessati dalle varie operazioni di cessione, che hanno i requisiti per aderire alla stessa.

Art. 2 - Uscite volontarie

Al fine del raggiungimento degli obiettivi elencati in premessa, le 1.000 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.

L'offerta è rivolta a tutto il personale dipendente, compresi i dirigenti, ferme le norme di legge e contratto loro applicabili, delle società indicate al precedente art. 1, che alla data di adesione potranno rientrare nelle casistiche di cui al presente accordo.

Non verranno ritenute valide, e non saranno pertanto accettate, eventuali adesioni di coloro che alla data di sottoscrizione del presente accordo abbiano già presentato richiesta valida, e accolta, di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi di accordi sindacali precedenti, con cessazione del rapporto di lavoro prevista entro il 31/12/2025 e confermata da comunicazione aziendale.

Le domande di adesione all'offerta dell'Azienda dovranno essere presentate in base alle istruzioni che verranno fornite con apposita circolare aziendale.

La validità dell'adesione è subordinata alla presentazione di documentazione comprovante i requisiti tramite Estratto Conto Contributivo Certificativo del diritto rilasciato dall'INPS (c.d. ECOCERT) secondo le istruzioni e tempistiche che saranno stabilite e pubblicizzate con apposita circolare.

PARTE A

1. Personale che ha maturato o maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica entro il 01/01/2026

A1) Personale che ha maturato o maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica "anticipata" entro il 01/01/2026

Per i dipendenti a tempo indeterminato, come indicato dall'art. 1, che avranno decorrenza della prestazione pensionistica A.G.O. per pensione anticipata ai sensi della Legge Fornero, entro la data del 01/01/2026 e che manifesteranno volontariamente entro il 29 marzo 2024 la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro, con le decorrenze di seguito indicate con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, si prevede l'erogazione, quale incentivo alla risoluzione dello stesso, di un importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto¹ di 5 mensilità, quantificate in base alla definizione di 1/12 di Retribuzione Annuale Lorda² (oltre definita "RAL").

Nel caso in cui la richiesta volontaria di pensionamento pervenga entro e non oltre la data del 29 febbraio 2024 tale somma sarà incrementata di un importo netto pari al netto di 2 mensilità (premio di tempestività).

La cessazione del servizio avverrà il 30 giugno 2024 (ultimo giorno di servizio) per tutti coloro che avranno maturato la decorrenza della prestazione pensionistica entro il 1° luglio 2024, ovvero se successiva, all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza della prestazione pensionistica.

È data facoltà agli aderenti che maturano la decorrenza della prestazione entro il 1° luglio 2024 di concordare con l'Azienda la cessazione dal servizio in data antecedente rispetto al 30 giugno 2024, comunque non anticipatamente rispetto alla maturazione della prestazione.

E' prevista inoltre la facoltà dell'Azienda di definire, previo consenso del lavoratore, a seguito di eccezionali esigenze di servizio, per un limitato numero di interessati una data di cessazione differente e comunque entro il 31 dicembre 2025.

L'Azienda fornirà le motivazioni di tali eventuali richieste durante i previsti incontri di verifica.

Il personale che maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica dal 1° luglio 2025 al 1° gennaio 2026 potrà alternativamente aderire all'offerta di cui alla seguente parte B per accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, ferme tutte le previsioni indicate nell'articolo riferito all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

A2) Personale che maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica di "vecchiaia" entro il 1° gennaio 2026

Per i dipendenti a tempo indeterminato, come indicato dall'art. 1, che avranno decorrenza della prestazione pensionistica A.G.O. per pensione di vecchiaia, successivamente al 1° gennaio 2024 ed entro la data del 1°

¹ Netto: RAL dedotta degli oneri contributivi e fiscali

² RAL: somma delle voci retributive fisse, corrisposte in via continuativa sia con periodicità mensile che annuale e con esclusione di quelle variabili. La RAL presa a riferimento per il calcolo degli incentivi sarà quella riferita alla mensilità di dicembre 2023.

