

## VERBALE DI ACCORDO

**Gruppo BPER Banca | Piano Industriale 2019 – 2021 – “BPER 2021 Strategic Plan, Best Way: Business, Equity, Sustainability, Trust”**

**Processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione e conseguenti tensioni occupazionali: procedura di cui agli artt. 20 e 21 CCNL 31 marzo 2015.**

Il giorno 29 ottobre 2019, in Modena,

tra

**l’Azienda BPER Banca S.p.A. in veste di azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, “BPER”)**

**e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali**

- o FABI nelle persone di Mattia Pari, Antonella Sboro, Maria Antonietta Soggiu, Daniele Cherubini, Michele Sacco, Pierluigi Baldini, Nunzio Timmoneri, Giuseppe De Felice, Adriano Di Martino, Emanuele Cabboi, Sergio Aiello, Lanfranco Nanetti, Laura Querezè, Federica Padovani, Salvatore Pizzocchia, Alfredo Villa, Andrea Zucchi, Mauro Bertolino.
- o FIRST CISL nelle persone di Mario Garcea, Tonino Usai, Emilio Verrengia, Maria Franca Fancellu, Sabrina Schieri, Filippo A. Roberto Fiori, Antonio Masala, Giulio Olivieri, Raffaele Ugolini, Marco Militerno, Luca Mellano, Maurizio Davi, Andrea Pisu, Salvatore Porcu, Antonio Polcaro, Tommaso Perri, Michele Fiscarelli, Marta Proietti, Luca Locci, Andrea Foti, Patrizia Severi, Daniela Zecchi, Roberto Simonazzi.
- o FISAC CGIL nelle persone di: Francesca Carnoso, Giuseppe Angelo Cui, Giovanni Gaudenzi, Nicola Cavallini, Antonello Desario, Marcella Oppia, Anna Trovato, Emanuele Teclame, Marco Del Brocco, Andrea Matteuzzi, Paolo Salati, Gianfranco Bruschi, Rita Anna Scavone.
- o UILCA nelle persone di Massimiliano Pagani, Giovanni Dettori, Paolo Tassi, Alessandra Piccoli, Antonio Continolo, Luca Cremonini, Franco Di Pretoro, Francesco Mastino, Marco Aversa, Alberto Forlai, Claudio Migliorini, Rino Tramuto.
- o UNISIN nelle persone di Massimiliano Lanzini, Massimiliano Ferullo, Andrea Bonvicini, Patrizia Calabrese, Febbraro Claudio, Paolo Pilloni, Zucca Patrizio, Giuseppe Raimondo Pisanu, Carlo Esposito, Alessia Ronchetti, Andalò Raffaello.

premessi che

1. L’Amministratore Delegato, in data 28 febbraio 2019, in occasione della presentazione del piano di sviluppo triennale -“BPER 2021 Strategic Plan” o il “Piano” - alle comunità di riferimento, ha rappresentato le linee guida;
2. la Capogruppo con lettera informativa del 28 giugno 2019 – che qui si richiama integralmente – ha avviato, in relazione ai processi di ristrutturazione, riorganizzazione e riqualificazione connessi al Piano ed alle conseguenti tensioni occupazionali, le relative procedure sindacali ai sensi degli artt. 20 e 21 CCNL 31 marzo 2015;
3. le Parti hanno concordemente prorogato i termini della procedura ex artt. 20 e 21 del CCNL al fine di verificare tutte le possibili soluzioni;
4. si è definito di ricercare un accordo che permetta di prevedere le norme di riferimento per la gestione delle uscite esclusivamente su base volontaria, per la gestione della mobilità territoriale e professionale e per le nuove assunzioni;
5. L’Azienda dichiara che:

- Il Piano Industriale 2019-2021 si pone come obiettivo prioritario la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per tutti gli stakeholder, attraverso un' articolata serie di interventi che permetterà di conseguire i seguenti target finanziari:
  - o Aumento della redditività prospettica, con un utile netto al 2021 pari a € 450 milioni e un RoTE pari al 10% circa;
  - o Rafforzamento del capitale con un CET1 ratio fullyphased al 2021 in area 12,5%;
  - o Un dividend payout medio in arco Piano pari a circa il 25%.
- Gli obiettivi dichiarati nel Piano Industriale saranno raggiunti grazie all'implementazione dei tre pilastri del Piano, ovvero:

**Crescita e sviluppo del business:**

- o Risparmio gestito CAGR 18-21: +5,0%
- o Finanziamenti netti alla clientela CAGR 18-21: +1,6%
- o Commissioni nette CAGR 18-21: +3,6%
- o Margine di interesse CAGR 18-21: +0,7%

**Incremento dell'efficienza operativa e semplificazione:**

- o Riduzione dei costi della gestione CAGR 18-21: -2,6%
- o Cost / Income ratio al 2021: inferiore al 59%

**Accelerazione del de-risking:**

- o NPE ratio lordo al 2021: inferiore al 9%
- o Costo del rischio al 2021: 60 bps

