

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo BPER BANCA

Il giorno 28 dicembre 2021, 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, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Gabriele Arioli, Paolo Rosa, Silvia Scanu, Maria Teresa Muzzu, Silvia Sanna, Andrea Solari, Rosario Cancro, Anna Lisa Bassoli, Barbara Cavani, Silvia Parmeggiani, Federica Bartoli

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali

- FABI nelle persone di Mattia Pari, Antonella Sboro, Daniele Cherubini, Michele Sacco, 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, Patera Antonio, Fabio Maravalli, Giuseppe Galleri, Giovanni Dell'Aquila, Salvatore Pizzocchia, Stefano Simeone, Giacomina Taddei, Giorgio Piano, Giuseppina Bussa Gianluca Sardu, Roberta Turilli;
- FIRST CISL nelle persone di Mario Garcea, Emilio Verrengia, Filippo Antonio Roberto Fiori, Maurizio Davi, Franca Fancellu, Giulio Olivieri, Sabrina Schieri, Raffaele Ugolini, Elisabetta Artusio, Marco Militerno, Michele Fiscarelli, Patrizia Severi, Antonio Polcaro, Luca Mellano, Salvatore Porcu, Alberto Staffa, Andrea Pisu, Alberto Broggi, Mario Raimondi, Andrea Anguissola, Gianpietro Spigone, Eva Pellegrini, Antonella Manca, Roberto Simonazzi, Efsio Paulis;
- FISAC CGIL nelle persone di Giacomo Sturniolo, Nicola Cavallini, Antonello Desario, Anna Trovato, Alessandro Lobina, Andrea Matteuzzi, Maria Agueci, Gianfranco Bruschi, Giuseppe Serafino Carrus, Federica Carta, Marco Del Brocco, Massimiliano Deplano, Bruno Pasquale Lorenzo, Antonio Mantovanelli, Vincenzo Marino, Eleonora Orlandi, Samuel Paganini, Stefano Parini, Francesco Petulla', Paolo Salati, Grazia Carla Scarpa, Glorita Unida;
- UILCA nelle persone di Massimiliano Pagani, Giovanni Dettori, Alessandra Piccoli, Paolo Tassi, Luca Cremonini, Antonio Continolo, Franco Di Pretoro, Francesco Mastino, Marco Aversa, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Calogero Tramuto, Claudia Dabbene, Lorenzo Colapietro;
- UNISIN nelle persone di Valerio Fabi, Andrea Bonvicini, Patrizia Calabrese, Claudio Febbraro, Patrizio Zucca, Alessia Ronchetti, Raffaello Andalò, Domenico Sechi, Manuel Mari, Luca Troilo, Fortunato Bruno, Bruni Matteo, Marco Pegolo, Nicola Scognamiglio, Maria Angela Angeretti,

Matteo Bruni, Alessandro Pellicoro, Samantha Burzi, Simone Menichini, Mirko Menicacci, Alberto Carloni, Paolo Bellotti

premessi 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 2024;
2. in data 5 ottobre 2021 BPER ha inviato alle OO.SS informativa sindacale, che si richiama integralmente;
3. il Gruppo BPER dichiara che, per mantenere l'attuale profilo e proseguire il processo di trasformazione in atto, oltre ad una riqualificazione professionale delle risorse verso nuovi ruoli e l'acquisizione delle competenze essenziali, necessita di pianificare ulteriori interventi ineludibili volti da un lato a creare i presupposti di un adeguato e coerente presidio dei territori, che tengano in considerazione del mutato contesto e nel contempo consentano di promuovere il cambiamento in atto anche attraverso l'ingresso di nuove figure sia con competenze specifiche sia con competenze trasversali utili alla trasformazione digitale in corso;
4. nel processo di trasformazione in atto il Gruppo dichiara che continuerà nel contempo nei percorsi di ottimizzazione del presidio territoriale e di sviluppo della digitalizzazione e semplificazione dei processi, nel pieno rispetto delle previsioni contrattuali in tema di coinvolgimenti e confronto con le organizzazioni sindacali;
5. le OO.SS. dichiarano la difficoltà di affrontare una manovra del Personale scollegata dal Piano Industriale 2022-24 e ribadiscono l'esigenza di acquisire i contenuti del Piano al fine di verificare la coerenza con le dichiarazioni aziendali;
6. le OO.SS. ritengono che i processi di rinnovamento annunciati dall'azienda debbano essere realizzati valorizzando le persone ed i territori e in coerenza con le sensibilità "green" di contenimento della mobilità;
7. 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 1.100 unità da attuarsi entro il 31 dicembre 2024 (i dati non includono la quota di risorse rivenienti dal perimetro del ramo ex-UBI ed Intesa Sanpaolo, che a suo tempo hanno aderito al protocollo del Gruppo Isp 29 settembre 2020 e successivamente trasferite in BPER, oltre al completamento delle uscite del precedente accordo Gruppo BPER 29 ottobre 2019);
8. tale soluzione consentirà di creare le condizioni per poter realizzare il necessario 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;
9. 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;