gennaio 2026 (pensione di vecchiaia) che manifesteranno volontariamente entro il 29 marzo 2024 la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, si prevede, quale incentivo alla risoluzione dello stesso, un importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto del numero di mensilità, quantificate in base alla definizione di 1/12 di RAL, dirigenti 6 mensilità, quadri direttivi 4 mensilità, aree professionali 2 mensilità. Restano ferme eventuali maggiorazioni degli importi previsti dai CCNL di riferimento per coloro che si trovano nelle previsioni di cui all'allegato 6.2 lettera b) del CCNL 19 Dicembre 2019, rinnovato il 23 novembre 2023 e all'art. 26 comma 1 lettera a) del CCNL 13 luglio 2015 per i dirigenti.

Una maggiorazione dell'incentivo, il cui importo netto sia pari al netto di 1 mensilità, sarà erogata esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 29 febbraio 2024, la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro (premio di tempestività).

La cessazione dal servizio dovrà avvenire per tutti coloro che avranno maturato la decorrenza della prestazione pensionistica l'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza della predetta prestazione. E' prevista la facoltà dell'Azienda di concordare con gli interessati una data di cessazione anticipata rispetto a quella di maturazione della prestazione pensionistica di vecchiaia se questi ultimi, entro la data di cessazione, matureranno la prestazione pensionistica anticipata tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2024; in tal caso gli interessati beneficeranno delle previsioni e degli incentivi di cui al punto A1) sopra riportato.

Il personale che maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica dal 1° luglio 2025 al 1° gennaio 2026 potrà alternativamente aderire all'offerta di cui alla seguente parte B per accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, ferme tutte le previsioni indicate nell'articolo riferito all'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà.

A3) Personale che ha maturato la decorrenza della prestazione pensionistica "quota 100" entro il 1° aprile 2022 e "quota 102" entro il 1° aprile 2023

Per tutti i dipendenti a tempo indeterminato come indicato dall'art. 1, che abbiano maturato la decorrenza della prestazione pensionistica stabilita

- dal D.L. 4 del 28.01.2019 convertito dalla L. 26 del 28.03.2019 c.d. pensione "quota 100" A.G.O. entro il 1° aprile 2022,
- Dalla L 30 dicembre 2021, n. 234, c.d . pensione "quota 102" entro il 1 aprile 2023,

che manifesteranno volontariamente entro il 29 marzo 2024 la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, si prevede, quale incentivo alla risoluzione dello stesso, un importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto del numero di 5 mensilità, quantificate in base alla definizione di 1/12 di RAL.

Alla somma di cui sopra sarà aggiunto un ulteriore importo a titolo di incentivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, di cui alla tabella che segue, commisurato al tempo intercorrente tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica A.G.O. (art. 24 D.L. 201 del 6 dicembre 2011, convertito nella L. 214 del 22 dicembre 2011 c.d. "Legge Fornero"), da intendersi la prima tra la pensione anticipata e quella di vecchiaia. In particolare:

Mesi di anticipo rispetto alla Legge Fornero	Numero di mensilità incentivo (importo mensilità netto)
Fino a 6 mesi	1
Da 6 mesi e 1 giorno a 12 mesi	2
Da 12 mesi e 1 giorno a 18 mesi	3
Da 18 mesi e 1 giorno a 24 mesi	5
Da 24 mesi e 1 giorno a 30 mesi	6
Da 30 mesi e 1 giorno a 36 mesi	7
Da 36 mesi e 1 giorno a 42 mesi	8
Da 42 mesi e 1 giorno a 48 mesi	9
Da 48 mesi e 1 giorno a 54 mesi	10
Da 54 mesi e 1 giorno a 60 mesi	11
Oltre 60 mesi e 1 giorno	12

Una maggiorazione dell'incentivo, sempre da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto di 2 mensilità, sarà erogata esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 29 febbraio 2024, la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

La cessazione dal servizio per accedere agli incentivi di cui sopra dovrà avvenire il 30 giugno 2024.