- A seguito della realizzazione dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione, con particolare riferimento alle azioni programmate, il Piano prevede complessivamente eccedenze di personale per giungere ad un organico forza lavoro a fine 2021 di 12.739 con calo occupazionale complessivo di 1.300 risorse rispetto alla forza lavoro di inizio piano;
  - Con riferimento al dichiarato obiettivo di riduzione strutturale dei costi a regime, si evidenzia che la manovra del personale permette risparmi running superiori a €80 M annui a fronte di un costo one-off pari a circa €180-200 M.
  - Il raggiungimento dei menzionati target numerici rappresenta una condizione essenziale ed ineludibile per realizzare il Piano Industriale e i dichiarati obiettivi di riduzione dei costi strutturale a regime secondo le citate linee;
6. le OO.SS. dichiarano che non saranno disponibili ad accettare ulteriori interventi peggiorativi dal punto di vista sociale e occupazionale anche in caso di mancato raggiungimento dei parametri di piano dichiarati dall'azienda;
  7. le OO.SS. hanno dichiarato, sin da subito, la loro contrarietà in merito a molti dei contenuti della lettera informativa del 28 giugno 2019 e al piano industriale. In particolare, ritengono un errore gravissimo il taglio occupazionale, il depauperamento dei territori e pensano che sia necessario aumentare le nuove assunzioni;
  8. le OO.SS. ritengono che il Piano, così come strutturato, ricadrà ancora una volta sui lavoratori causando maggiori carichi di lavoro;
  9. l'Azienda ribadisce che il Gruppo Bper rimane saldo nella sua tradizionale attenzione alla creazione di valore per tutti gli stakeholders mantenendo forte radicamento nei territori promuovendone lo sviluppo attraverso l'esercizio delle sue funzioni; il raggiungimento dei sopra menzionati target numerici rappresenta una condizione essenziale ed ineludibile per realizzare il Piano Industriale e per evitare, pertanto, un altrimenti più gravoso impatto sociale;
  10. nel corso degli incontri effettuati il 9, 23 luglio, il 24, 25, 26 settembre, il 1, 2, 3, 8, 9, 10,15,16 17, 22, 23, 24 e 25 ottobre si è aperto un confronto tra le parti volto alla ricerca delle soluzioni,

delle misure e degli strumenti più idonei a governare le ricadute sul personale e a contenere le conseguenze sociali delle azioni previste dal Piano;

si è convenuto quanto segue

#### **Art. 1 - Aziende destinatarie dell'accordo**

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

L'accordo individua gli strumenti e le misure che saranno utilizzati, anche in concorso tra loro, per governare le ricadute sul Personale finalizzate a raggiungere gli obiettivi del Piano e riguarda le seguenti aziende che applicano il CCNL del Credito:

- Banca di Sassari S.p.A.
- Banco di Sardegna S.p.A.
- Bper Banca S.p.A.
- Bper Credit Management S.c.p.A.
- Cassa di Risparmio di Bra S.p.A.
- Cassa di Risparmio di Saluzzo S.p.A.
- Emilro Factor S.p.A.
- Numerica S.p.A.
- Optima S.p.A.
- Sardaleasing S.p.A.
- Unipol Banca S.p.A.

L'accordo definisce tra l'altro il quadro di riferimento comune per l'accesso alle prestazioni di cui al "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale dipendente dalle imprese del credito" (di seguito anche "Fondo di Solidarietà"), ai sensi dell'articolo 26 e seguenti del D. Lgs. n. 148 del 14 settembre 2015.

## **CAPITOLO 1 – OTTIMIZZAZIONE DELLA FORZA LAVORO**

#### **Art. 2 - Riduzione organici**

Al fine di contribuire a ridurre in via strutturale il costo del lavoro complessivo e raggiungere l'obiettivo di organico di fine Piano Industriale di 12.739 dichiarato dall'azienda, ciascuna azienda del Gruppo, a partire dal 1° settembre 2019 e fino al 31 dicembre 2021, per quanto di propria competenza, procederà alla riduzione degli organici di lavoratori dipendenti nella misura complessivamente definita di 790 unità alle condizioni e con le modalità di cui di seguito.

#### **Art. 3 - Criteri di individuazione dei lavoratori in esubero**

Per conseguire detta riduzione viene concordemente individuato, anche in conformità con le previsioni vigenti, il D.M. n. 83486 del 2014, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo, così come disposto dall'art. 8 del citato D.M..

#### **Art. 4 - Risorse in eccedenza – strumenti per la riduzione di personale – perimetro, requisiti ed incentivi**

#### **PARTE A**

**1. Personale che ha maturato o maturerà la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica entro il 1° gennaio 2022**

**A1) Personale che ha maturato o maturerà la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica entro il 1° gennaio 2022 (ai sensi dell’art. 24 D.L. del 6 dicembre 2011, convertito nella L. 214 del 22 dicembre 2011 ed all’art. 15 D.L. 28 gennaio 2019 convertito dalla L. 26 del 28 marzo 2019 “Legge Fornero” c.d. pensione anticipata)**

Per tutti i dipendenti a tempo indeterminato di ogni ordine e grado in servizio presso le Banche e Società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito, che sono destinatarie del presente accordo e sono indicate nell’art. 1, i quali avranno decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica A.G.O. entro la data del 1° gennaio 2022 (pensione anticipata ai sensi della Legge Fornero), compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che manifesteranno volontariamente entro il 31 dicembre 2019 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 onnicomprensivo, 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 Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL)<sup>1</sup>, pari 5 mensilità.

Una maggiorazione dell’incentivo, il cui importo netto sia pari al netto di 2 mensilità, sarà erogata esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 30 novembre 2019, la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

La cessazione del servizio (formalizzata tramite la compilazione di apposito modulo secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione) dovrà avvenire il 31 marzo 2020 per tutti coloro che avranno maturato la decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico entro il 1° aprile 2020, ovvero se successivo, all’ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico. È data facoltà agli aderenti che hanno maturato i requisiti prima della data sopra indicata di concordare con l’Azienda la cessazione dal servizio in data antecedente e comunque non anticipatamente rispetto alla maturazione del diritto. È prevista la possibilità da parte dell’Azienda, di richiedere una data di cessazione differente e comunque nell’ambito di valenza del Piano, fornendo a richiesta delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, le motivazioni durante i previsti incontri di verifica.