10. le Parti hanno convenuto di ricercare un accordo che preveda le norme di riferimento per la gestione delle uscite esclusivamente su base volontaria;
11. nel corso degli incontri effettuati il 5, 6, 7, 12 ottobre, 22, 23, 27, 28 dicembre 2021 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.

Le aziende destinatarie dell'accordo sono:

- Banco di Sardegna S.p.A.
- Bibanca Spa
- Bper Banca S.p.A.
- Bper Credit Management S.c.p.A.
- Emilro Factor S.p.A.
- Numera S.p.A.
- Optima S.p.A.
- Sardaleasing S.p.A.

Art. 2 - Uscite volontarie

Al fine del raggiungimento degli obiettivi elencati in premessa, le 1.100 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 le adesioni di coloro che alla data di avvio della citata procedura abbiano già presentato richiesta valida di risoluzione del rapporto di lavoro ai sensi di accordi sindacali precedenti, con cessazione del rapporto di lavoro prevista entro il 31 dicembre 2023 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).

PARTE A

1. Personale che ha maturato o maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica entro il 1° gennaio 2025

A1) Personale che ha maturato o maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica "anticipata" entro il 1° gennaio 2025

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 1° gennaio 2025 e che manifesteranno volontariamente entro il 31 marzo 2022 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 onnicomprensivo, 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 28 febbraio 2022 tale somma sarà incrementata di un importo netto pari a 2 mensilità (premio di tempestività).

La cessazione del servizio avverrà il 30 giugno 2022 (ultimo giorno di servizio) per tutti coloro che avranno maturato la decorrenza della prestazione pensionistica entro il 1° luglio 2022, ovvero se successiva, all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza della prestazione pensionistica. È data facoltà agli aderenti che maturano i requisiti entro il 1° luglio 2022 di concordare con l'Azienda la cessazione dal servizio in data antecedente e comunque non anticipatamente rispetto alla maturazione della prestazione.

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.

Il personale che maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica dal 1° febbraio 2023 al 1° gennaio 2025 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.

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 2021

A2) Personale che maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica di “vecchiaia” entro il 1° gennaio 2025

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 31 dicembre 2021 ed entro la data del 1° gennaio 2025 (pensione di vecchiaia) che manifesteranno volontariamente entro il 31 marzo 2022 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 31 Marzo 2015, rinnovato il 19 dicembre 2019 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 28 febbraio 2022, 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° gennaio 2022 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° febbraio 2023 al 1° gennaio 2025 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

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, che manifesteranno volontariamente entro il 31 marzo 2022 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 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 28 febbraio 2022, 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 2022.

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 al periodo (mensilità) in cui era teoricamente prevista l'uscita ai sensi del presente accordo (rif. Quota 100), 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, anche ai sensi dell'accordo Armonizzativo 28.12.2021 (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 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 genitori dei figli portatori di handicap secondo le previsioni tempo per tempo vigenti.