E' prevista la facoltà dell'Azienda di definire, previo consenso del lavoratore, a seguito di eccezionali esigenze di servizio, per un limitato numero di interessati una data di cessazione differente e comunque entro il 31 dicembre 2024. L'Azienda fornirà le motivazioni di tali eventuali richieste durante i previsti incontri di verifica.

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 di cui sopra (30/06/2024), sempre che nel frattempo non intervenga la maturazione dei requisiti ai sensi della legge Fornero (pensione anticipata o vecchiaia).

Ai lavoratori/lavoratrici che risolveranno il proprio rapporto di lavoro saranno garantiti:

1. a scelta del lavoratore i trattamenti (A) o (B) tra loro alternativi secondo le modalità che verranno comunicate dall'Azienda:

(A) un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per la forma pensionistica integrativa cui il dipendente aderisce, secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro calcolato convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro fino alla data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto al percepimento 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 aziendalmente regolamentato riferito all'ultima mensilità di servizio al netto di voci retributive non continuative);

2. sino al 31.12 dell'anno di maturazione dei requisiti pensionistici A.G.O. (intesa come la prima tra "anticipata" o "vecchiaia") il mantenimento dell'assistenza sanitaria alle condizioni aziendalmente tempo per tempo previste per il personale in servizio;
3. 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 vigenti disciplinate dalle normative collettive aziendali per i destinatari di tali normative;
4. sino alla maturazione dei requisiti pensionistici 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.

A4) Personale che ha maturato la decorrenza della prestazione pensionistica "quota 103" entro il 1° aprile 2024

Per tutti i dipendenti a tempo indeterminato come indicato dall'art. 1, che abbiano maturato o matureranno la decorrenza della prestazione pensionistica stabilita dalla Legge 29 dicembre 2022, n. 197, c.d pensione "quota 103" entro il 1 aprile 2024 che manifesteranno volontariamente entro il 29 marzo 2024 la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, si prevede, quale incentivo alla risoluzione dello stesso, un importo omnicomprensivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto del numero di 5 mensilità, quantificate in base alla definizione di 1/12 di RAL.

Alla somma di cui sopra sarà aggiunto un ulteriore importo a titolo di incentivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, di cui alla tabella che segue, commisurato al tempo intercorrente tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica A.G.O. (art. 24 D.L. 201 del 6 dicembre 2011, convertito nella L. 214 del 22 dicembre 2011 c.d. "Legge Fornero"), da intendersi la prima tra la pensione anticipata e quella di vecchiaia. In particolare:

Mesi di anticipo rispetto alla Legge Fornero	Numero di mensilità incentivo (importo mensilità netto)
Fino a 6 mesi	1
Da 6 mesi e 1 giorno a 12 mesi	2
Da 12 mesi e 1 giorno a 18 mesi	3
Da 18 mesi e 1 giorno a 24 mesi	5
Da 24 mesi e 1 giorno a 30 mesi	6
Da 30 mesi e 1 giorno a 36 mesi	7
Da 36 mesi e 1 giorno a 42 mesi	8
Da 42 mesi e 1 giorno a 48 mesi	9
Da 48 mesi e 1 giorno a 54 mesi	10
Da 54 mesi e 1 giorno a 60 mesi	11

Oltre 60 mesi e 1 giorno	12
--------------------------	----

Una maggiorazione dell'incentivo, sempre da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto di 2 mensilità, sarà erogata esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 29 febbraio 2024, la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

La cessazione dal servizio per accedere agli incentivi di cui sopra dovrà avvenire il 30 giugno 2024.

E' prevista la facoltà dell'Azienda di definire, previo consenso del lavoratore, a seguito di eccezionali esigenze di servizio, per un limitato numero di interessati una data di cessazione differente e comunque entro il 31 dicembre 2024. L'Azienda fornirà le motivazioni di tali eventuali richieste durante i previsti incontri di verifica.

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 di cui sopra (30/06/2024), sempre che nel frattempo non intervenga la maturazione dei requisiti ai sensi della legge Fornero (pensione anticipata o vecchiaia).