**A2) Personale che ha maturato o maturerà la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica entro il 1° gennaio 2022 (ai sensi dell’art. 24 D.L. del 6 dicembre 2011, convertito nella L. 214 del 22 dicembre 2011 ed all’art. 15 D.L. 28 gennaio 2019 convertito dalla L. 26 del 28 marzo 2019 “Legge Fornero” c.d. pensione di vecchiaia)**

Per tutti i dipendenti a tempo indeterminato di ogni ordine e grado in servizio presso le Banche e Società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito, che sono destinatarie del presente accordo e sono indicate nell’art. 1, i quali avranno decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica A.G.O. entro la data del 1° gennaio 2022 (pensione di vecchiaia ai sensi della Legge Fornero), compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che manifesteranno volontariamente entro il 31 dicembre 2019 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 onnicomprensivo, 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 Retribuzione Annuale Lorda (di seguito 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

---

<sup>1</sup> 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 2019.

trovano nelle previsioni di cui all'allegato 6.2 lettera b) del CCNL 31 marzo 2015 e all'art. 26 comma 1 lettera a) del CCNL 13 luglio 2015.

Una maggiorazione dell'incentivo, il cui importo netto sia pari al netto di 1 mensilità, sarà erogata esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 30 novembre 2019, la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

La cessazione del servizio (formalizzata tramite la compilazione di apposito modulo secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione) dovrà avvenire per tutti coloro che avranno maturato la decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico all'ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico AGO.

**A3) Personale che ha maturato o maturerà la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica entro il 1° gennaio 2022 (ai sensi del D.L. 4 del 28.01.2019 convertito dalla L. 26 del 28.03.2019 “Pensione quota 100”)**

Per tutti i dipendenti a tempo indeterminato di ogni ordine e grado, compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, in servizio presso le Banche e Società del Gruppo che applicano il CCNL del Credito, che sono destinatarie del presente accordo e sono indicate nell'art 1, i quali maturino la decorrenza del pagamento 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. (a) entro il 1° gennaio 2022, (b) anticipatamente alla decorrenza pensionistica AGO prevista per la c.d. pensione anticipata o di vecchiaia, che manifesteranno volontariamente entro il 31 dicembre 2019 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 omnicomprendente, 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 Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL), pari a 5 mensilità.

Alla somma di cui sopra sarà aggiunto un importo a titolo di incentivo, di cui alla tabella che segue, commisurato al tempo intercorrente tra la data di cessazione del servizio e quella prevista per la maturazione della decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica AGO (art. 24 D.L. 201 del 6 dicembre 2011, convertito nella L. 214 del 22 dicembre 2011 c.d. “Legge Fornero”). In particolare:

<b>Mesi di anticipo rispetto alla Legge Fornero</b>	<b>Numero di mensilità incentivo (importo mensilità netto)</b>
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, il cui importo netto sia pari al netto di 2 mensilità, sarà erogata esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 30 novembre 2019, la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

Gli incentivi di cui sopra sono erogabili solo se la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica con quota 100 è antecedente rispetto alla maturazione dei requisiti pensionistici ai sensi della Legge Fornero (pensione “anticipata” o “di vecchiaia”).

La cessazione del servizio (formalizzata tramite la compilazione di apposito modulo secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione) dovrà avvenire il 31 marzo 2020 per tutti coloro che avranno maturato la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica entro il 1° aprile 2020, ovvero se successivo, all’ultimo giorno del mese precedente alla decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico. È data facoltà agli aderenti che hanno maturato i requisiti prima della data sopra indicata di concordare con l’Azienda la cessazione dal servizio in data antecedente e comunque non anticipatamente rispetto alla maturazione del diritto.

È prevista la possibilità da parte dell’Azienda di richiedere una data di cessazione differente e comunque nell’ambito di valenza del Piano, fornendo a richiesta delle OO.SS., firmatarie del presente accordo, le motivazioni 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 a quest’ultimo verrà riconosciuto l’incentivo con riferimento al periodo (mensilità) in cui è teoricamente prevista l’uscita secondo i requisiti quota 100.

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

1. sino alla maturazione dei requisiti pensionistici AGO (“anticipata” o “vecchiaia”) la contribuzione aziendale alla previdenza complementare (solamente in caso di non smobilizzo totale della posizione personale) prendendo come base di calcolo l’imponibile aziendale regolamentato riferito all’ultima mensilità di servizio al netto di voci retributive non continuative;
2. sino alla maturazione dei requisiti pensionistici AGO (“anticipata” o “vecchiaia”) la contribuzione aziendale alla polizza sanitaria alle condizioni aziendali previste per il personale in servizio; successivamente verranno applicate le condizioni previste per il personale in quiescenza;
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 (“anticipata” o “vecchiaia”), le misure di solidarietà previste, Azienda per Azienda, per i genitori di figli portatori di handicap.

Clausola di garanzia: qualora per motivi indipendenti dalla sua volontà (quali variazioni legislative, contingentamento degli accessi, ecc.) il lavoratore non potesse accedere a quota 100, lo stesso resterà in servizio.

#### **Art. 5 - Personale che esercita l’opzione per il conseguimento del diritto alla pensione con la cosiddetta “opzione donna”**

Le dipendenti del Gruppo Bper che manifestino la volontà di accedere alla pensione anticipata secondo le regole di calcolo del sistema contributivo, ai sensi dell’art. 16 della L. 26/2019 (cosiddetta opzione donna) potranno risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro al 31 marzo 2020 (compilando l’apposito modulo secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione), dichiarando la volontà entro il 31 dicembre 2019.

Al personale che richieda il pensionamento volontario ai sensi del presente capitolo sarà riconosciuto un importo netto omnicomprensivo pari al netto di 16 mensilità quantificate in base alla definizione di 1/12 di RAL da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR (comprensivo dell’indennità di preavviso).

Una maggiorazione dell'incentivo, il cui importo netto sia pari al netto di 2 mensilità, sarà erogato esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 30 novembre 2019, la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

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

1. sino alla maturazione dei requisiti pensionistici AGO ("anticipata" o "vecchiaia") la contribuzione aziendale alla previdenza complementare (solamente in caso di non smobilizzo totale della posizione personale) prendendo come base di calcolo l'imponibile aziendalemente regolamentato riferito all'ultima mensilità di servizio al netto di voci retributive non continuative;
2. sino alla maturazione dei requisiti pensionistici AGO ("anticipata" o "vecchiaia") la contribuzione aziendale alla polizza sanitaria alle condizioni aziendalimente previste per il personale in servizio; successivamente verranno applicate le condizioni previste per il personale in quiescenza;
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 ("anticipata" o "vecchiaia"), le misure di solidarietà previste, azienda per azienda, per i genitori di figli portatori di handicap.