A3 bis) In caso di approvazione dell'ipotesi attualmente contenuta nel disegno di legge di bilancio 2022, che introduce per il 2022 la c.d. quota 102, le previsioni e gli incentivi indicati al paragrafo A3) del presente articolo, si applicheranno anche agli eventuali relativi aventi diritto; in tal caso la data di uscita sarà:

- il 30 giugno 2022 per coloro che maturano entro il 1° luglio 2022 la decorrenza della prestazione pensionistica;
- l'ultimo giorno del mese precedente la maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica, per coloro che maturano tale diritto successivamente.

A4) - 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 2021), ai sensi dell'art.

16 della L. 26/2019 (cosiddetta opzione donna) e successive modifiche, entro il 31 marzo 2022 e 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 omnicomprensivo netto sia pari al netto 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 2022, dichiarando 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 28 febbraio 2022 la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro (premio di tempestività).

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, anche ai sensi dell'accordo Armonizzativo 28.12.2021 (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 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 genitori dei figli portatori di handicap secondo le previsioni tempo per tempo vigenti.

In caso di approvazione dell'ipotesi attualmente contenuta nel disegno di legge di bilancio 2022 relativa alla proroga della c.d. opzione donna nei confronti delle lavoratrici che maturano i relativi requisiti entro il 31 dicembre 2021, 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:

- il 30 giugno 2022 per coloro che maturano entro il 1° luglio 2022 la decorrenza della prestazione pensionistica;
- l'ultimo giorno del mese precedente la maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica, per coloro che maturano tale diritto successivamente.

PARTE B

Personale che maturerà la decorrenza della prestazione pensionistica tra il 1° febbraio 2023 ed il 1° gennaio 2030.

Art. 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° febbraio 2023 al 1° gennaio 2030 (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 precedente art. 2 punto A1), A2) , A3), A3 bis) A4).

Le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno i dipendenti per i quali entro il 1° gennaio 2030 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..

La cessazione del servizio per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà avverrà tra il 30 giugno 2022 ed il 31 dicembre 2024 attraverso tranches di uscite in relazione ai periodi di maturazione della decorrenza della prestazione pensionistica:

- Uscita al 30 giugno 2022 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2023 fino al 1° gennaio 2026;
- Uscita al 31 dicembre 2022 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2026 fino al 1° gennaio 2027;
- Uscita al 30 giugno 2023 per coloro che maturano la decorrenza della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2027 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.

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 (ferme restando le finestre di uscite sopra definite) e per un periodo non superiore ai 24 mesi. 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 suddette finestre 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, che consentano la maturazione del diritto al trattamento pensionistico, già presentate all'INPS e definite dall'Ente entro il 31 marzo 2022 (documentazione INPS da produrre entro il 31 marzo 2022).

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.

Art. 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 1.100 unità dedotte le uscite incentivate di cui alla precedente parte A (A1, A2, A3, A3 bis e A4), le uscite per quiescenza perfezionate dalla data del 1° gennaio 2022 alla data di scadenza dei termini per l'adesione ai sensi del presente accordo (c.d cessati perimetro), ad esclusione delle cessazioni previste dal Protocollo ISP del 29.9.2020 e le cessazioni degli aderenti al precedente accordo del Gruppo BPER 29.10.2019.

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà di cui al presente articolo, che dovranno essere presentate entro il 31 marzo 2022, saranno accolte secondo il seguente ordine di priorità:

1. personale con adesione valida e confermata alla precedente offerta, accordo Gruppo BPER 29 ottobre 2019, e rimasti esclusi dalla graduatoria (anche questo personale dovrà ripresentare la domanda ai sensi del presente accordo);

2. 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);
3. 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 del comma 3 art. 3 L.104/92 o certificazione legalmente equiparata;
4. 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 del comma 3 art. 3 L.104/92 o certificazione legalmente equiparata;
5. 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 del comma 3 art. 1 L.104/92 o certificazione legalmente equiparata;
6. 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.

Art. 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 2022/2023/2024;
 - 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.

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 28 febbraio 2022 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;
5. 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, anche ai sensi dell'accordo Armonizzativo 28.12.2021 (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);
4. 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 alle previsioni per premorienza e invalidità totale, LTC alle condizioni aziendali tempo per tempo previste per il personale in servizio;
5. 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;
6. 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;
7. 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.

Art. 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 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.