Ai lavoratori/lavoratrici che risolveranno il proprio rapporto di lavoro saranno garantiti:

1. a scelta del lavoratore i trattamenti (A) o (B) tra loro alternativi secondo le modalità che verranno comunicate dall'Azienda:
 - (A) un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per la forma pensionistica integrativa cui il dipendente aderisce, secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro calcolato convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro fino alla data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto al percepimento 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);
2. sino al 31.12 dell'anno di maturazione dei requisiti pensionistici A.G.O. (intesa come la prima tra "anticipata" o "vecchiaia") il mantenimento dell'assistenza sanitaria alle condizioni aziendali tempo per tempo previste per il personale in servizio;
3. 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 vigenti disciplinate dalle normative collettive aziendali per i destinatari di tali normative;
4. sino alla maturazione dei requisiti pensionistici 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.

A4 bis) In caso di approvazione dell'ipotesi attualmente contenuta nel disegno di legge di bilancio 2024, che modifica per il 2024 la c.d. quota 103, le previsioni e gli incentivi indicati al paragrafo A4) del presente articolo, si applicheranno anche agli eventuali relativi aventi diritto; in tal caso la data di uscita avverrà l'ultimo giorno del mese precedente a quello della decorrenza della prestazione pensionistica.

A5) - Personale che esercita l'opzione per il conseguimento del diritto alla pensione con la cosiddetta "opzione donna"

Per le dipendenti delle aziende destinatarie del presente accordo che manifesteranno volontariamente la decisione di accedere alla pensione anticipata con sistema di calcolo interamente contributivo (maturazione della decorrenza entro il 1° gennaio 2024), ai sensi dell'art. 16 della L. 26/2019 (cosiddetta opzione donna) e successive modifiche, entro il 29 marzo 2024 con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso, si prevede, quale incentivo alla risoluzione dello stesso, un importo omnicomprendivo, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto del numero di 16 mensilità, quantificate in base alla definizione di 1/12 di RAL

Tali lavoratrici potranno risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro al 30 giugno 2024, dichiarandone la volontà.

Una maggiorazione dell'incentivo, sempre da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui importo netto sia pari al netto di 2 mensilità, sarà erogato esclusivamente a coloro che manifesteranno entro il 29 febbraio 2024 la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro (premio di tempestività).

E' prevista la facoltà dell'Azienda di definire, previo consenso della lavoratrice, a seguito di eccezionali esigenze di servizio, per un limitato numero di interessate una data di cessazione differente e comunque entro il 31 dicembre 2024. L'Azienda fornirà le motivazioni di tali eventuali richieste durante i previsti incontri di verifica.

Alle lavoratrici che risolveranno il proprio rapporto di lavoro saranno garantiti:

1. a scelta del lavoratore i trattamenti (A) o (B) tra loro alternativi secondo le modalità che verranno comunicate dall'Azienda

(A) un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per la forma pensionistica integrativa cui il dipendente aderisce, secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro calcolato convenzionalmente 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 aziendalemente regolamentato riferito all’ultima mensilità di servizio al netto di voci retributive non continuative);
2. sino al 31.12 dell’anno di maturazione dei requisiti pensionistici A.G.O. (intesa come la prima tra “anticipata” o “vecchiaia”) il mantenimento dell’assistenza sanitaria alle condizioni aziendali tempo per tempo previste per il personale in servizio;
 3. 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;
 4. sino alla maturazione dei requisiti pensionistici AGO (intesa come la prima tra “anticipata” o “vecchiaia”) le misure di solidarietà previste per dipendenti con familiari portatori di handicap secondo le previsioni tempo per tempo vigenti, con specifico riferimento solamente ad eventuale erogazione di contributi cash.