## **PARTE B**

**Personale che maturerà la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica tra il 1° gennaio 2021 ed il 1° gennaio 2026.**

### **Art. 6 - Ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà**

Per favorire la gestione delle situazioni di eccedenza di personale, riducendo il conseguente impatto sociale, le Parti attiveranno, contestualmente alle operazioni di cui sopra ed alle condizioni concordate, il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, per tutti i dipendenti a tempo indeterminato di ogni ordine e grado in servizio presso le Banche e Società del Gruppo che sono destinatarie del presente accordo e sono indicate nell'art 1, che matureranno la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica dal 1° gennaio 2021 al 1° gennaio 2026, compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili.

### **Art. 7 - Modalità e tempi di risoluzione dei rapporti di lavoro**

Le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno i dipendenti per i quali entro il 1° gennaio 2026 matureranno la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica secondo le disposizioni di legge vigenti al momento di presentazione delle domande, per conseguire la pensione a carico dell'AGO ai sensi dell'art. 24 D.L. del 6 dicembre 2011 convertito nella L. 214 del 22 dicembre 2011 ed all'art. 15 D.L. 28 gennaio 2019 convertito dalla L. 26 del 28 marzo 2019 "Legge Fornero" c.d. pensione anticipata e ai sensi dell'art. 24 D.L. del 6 dicembre 2011 ed all'art. 15 D.L. 28 gennaio 2019 convertito dalla L. 26 del 28 marzo 2019 "Legge Fornero" c.d. pensione di vecchiaia. 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..

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 dicembre 2019 tramite la compilazione dell'apposito allegato e secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione.

La cessazione del servizio per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (formalizzata tramite la compilazione dell'apposito modulo secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione) avverrà tra il 31 marzo 2020 e il 31 marzo 2021 attraverso tranches di uscite in relazione ai periodi di maturazione della decorrenza del pagamento del trattamento pensionistico:

- Uscita al 31 marzo 2020 per coloro che maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica AGO dal 1° gennaio 2021 fino al 1° gennaio 2022;
- Uscita al 30 giugno 2020 per coloro che maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2022 fino al 1° gennaio 2023;
- Uscita al 30 settembre 2020 per coloro che maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2023 fino al 1° gennaio 2024;
- Uscita al 31 dicembre 2020 per coloro che maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2024 fino al 1° gennaio 2025;
- Uscita al 31 marzo 2021 per coloro che maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica AGO dal 1° febbraio 2025 fino al 1° gennaio 2026.

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 10% delle uscite previste, di variare la data di risoluzione del rapporto di lavoro (ferme restando le tempistiche di uscite sopra definite).

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 secondo i criteri riportati nell'accordo.

In caso di intervenute variazioni dell'anzianità contributiva determinate da rettifiche/integrazioni dell'estratto conto contributivo sarà data facoltà alla risorsa, previa presentazione della documentazione a supporto, di poter accedere ad una finestra differente rispetto a quella inizialmente attribuita.

#### **Art. 8 - Criteri di accoglimento domande di accesso al Fondo di Solidarietà**

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà, di cui al presente articolo, saranno accolte secondo il seguente ordine di priorità:

1. la maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO, tenuto conto anche di riscatti e di ricongiunzioni di cui al successivo art.11;
2. lavoratrici/lavoratori portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92<sup>2</sup>;
3. genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap;
4. la maggiore età anagrafica.

#### **Art. 9 - Numero posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà**

Il numero definitivo delle posizioni che potranno accedere al Fondo di Solidarietà, tenuto conto delle eccedenze dichiarate nel Piano Industriale 2019-2021 e delle possibilità di ricollocazione delle risorse individuate dallo stesso viene stimato in nr. 1.289 dedotte le uscite incentivate di cui alla precedente parte A e le uscite per quiescenza avvenute dal 1° settembre al 31 dicembre 2019.

Nel limite del numero complessivo delle uscite programmate, si prevede sin d'ora che il numero di posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà potrà essere rideterminato in aumento nel caso in cui le richieste di riscatto e ricongiunzione di periodi utili al conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia venissero rigettate (es. errori di conteggio) da parte dell'Ente.

---

<sup>2</sup> 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 31/12/2019. In particolare, per il dipendente è richiesto il riconoscimento dello stato di handicap ai sensi del comma 3 art. 3 L.104/92.

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

#### **Art. 10 - Incentivi e garanzie per chi aderirà al Fondo di Solidarietà**

Ai lavoratori che accederanno volontariamente al "Fondo di Solidarietà" 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 2020, 2021 e del 2022, al netto dello 0,4% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2023, al netto dello 0,3% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2024, al netto dello 0,2% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2025, con un minimo 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 30 novembre 2019, la decisione di risolvere il proprio rapporto di lavoro;
2. il mantenimento delle condizioni bancarie previste presso l'Azienda di provenienza, riservate al personale in servizio, sino alla percezione del trattamento pensionistico;
3. fatto salvo il merito creditizio, il mantenimento delle esposizioni in essere che rimarranno attive sino alla percezione dell'assegno pensionistico; in caso di affidamenti che prevedano piani di ammortamento gli stessi proseguiranno fino a scadenza naturale;
4. la contribuzione aziendale alla previdenza complementare (solamente in caso di non smobilizzo totale della posizione personale) sino alla percezione del trattamento pensionistico (prendendo come base di calcolo l'imponibile aziendale regolamentato riferito all'ultima mensilità di servizio al netto di voci retributive non continuative) e la contribuzione aziendale relativa alla polizza sanitaria alle condizioni aziendali previste sino alla percezione del trattamento pensionistico;
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. Il rateo già maturato di eventuali istituti, regolati dal CCNL o da accordi aziendali, qualora maturino i necessari requisiti di anzianità durante il periodo di permanenza al fondo di solidarietà.