Raccomandazione delle OO.SS firmatarie del presente Accordo:

Le OO.SS raccomandano che 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, in via eccezionale, 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.

A fronte delle eventuali ulteriori 20 uscite le OO.SS. raccomandano all'Azienda di attuare un rapporto di sostituzione di almeno 1 a 1.

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 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 – 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 del Piano Industriale 2019/2021. Il testo della conciliazione verrà concordato con le OO.SS. antecedentemente alle date fissate per la sottoscrizione dei suddetti accordi transattivi.

Sino al permanere del contesto legato all'emergenza COVID-19, le Parti confermano che continueranno a valutare la possibilità di risoluzione consensuale tra le parti formalizzata attraverso scrittura privata, nelle more della ripresa delle consuete procedure.

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 31 marzo 2022 secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita circolare.

Art. 7 - Incontri di verifica

Le Parti si incontreranno entro il 5 maggio 2022, 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 1.100 uscite le Parti si incontreranno in appositi momenti di verifica. Analoga verifica verrà effettuata semestralmente in relazione all'andamento del numero complessivo delle uscite avvenute e 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 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 2024 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 compresa i lavoratori inseriti nella sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà.

A fronte delle 1.100 uscite per pensionamento e accessi al fondo di solidarietà previste dal presente accordo, saranno effettuate almeno 550 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 – 1.100), di residenti sugli stessi territori secondo le seguenti modalità: in DR Calabria-Sicilia, Puglia-Basilicata, Abruzzo-Molise, Campania, Toscana-Umbria 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 – 1.100), avvenute nei rispettivi territori che si realizzeranno nel periodo 2022/2024 a partire dal 1° gennaio 2022; negli altri territori la quota di destinazione delle assunzioni/stabilizzazioni sarà almeno pari al 25% delle uscite (pensionamenti e adesioni al Fondo di Solidarietà 1.100), avvenute nei rispettivi territori, che si realizzeranno nel periodo 2022/2024 a partire dal 1° gennaio 2022, così come definiti tra le parti.

Le OO.SS. raccomandano che le Aziende del Gruppo pongano particolare attenzione ai territori sotto il profilo occupazionale in conseguenza delle uscite, anche in relazione al monitoraggio dei carichi di lavoro e al conseguente eventuale necessario adeguamento degli organici reali delle strutture coinvolte dalle uscite, che sovente, alla verifica puntuale dei dati, evidenziano importanti scostamenti verso il basso rispetto agli organici previsti e autorizzati. Ribadiscono, inoltre, le loro perplessità circa le modalità di definizione degli stessi organici.

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.

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 che intervengono nel periodo 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 e avverranno in coerenza con la 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 (122) e di tutti gli eventuali contratti a tempo determinato in essere alla data del 30 novembre 2021. 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 - Contratti di somministrazione in scadenza

Le Aziende destinatarie del presente accordo si impegnano a stabilizzare entro il 31 dicembre 2024, con contratto a tempo indeterminato, complessivamente 300 unità, aggiuntive rispetto a quanto definito all'art. 9, fra coloro che avevano prestato o che stiano prestando attività lavorativa con contratto di somministrazione nel periodo del Piano Industriale 2019/2021 e che abbiano una valutazione positiva, ferma la esclusiva competenza di ogni singola azienda destinataria del presente accordo circa la valutazione positiva della prestazione lavorativa; nel caso non si raggiungesse alla stabilizzazione delle 300 unità di cui sopra, le Aziende si impegnano ad assumere, con contratto a tempo indeterminato, il numero mancante (fino ad un massimo complessivo di 300 unità comprese le stabilizzazioni di cui sopra).

Art. 11 - Premio Aziendale 2021

Le parti concordano che gli oneri straordinari che saranno eventualmente generati a seguito della sottoscrizione del presente Accordo e che saranno imputati nel bilancio 2021 delle singole aziende destinatarie di cui al precedente art. 2, non concorrono alla determinazione dell'obiettivo di pagamento definito dagli specifici accordi aziendali a cui è subordinata l'erogazione del premio aziendale 2021.

Art. 12 - 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 31/12/2024, 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.

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.

* * *

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 5 ottobre 2021.

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 _____