In caso di approvazione dell’ipotesi attualmente contenuta nel disegno di legge di bilancio 2024 relativa alla proroga della c.d. opzione donna nei confronti delle lavoratrici che maturano i relativi requisiti entro il 31 dicembre 2023, le previsioni di cui al presente articolo si applicheranno anche alle eventuali lavoratrici dipendenti delle aziende destinatarie del presente accordo che manifesteranno volontariamente la decisione di accedere alla pensione anticipata con sistema di calcolo interamente contributivo in base alla nuova previsione. In tal caso la data di uscita sarà l’ultimo giorno del mese precedente la maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica.

In tutte le casistiche della parte A, per quanto concerne il Premio Aziendale ed eventuali ulteriori erogazioni collettive con finalità sociali e non, relative all’ultimo anno di servizio, si applicheranno le previsioni tempo per tempo vigenti definite negli accordi aziendali.

PARTE B

Personale che maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica tra il 1° luglio 2025 ed il 1° gennaio 2031.

B1) - Ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà

Le Parti hanno concordato di attivare il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, per tutti i dipendenti a tempo indeterminato come indicato dall’art. 1, che matureranno la decorrenza della prestazione pensionistica anticipata o di vecchiaia dal 1° luglio 2025 al 1° gennaio 2031 (da intendersi la prima tra le date di maturazione tra pensione anticipata e vecchiaia) e che non abbiano aderito alla presente offerta secondo quanto previsto al presente art. 2 punto A1), A2) , A3), A4), A4 bis) e A5).

Le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno i dipendenti che entro il 1° gennaio 2031 matureranno la decorrenza della prestazione pensionistica secondo le disposizioni di legge vigenti al momento di presentazione delle domande, per il numero massimo indicato nel presente accordo, per conseguire la pensione a carico dell’AGO. 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 misure, modalità e criteri stabiliti dal citato D.M..

Considerato il periodo massimo di permanenza al fondo previsto dalla normativa vigente e al fine di mantenere un adeguato presidio tecnico/organizzativo e produttivo le cessazioni dal servizio (ultimo giorno di lavoro) avverranno come di seguito riportato.

Il criterio di individuazione della data di uscita sarà quello della maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica in ordine temporale (a partire dalle prime maturazioni) ferma restando una permanenza massima al fondo di 60 mesi.

- Uscite dal 30.06.2024 al 31.12.2024 per tutti coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica entro il 01.11.2029
- Uscite dal 31.1.2025 al 30.06.2025 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica dal 01.12.2029 al 01.05.2030
- 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

L'Azienda comunicherà agli interessati entro il 31.5.2024 l'accoglimento della domanda e la data di cessazione.

È prevista la possibilità da parte dell'Azienda, fornendo le motivazioni su richiesta delle OO.SS. firmatarie del presente accordo, durante i previsti incontri di verifica, di riservarsi la possibilità, previo consenso degli interessati e nel limite massimo del 20% delle uscite previste, di variare la data di risoluzione del rapporto di lavoro comunicata per un periodo non superiore ai 18 mesi e comunque non oltre il 31.12.2025. In caso di posticipo della data di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore verrà riconosciuto l'incentivo all'esodo a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR inizialmente previsto.

L'Azienda accoglierà eventuali richieste di anticipare le cessazioni rispetto alle finestre di uscita comunicate, pervenute da dipendenti portatori di handicap ai sensi della L.104/92, sempre che l'adesione sia accolta e risultata valida secondo i criteri riportati nell'accordo.

Ai fini dell'inserimento in graduatoria, si precisa che verranno considerate anche le domande di ricongiunzione contributiva, riscatti a cura del dipendente (etc.) che consentano la maturazione del diritto al trattamento pensionistico, già presentate all'INPS e definite dall'Ente entro il 29 marzo 2024 (documentazione INPS da produrre entro il 29 marzo 2024).

In caso di intervenute variazioni dell'anzianità contributiva, successive all'accoglimento della domanda ed all'inserimento in graduatoria di cui alla successiva parte B2, determinate da variazioni dell'estratto conto contributivo sarà data facoltà alla risorsa, previa presentazione della documentazione a supporto, di chiedere l'accesso ad una finestra differente rispetto a quella inizialmente attribuita e verrà rideterminato l'importo dell'incentivo ad ogni conseguente effetto.