In riferimento al personale a part-time che accedesse volontariamente alle prestazioni straordinarie del "Fondo di solidarietà" secondo le previsioni del presente accordo, l'Azienda accoglierà il ripristino del rapporto di lavoro a full time per l'ultimo mese intero precedente le dimissioni.

#### **Art. 11 - 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 matura la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica dal 1° gennaio 2021 al 1° gennaio 2026 (compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) e che, tramite il riscatto della laurea o il ricongiungimento/riconoscimento a titolo oneroso di periodi contributivi anticipa la decorrenza del pagamento della prestazione

pensionistica o riduce il periodo di permanenza nel fondo, potrà presentare all'azienda, unitamente alla adesione alla manovra esodi, una richiesta finalizzata all'inoltro all'INPS della domanda di riscatto o ricongiungimento.

L'azienda sosterrà gli oneri di riscatto o di ricongiungimento contributivo per il periodo strettamente necessario, anche in relazione alle finestre di uscita sotto riportate, 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 all'art. 6 del presente accordo, con il riconoscimento dei relativi incentivi.

Per entrambe le suddette opzioni l'onere del riscatto o della ricongiunzione e dell'incentivo (quest'ultimo riferito alla nuova casistica conseguente al riscatto/ricongiunzione) verrà sostenuto dall'azienda, 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, così come disciplinato all'art. 6 del presente accordo.

Le modalità ed i tempi di risoluzione dei rapporti di lavoro (che considerano le tempistiche previste dall'INPS per fornire i conteggi degli oneri di riscatto/ricongiunzione e il relativo pagamento), sono di seguito riportati e fanno riferimento alle date di decorrenza dei pagamenti della prestazione pensionistica considerando già l'avvenuto riscatto o ricongiunzione dei periodi contributivi:

- 1° step: risoluzioni al 30 settembre 2020 per coloro che:
  - A. maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica a partire dal 1° maggio 2021 fino al 1° gennaio 2024 con accesso al fondo di solidarietà;
  - B. maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica entro il 1° ottobre 2020;
- 2° step: risoluzioni al 31 dicembre 2020 per coloro che:
  - A. maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica dal 1° febbraio 2024 al 1° gennaio 2025 con accesso al fondo di solidarietà;
  - B. maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica dal 1° novembre 2020 ed entro il 1° gennaio 2021;
- 3° step: risoluzioni al 31 marzo 2021 per coloro che:
  - A. maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica dal 1° febbraio 2025 al 1° dicembre 2025 con accesso al fondo di solidarietà;
  - B. maturano la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica dal 1° febbraio 2021 al 1° aprile 2021.

È data facoltà agli aderenti che hanno maturato la decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica prima delle date sopra indicate di concordare con l'Azienda la cessazione dal servizio in data antecedente e comunque non anticipatamente rispetto alla decorrenza del pagamento della prestazione pensionistica.

Si prevede altresì in caso di ritardo o rigetto dell'accoglimento della domanda da parte dell'ente la risoluzione del rapporto di lavoro alla prima finestra utile successiva; in via eccezionale è fissata al 30 settembre 2021 un'ultima finestra utile per le uscite di coloro non siano rientrati nel 3° step.

#### **Art. 12 - 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 quando attivata.

### **Art. 13 - Modifiche al regime pensionistico**

Qualora intervengano modifiche al regime pensionistico e/o alle norme contrattuali, le parti si incontreranno per valutare quanto eventualmente definito in sede nazionale e confrontarsi sugli eventuali impatti. Qualora dal confronto si verificassero situazioni accertate di esodati 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 e/o contrattuali che determinino anticipazioni nella maturazione dei requisiti d'accesso e/o nella misura del trattamento pensionistico 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.

L'adesione dei lavoratori si intende formulata sulla base dei requisiti pensionistici e dei criteri di determinazione dei trattamenti in essere alla data di adesione. In caso di variazione degli stessi, tra la data di adesione e la data di accesso ai trattamenti pensionistici AGO o al Fondo di Solidarietà, le parti si incontreranno per valutarne gli effetti.

### **Art. 14 - 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., il cui contenuto sarà in linea con quello condiviso in occasione del Piano Industriale 2015/2017. Il testo della conciliazione verrà fornito alle OO.SS. antecedentemente alla date fissate per la sottoscrizione dei suddetti accordi transattivi.

Resta inteso che gli incentivi economici presenti negli articoli precedenti verranno erogati nel rispetto delle normative di legge e aziendali tempo per tempo vigenti.

### **Art. 14-bis - Incontri di verifica**

Entro e non oltre il 31/01/2020 le Parti si incontreranno, se necessario in più sessioni da concludersi entro il 10/02/2020, 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 1289 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 dalle procedure di riorganizzazione.

## **CAPITOLO 2 – RIDUZIONE STRUTTURALE DEI COSTI**

Il Piano Industriale prevede il perseguimento di una riduzione strutturale dei costi, le parti convengono che al raggiungimento dell'obiettivo di cui sopra dovranno concorrere tutti i fattori di costo.

Le parti si incontreranno con periodicità annuale anche in merito ad eventuali specifici cantieri.

### **Art. 15 - Ferie**

L'azienda adotterà tutte le misure necessarie per garantire l'effettiva fruizione delle ferie.

In conformità al principio generale della necessaria fruizione delle ferie nell'esercizio di competenza, non è consentito il loro riporto in accumulo nell'esercizio successivo a quello di maturazione, salvo casi eccezionali che dovranno essere preventivamente autorizzati dalla funzione Risorse Umane delle aziende interessate. Le Parti si danno atto che la programmazione delle ferie

dovrà avvenire, a cura del dipendente, indicativamente entro il 31 marzo di ciascun anno, ed essere approvata, a cura del Responsabile, indicativamente entro il 30 aprile, fermo restando la possibilità di fruizione a decorrere dal 1° gennaio e fino al 31 dicembre.

La variazione del piano ferie, su richiesta del lavoratore, successivamente all'approvazione del medesimo, è possibile a condizione che si provveda alla contestuale ripianificazione delle giornate cancellate, garantendone la relativa fruizione comunque in corso d'anno.

A fronte di necessità personali del dipendente, le aziende potranno accogliere, nel rispetto delle norme di legge in materia, richieste di giornate di ferie in eccedenza rispetto alla dotazione dell'anno in corso e a decurtazione della spettanza dell'anno successivo.

#### **Art. 16 - Ex Festività**

L'azienda adotterà tutte le misure necessarie per garantire l'effettiva fruizione delle ex festività.

Per il periodo 01/01/2019 – 31/12/2021 le ex festività dovranno essere pianificate nei termini previsti dal CCNL (laddove prevista la fruizione a giornate e a mezze giornate) e comunque fruite nell'anno di competenza.

#### **Art. 17 - Riduzione/sospensione dell'attività lavorativa**

Le Parti concordano il ricorso, per quanto possibile su base volontaria, allo strumento della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa per un ammontare massimo di 30.000 giornate negli anni 2020 e 2021 e con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà, nel rispetto delle disposizioni normative e comunque fino a concorrenza della disponibilità di ogni singola azienda e del Fondo di Solidarietà. Le Parti si incontreranno per definire apposita regolamentazione a partire dal mese di gennaio 2020. Le parti convengono che l'accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà non costituisce ragione tecnico-organizzativa per l'assegnazione ad una diversa unità organizzativa e non penalizzerà il dipendente in tema di percorso professionale e valutazione delle prestazioni.

Le OO.SS. raccomandano, al fine di consentire la regolare pianificazione e fruizione delle misure di cui ai punti che precedono, che siano garantiti adeguati organici in particolare nelle strutture di Rete.

### **CAPITOLO 3 – MOBILITÀ TERRITORIALE E PROFESSIONALE**

#### **Art. 18 - Mobilità professionale**

La realizzazione del complesso di azioni previste dal Piano Industriale, unitamente alla necessaria copertura dei ruoli divenuti vacanti a seguito delle programmate uscite, potrebbe determinare anche processi di mobilità professionale, nonché percorsi di qualificazione/riqualificazione/riconversione.

L'Azienda, al fine di favorire la mobilità professionale e territoriale volontaria di risorse con competenze distintive e/o di potenziale, provvederà a:

- Definire percorsi formativi da catalogo e ad hoc, eventualmente assegnando ai destinatari coupon economici con finalità formative, col presupposto di una crescita professionale;
- Stabilizzare la collocazione territoriale delle stesse, limitandone la successiva mobilità;
- Definire più precisi archi temporali di permanenza nel ruolo.

La realizzazione del Piano potrebbe determinare mobilità professionale del Personale intesa anche come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, nel rispetto delle norme vigenti in tema di mansioni e fungibilità.

L'eventuale cambiamento di mansione verrà effettuato attraverso appositi interventi di riqualificazione professionale, attuata mediante interventi formativi e adeguato affiancamento addestrativo, cercando la condivisione con i lavoratori interessati.

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 progetto vengano assicurati adeguati percorsi di formazione, affiancamento e addestramento.

Pertanto, in relazione alle esigenze di qualificazione, riqualificazione e collocazione professionale conseguenti agli interventi di cui al presente accordo, 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 e delle previsioni dell'accordo 8/7/2011, 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 definite dalle parti a livello nazionale e 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. 19 - Mobilità territoriale - Impostazione impianto mobilità territoriale**

Le parti, nel convenire che gli obiettivi di Piano Industriale andranno realizzati in condizioni di equilibrio sociale, si impegnano reciprocamente a confermare l'attenzione ai territori anche attraverso una mobilità comunque attenta alla conciliazione tempo di vita e di lavoro dei dipendenti.

In relazione alle operazioni straordinarie quali fusioni, riorganizzazioni, gestione degli esodi e assunzioni, l'azienda si impegna a valutare ogni possibile intervento atto a limitare la mobilità territoriale, fra gli altri anche la creazione di ulteriori centri di lavorazione, oltre a quelli esistenti, da ubicare nei territori che presentassero risorse in esubero, promuovendo, se necessario, interventi formativi mirati.

Le parti concordano, altresì, che con riferimento all'impianto relativo alla mobilità territoriale che si verrà a creare fino al 31/12/2021 riguardante trasferimenti, ad iniziativa dell'Azienda, che siano diretta conseguenza delle operazioni del Piano Industriale, ferma restando la parte normativa di cui al vigente CCNL, norme di legge e di contratto la parte economica viene definita come di seguito indicato, in sostituzione delle previsioni del citato CCNL; il dipendente potrà comunque optare per il trattamento economico previsto dal CCNL; in tal caso nulla è dovuto per quanto previsto in base al presente accordo.

Le previsioni contenute nella presente parte troveranno applicazione esclusivamente nei casi in cui la nuova assegnazione comporti una condizione di sostanziale maggior disagio rispetto alla precedente, comunque sempre presente in caso di percorrenza giornaliera (a tratta) superiore a 50 chilometri.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare compatibilmente con le proprie esigenze organizzative, le domande di trasferimento in giacenza alla data di sottoscrizione del presente accordo.

#### **1. Mobilità giornaliera**

Qualora la mobilità che verrà a crearsi consenta il rientro giornaliero del personale alla propria abitazione si potranno verificare forme di mobilità che potranno essere gestite su base:

A1) Collettiva: qualora l’Azienda definisse lo spostamento di Personale anche da Sedi di Direzioni Generali o Poli di Lavorazione, la stessa valuterà di mettere a disposizione opportuni mezzi per il trasporto collettivo di persone. Le Parti potranno valutare modulazioni di orari che agevolino detta modalità di trasporto.