B2) - Numero posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà

Il numero definitivo delle posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, viene concordato in n.ro 1.000 unità dedotte le uscite incentivate di cui alla precedente parte A (A1, A2, A3, A4, A4

bis e A5), le uscite per quiescenza perfezionate dalla data del 1° gennaio 2024 alla data di scadenza dei termini per l'adesione ai sensi del presente accordo (c.d cessati perimetro), ad esclusione delle cessazioni previste e non ancora intervenute dal Protocollo ISP del 29.9.2020 e le cessazioni degli aderenti ai precedenti accordi del Gruppo BPER del 28.12.2021 e del 06.05.2023. Il predetto numero di 1000 uscite potrà altresì essere incrementato di un numero di risorse pari alle eventuali mancate cessazioni di aderenti alle manovre di cui agli accordi 28.12.2021 e 06.05.2023, che comportassero il mancato raggiungimento dei numeri ivi previsti.

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà di cui alla parte B del presente accordo, che dovranno essere presentate entro il 29 marzo 2024, saranno accolte secondo il seguente ordine di priorità:

1. la maggiore prossimità alla maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica a carico dell'AGO (da intendersi la prima tra le date di maturazione tra pensione anticipata e vecchiaia);
2. lavoratrici/lavoratori portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92 art. 3 c. 3; ai fini dell'individuazione degli ordini di priorità, le certificazioni attestanti lo stato di portatore di handicap devono essere rilasciate dalla Commissione Medica competente e consegnate all'Azienda entro la data di adesione. In particolare, per il dipendente è richiesto il riconoscimento dello stato di handicap ai sensi dell'art 3 comma 3 L.104/92 o certificazione legalmente equiparata;
3. lavoratrici/lavoratori titolari di permessi ai sensi della Legge n. 104/92 art. 3 c. 3 per figli e familiari; ai fini dell'individuazione degli ordini di priorità, le certificazioni attestanti lo stato di portatore di handicap devono essere rilasciate dalla Commissione Medica competente e consegnate all'Azienda entro la data di adesione. In particolare, per il dipendente è richiesto il riconoscimento dello stato di handicap ai sensi dell' art. 3 comma 3 L.104/92 o certificazione legalmente equiparata;
4. lavoratrici/lavoratori portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92 art. 3 c. 1; ai fini dell'individuazione degli ordini di priorità le certificazioni attestanti lo stato di portatore di handicap devono essere rilasciate dalla Commissione Medica competente e consegnate all'Azienda entro la data di adesione. In particolare, per il dipendente è richiesto il riconoscimento dello stato di handicap ai sensi dell' art. 1 comma 3 L.104/92 o certificazione legalmente equiparata;
5. la maggiore età anagrafica.

Qualora non si dovesse raggiungere il numero di adesioni previste per l'accesso al Fondo, le parti si incontreranno per individuare soluzioni condivise.

B3) - 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 2024/2025;
 - 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.

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 erogato esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 29 febbraio 2024 la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro (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. a scelta del lavoratore i trattamenti (A) o (B) tra loro alternativi secondo le modalità che verranno comunicate dall'Azienda:
(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 (da intendersi la prima tra le date di maturazione tra pensione anticipata e 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 (da intendersi la prima tra le date di maturazione tra pensione anticipata e 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.

B4) - 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 dovesse risultare in graduatoria in relazione alle decorrenze determinate in assenza della contribuzione di riscatto, potrà presentare una richiesta finalizzata all'inoltro all'INPS della domanda di riscatto della 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, sosterrà 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;
- B) la riduzione del periodo di permanenza al fondo di solidarietà, come disciplinato alla parte B1) del presente accordo, con il riconoscimento dei relativi incentivi.

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.

In tutte le casistiche della parte B, per quanto concerne il Premio Aziendale ed eventuali ulteriori erogazioni collettive con finalità sociali e non, relative all'ultimo anno di servizio, si applicheranno le previsioni tempo per tempo vigenti definite negli accordi aziendali.