A2) Per il personale dipendente che venga assegnato ad almeno 25 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora) a quello di lavoro e non rientri per scelta personale nella casistica di cui sopra verranno garantiti gli importi giornalieri, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, (la prestazione lavorativa effettuata in modalità *hub working* e *smart working* non concorre alla maturazione della predetta indennità; nel caso in cui le percorrenze previste, residenza o dimora abituale – postazione di lavoro in *hub working*, per il raggiungimento della postazione di lavoro risultino superiori ai 25 km verranno riconosciuti gli importi relativi alle tratte effettivamente percorse in tali giornate) riportati nella seguente tabella, sono previste le seguenti indennità:

KM a tratta	25/30	31/40	41/50	51/60	61/70	71/80	81/90	91/100	101/ 110	111/ 120
Importo giornaliero€	5	7	9	13	17	20	24	28	32	36

Sono beneficiari del trattamento di mobilità i lavoratori assegnati a diversa unità produttiva, ivi compresi quelli trasferiti all’interno dei comuni metropolitani di Roma e Milano.

Al fine di salvaguardare le condizioni di vita personale e familiare del personale coinvolto dalla mobilità, le parti individuano, quale percorrenza sostenibile su base giornaliera individuale quella che di massima rientra in una percorrenza in andata e ritorno 120 Km. dalla residenza (intesa come abituale dimora).

Tali indennità verranno garantite comunque non oltre un massimo di 48 mesi.

## 2. Mobilità non giornaliera

B1) Qualora l’interessato venga assegnato ad almeno 60 km di distanza dal luogo di residenza e decida di usufruire di un alloggio, l’azienda si farà carico, in prima istanza, di una proposta a proprio intero carico.

B2) Ove il lavoratore, indipendentemente dall’inquadramento professionale, preferisca individuare autonomamente un alloggio di proprio gradimento, l’azienda si rende disponibile a stipulare direttamente il relativo contratto e se ne assumerà gli oneri mensili quantificati in € 1.200.

In entrambi i casi qualora il canone di affitto sia inferiore ai limiti di cui sopra la differenza sarà convertita in indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili, e riconosciuta all’interessato in base ai giorni di effettiva presenza (la prestazione lavorativa effettuata in modalità agile *hub working* e *smart working* non concorre alla maturazione della predetta indennità; nel caso in cui le percorrenze previste, da residenza o dimora abituale a postazione di lavoro in *hub working*, per il raggiungimento della postazione di lavoro risultino superiori ai 50 km verranno riconosciuti gli importi relativi alle tratte effettivamente percorse in tali giornate).

L’importo di cui sopra, convertito in indennità giornaliera, sulla base di 20 giorni lavorativi mensili, e riconosciuto all’interessato in base ai giorni di effettiva presenza, si applica anche in caso in cui l’assegnazione sia ad almeno 120 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale

dimora) a quello di lavoro, e in caso in cui non sia stipulato alcun contratto di affitto, verranno maggiorati del 10% in caso di mobilità volontaria, funzionale alle esigenze organizzative e produttive.

Gli importi di cui al presente articolo sono da considerarsi al lordo delle ritenute di legge e non verranno computati ai fini di alcun altro istituto contrattuale (ad es. del TFR, della previdenza e dell'assistenza).

Tali indennità verranno garantiti comunque non oltre un massimo di 48 mesi.

Le distanze chilometriche tra le località di residenza e quella della sede di lavoro vengono rilevate in base alle mappe di Google Maps secondo il percorso più veloce.

#### **Art. 20 - Preventivo consenso**

Con riguardo alla mobilità di cui al presente accordo, il preventivo consenso, attestato da verbale di colloquio gestionale controfirmato dal lavoratore/lavoratrice, sarà necessario - oltre che nei casi previsti dal CCNL e dalla normativa vigente - anche da parte del personale che si trovi nelle seguenti condizioni:

- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età (ovvero padre unico affidatario) minore di 8 anni;
- portatori di handicap grave e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- genitori o familiari che assistano un parente o affine entro il secondo grado (terzo, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa (L. 104/92);
- genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap.

#### **Art. 21 - Richieste di rientro e/o di avvicinamento**

Le richieste di rientro e/o di avvicinamento alla piazza di residenza/dimora abituale presentate dal personale soggetto a mobilità in seguito all'applicazione del presente accordo potranno essere presentate dal momento del trasferimento.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare le richieste di cui sopra entro 48 mesi dal trasferimento o entro 24 mesi dalla presentazione della richiesta ed individuerà, compatibilmente con le esigenze aziendali, soluzioni lavorative, possibilmente ricercando il consenso della risorsa, che ne permettano l'accoglimento.

Raccomandazione delle OO.SS.: al fine di monitorare le richieste di cui sopra le OO.SS. raccomandano un qualche tipo di procedura o implementazione informatica.

## **CAPITOLO 4 – AZIONI PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE**

#### **Art. 22 - Azioni per la valorizzazione delle risorse**

Tra le misure volte al forte coinvolgimento del personale con investimenti in formazione e flessibilità, mediante l'utilizzo di leve chiare a supporto della soddisfazione dei lavoratori, le parti identificano i seguenti istituti:

##### **Social hour**

Nell'arco di durata del Piano Industriale le Parti firmatarie del presente Accordo, potranno valutare il sussistere delle condizioni atte a raggiungere un'eventuale intesa in materia di riduzione volontaria della prestazione lavorativa non retribuita (settimane/giorni/ore).

### **Permessi retribuiti**

L'Azienda in caso di eventi naturali di particolare gravità (alluvioni, terremoti, ecc.) riconoscerà appositi permessi qualora non sia possibile raggiungere la propria sede di lavoro o altra postazione di lavoro prossima alla residenza.