Raccomandazione delle OO.SS firmatarie del presente Accordo:

Le OO.SS raccomandano che l'Azienda valuti positivamente l'accoglimento delle richieste di accesso al Fondo di Solidarietà - anche in supero dei limiti (numerico/temporali) di cui ai precedenti articoli nel rispetto dei requisiti della legge 68/1999 - applicando un rapporto di sostituzione 1 a 1, per massimo 20 dipendenti appartenenti alle seguenti tipologie:

- non vedenti (di cui alla Legge 29 marzo 1985, n. 113 e Legge 28 marzo 1991 n. 120);
- titolari di invalidità riconosciuta superiore al 74% e sordomuti (di cui alla Legge 23 dicembre 2000 n. 388);
- titolari di assegni ordinari di invalidità (di cui alla L. 12 giugno 1984 n. 222);
- affetti da patologie di carattere oncologico, tbc, sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS).

L'Azienda dichiara che valuterà con particolare sensibilità e attenzione le casistiche rientranti nella precedente raccomandazione, fermo restando, nel caso, il tasso minimo di sostituzione del 50%.

Art. 3 - Ferie, ex festività e banca ore – Parte A e B

Nei confronti di coloro che risolveranno il rapporto di lavoro ai sensi del presente accordo le Aziende fisseranno 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. Al verificarsi di situazioni accertate di esodati, in forza del presente accordo o di precedenti accordi firmati tra le OO.SS. e il Gruppo Bper o aventi causa, 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, fermi restando i diritti dei lavoratori.

Art. 5 - Manifestazione di volontà – accordo transattivo – Parte A e B

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 previste dall'accordo del 6 maggio 2023. Il testo della conciliazione verrà concordato con le OO.SS. antecedentemente alle date fissate per la sottoscrizione dei suddetti accordi transattivi.

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.

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia al preavviso o relativa indennità sostitutiva, dovranno essere formalizzate entro il 29 marzo 2024 secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita circolare.

Art. 7 - Incontri di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 20/5/2024 per valutare tutte le conseguenze relative alla ricezione delle adesioni pervenute. In caso di un numero di adesioni eccedente a quello necessario per il raggiungimento delle 1.000 uscite le Parti si incontreranno in appositi momenti di verifica.

Analoga verifica verrà effettuata in stretta correlazione temporale rispetto alle finestre di uscita, nonché con cadenza almeno semestrale, per valutare l'andamento del numero complessivo delle uscite e relative assunzioni avvenute e per valutare gli impatti derivanti dalla manovra sul personale. Con riferimento alle assunzioni, ivi incluse quelle relative al presente accordo, l'Azienda si impegna a comunicarle mensilmente su base provinciale.

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

Art. 8 - 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. 9 - 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 31 dicembre 2025 per un numero pari al 50% delle suddette uscite per pensionamenti e accessi al Fondo di Solidarietà utilizzando anche gli strumenti condivisi in sede nazionale, ivi compresi i lavoratori inseriti nella sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà.

A fronte delle 1.000 uscite per pensionamento e accesso al fondo di solidarietà previste dal presente accordo, saranno effettuate almeno 500 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 (pensionamenti e adesioni al Fondo di Solidarietà – 1.000), 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 – 1.000), avvenute nei rispettivi territori che si realizzeranno nel periodo 2024/2025; negli altri territori la quota di destinazione delle assunzioni/stabilizzazioni sarà almeno pari al 25% delle uscite (pensionamenti e adesioni al Fondo di Solidarietà 1.000), avvenute nei rispettivi territori, che si realizzeranno nel periodo 2024/2025, 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 1° gennaio 2024- 31 dicembre 2025 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 (272) e di tutti gli eventuali contratti a tempo determinato (4) 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. 10 - Premio Aziendale

Le parti concordano che gli oneri straordinari che saranno eventualmente generati a seguito della sottoscrizione del presente Accordo e che saranno imputati nel bilancio 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 per effettuare le scelte nei termini sopra descritti.

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 9 novembre 2023.

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 _____