### **Art. 23 - 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, e comunque fino al 25% complessivo (salvo diversa futura previsione migliorativa in CCNL) 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 31/12/2021, 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.

### **Art. 24 - Smart working – Hub Working – Flessibilità oraria**

Le aziende si adopereranno, per la sperimentazione di soluzioni e modalità innovative di lavoro che favoriscano la conciliazione tra la vita privata e quella professionale e che siano, al tempo stesso, organizzativamente sostenibili ed economicamente produttive, compatibilmente con la normativa di riferimento.

Il Piano prevede l'attivazione di modelli di lavoro flessibili quali il decentramento di alcune attività in hub territoriali (*hub working*), l'evoluzione dello *smart working* e della flessibilità oraria che dovranno necessariamente essere oggetto di specifico confronto con le OO.SS.

### **Art. 25 - Welfare in Money TIME**

A partire dall'anno 2021 le Parti potranno confrontarsi per verificare la possibilità in via sperimentale di conversione anche parziale del premio di produttività relativo in giornate di permesso a favore dei dipendenti con reddito sino a 80.000 €.

Le Parti si incontreranno entro il 31/12/2021.

### **Art. 26 - Banca del tempo solidale**

Le Parti concordano di istituire in via sperimentale, la "Banca del Tempo solidale", finalizzata alla costituzione di un monte ore annuale di permessi retribuiti di natura solidale, in aggiunta agli ordinari permessi ed individualmente spettanti, a favore dei dipendenti che abbiano necessità di una ulteriore dotazione permessi per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari.

Le Parti si incontreranno entro il 30 giugno 2020 per la necessaria regolamentazione.

### **Art. 27 - Nuove assunzioni**

Considerato l'impatto riveniente dal piano di uscite per pensionamenti e pre-pensionamenti e per consentire l'acquisizione di nuove specifiche professionalità, necessarie allo sviluppo dell'attività aziendale, nonché per favorire il ricambio generazionale, si provvederà all'assunzione a tempo indeterminato a far tempo dal 1° settembre 2019 al 31 dicembre 2021 di 645 profili utilizzando anche gli strumenti condivisi in sede nazionale, ivi compresa la sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà.

Al fine di contenere le ricadute sui territori (ripartizioni territoriali alla data di stipula dell'accordo come da allegato 1) a seguito delle uscite, l'azienda si impegna a destinare una quota di assunzioni, in rapporto alle uscite avvenute (pensionamenti e adesioni al Fondo di Solidarietà - 1289), di residenti sugli stessi territori secondo le seguenti modalità: in Mezzogiorno e in Sardegna l'Azienda si impegna a destinare una quota di assunzioni pari al 50% delle uscite (pensionamenti e adesioni al Fondo di Solidarietà - 1289), avvenute nei due rispettivi territori che si realizzeranno in arco piano a partire dal 1° settembre 2019; negli altri territori la quota di destinazione delle assunzioni sarà del 20% delle uscite (pensionamenti e adesioni al Fondo di Solidarietà - 1289), avvenute nei dieci rispettivi territori, che si realizzeranno in arco piano a partire dal 1° settembre 2019, così come definiti tra le parti (Adriatica, Campania, Emilia Centro, Emilia Ovest, Ferrara, Lazio, Lombardia-Triveneto, Piemonte, Romagna, Tosco-Emiliana).

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.

L'Azienda si rende disponibile ad assumere una quota minima di 83 risorse che hanno prestato nel Gruppo attività lavorativa con contratto di lavoro in somministrazione (le predette assunzioni saranno un di cui delle 645 assunzioni sopra riportate).

L'Azienda si impegna a valutare la stabilizzazione di tutti i contratti di apprendistato (37) e di tutti i contratti a tempo determinato (38) in essere alla data del 31.08.2019.

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

Tali assunzioni e/o stabilizzazioni non andranno a decurtare le previste 645 assunzioni.

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

L'Azienda si rende fin d'ora disponibile ad evitare l'assunzione di personale precedentemente in forza al Gruppo BPER che risulti in quiescenza o in esodo.

L'Azienda ribadisce l'obiettivo dichiarato di Head Count forza lavoro a fine Piano Industriale di 12.739; l'Azienda si rende disponibile a momenti di verifica con le OO.SS. relativi al raggiungimento del predetto target.

### **Art. 28 - Moving**

Nell'ipotesi di trasferimento di lavorazioni da un territorio ad altro, le Parti si confronteranno preventivamente alla fase decisionale per trovare soluzioni condivise, per cercare di contenere eventuali ricadute in termini di mobilità territoriale e professionale, ferme restando le prerogative aziendali previste dalla normativa e dal CCNL.

### **Art. 29 - Politiche commerciali e clima aziendale**

Valorizzazione della Commissione sulle Politiche Commerciali per arginare fenomeni di pressioni commerciali; a tal riguardo le parti confermano integralmente quanto disposto dall'accordo nazionale 8 febbraio 2017 sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro e quello di Gruppo del 2 agosto 2018 in pari materia.

### **Art. 30 - Impegni tra le Parti**

Nell'arco di durata del Piano Industriale le Parti firmatarie del presente Accordo, potranno valutare il sussistere delle condizioni atte a raggiungere un'eventuale intesa in materia di premio aziendale di Gruppo e di buono pasto elettronico.

A partire da Gennaio 2020 le Parti intendono avviare un percorso all'interno del quale individuare strumenti per lo sviluppo della formazione in modalità smart, per implementare azioni di conciliazione vita-lavoro (es. volontariato di impresa) e per individuare nuove figure professionali da regolamentare in un'ottica di sostenibilità ed equilibrio complessivo oltre che di opportunità di sviluppo per le risorse.

\* \* \*

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti convengono di considerare esaurite le procedure avviate in applicazione degli articoli 20 e 21 del CCNL del 31 marzo 2015.

**Le Organizzazioni Sindacali**

**BPER Banca S.p.A.**

(anche in qualità di Capogruppo in nome e per conto delle Società interessate)