

VERBALE DI ACCORDO

Gruppo Banca popolare dell'Emilia Romagna - Piano Industriale 2015 – 2017 “Becoming Bper, Solidità, Semplicità, Specializzazione, Selettività, Stakeholder”.

Processi di riorganizzazione, ristrutturazione e riqualificazione e conseguenti tensioni occupazionali: procedura di cui agli artt. 20 e 21 CCNL 19 gennaio 2012, così come rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015.

Il giorno 14 agosto 2015, in Modena,

tra

l'Azienda Banca popolare dell'Emilia Romagna – Soc. Coop. in veste di azienda Capogruppo (di seguito, per brevità, “BPER”) e in nome e per conto delle aziende coinvolte, nelle persone dei Sigg. Giuseppe Corni, Stefano Verdi, Andrea Prandi, Roberto Testoni, Marcello Bongiorno, Silvia Parmeggiani, Barbara Cavani, Franca Gordini e Maurizio La Rosa

e le Delegazioni di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali:

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA

premesso che

1. l'Amministratore Delegato, in data 11 febbraio 2015, in occasione della presentazione del Piano Industriale 2015-2017 alle comunità di riferimento, ha rappresentato le linee guida, nonché le relative azioni abilitanti, unitamente agli obiettivi ed ai connessi razionali economico – finanziari;
2. il Piano si basa sulle seguenti previsioni:
 - una crescita reale del Pil a 0,7% nel 2015 e di circa 1,4% annui nel 2016 e 2017;
 - euribor a un mese a 0,13% nel 2017 e inflazione a 1,2% nel 2017;
 - costo del credito di sistema a 85 Bps nel 2017.

Il contesto nel quale si colloca il nuovo Piano Industriale è altresì caratterizzato da un nuovo assetto regolamentare per effetto del passaggio sotto la vigilanza diretta della Banca Centrale Europea e del mutato contesto legislativo inerente la riforma delle banche popolari.

A ciò si aggiunge inoltre la volontà di cercare di soddisfare le attese del mercato e degli analisti rispetto ai competitors.

In un contesto così caratterizzato, il Gruppo BPER, attraverso il suddetto Piano, prevede una solida e sostenibile creazione di valore a vantaggio dei propri stakeholders.

Il piano è infatti disegnato per rispondere alle esigenze ed alle istanze degli stakeholders del Gruppo (i Dipendenti, i Clienti, le Comunità, gli Azionisti, le Autorità di Vigilanza e Controllo, i Regolatori) con precise linee di azione fondate sulla qualità e la semplicità.

E' peraltro previsto un utilizzo efficiente e prudente della liquidità e del capitale per garantire la piena sostenibilità dei risultati in un contesto macro economico che, pur mostrando alcuni segnali di ripresa, resta estremamente volatile. Inoltre, l'auspicata realizzazione di ulteriori azioni di efficientamento del capitale (in primis l'adozione di modelli interni per la valutazione

1

Banca popolare dell'Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

del rischio creditizio - AIRB), potrebbe consentire flessibilità strategiche volte alla creazione di valore per tutti gli stakeholder, inclusi i Dipendenti, ed alla sostenibilità del modello di business; La messa a terra degli interventi di Piano sarà realizzata all'interno di un programma di trasformazione articolato in 6 cantieri e 20 progettualità industriali, a cui sarà dedicato uno specifico team operativo.

Le azioni previste dal Piano Industriale, sorte con il forte coinvolgimento di tutto il personale del Gruppo impegnato in un unico e condiviso programma di cambiamento (“BECOMING BPER”) si possono sintetizzare in tre macro pilastri di creazione del valore e supportati da un programma di cambiamento da realizzare nell'arco dei prossimi tre anni. In particolare:

- rafforzamento dei ricavi;
- efficienza del modello operativo;
- ottimizzazione del profilo di rischio;

3. A seguito della realizzazione dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione, con particolare riferimento alle azioni programmate, il Piano prevede, complessivamente, eccedenze di personale di almeno 1088 unità (inclusive delle eccedenze rivenienti dalla fusione del 24 novembre 2014 e già previste dall'Accordo 17 dicembre 2014), a fronte di impieghi di risorse per esigenze di Piano di nr. 507 unità con una conseguente riduzione di organico complessivo di 581 unità (in allegato prospetto riepilogativo coi numeri suddetti);
4. Con riferimento al dichiarato obiettivo di riduzione strutturale dei costi a regime, il Piano evidenzia l'obiettivo di riduzione di € 56/mln dei costi del personale dipendente al 2017 rispetto al costo inerziale che sarebbe previsto alla stessa data.

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, idonee ad evitare un altrimenti più gravoso impatto sociale delle operazioni descritte.

Il Piano prevede altresì un intenso programma di “cost reduction” volto alla riduzione di altri fattori di costo;

5. Le OO.SS. manifestano preoccupazione per l'impatto che il Piano Industriale 2015/2017 avrà sui territori. I risultati attesi dal Piano in tema di occupazione, presenza sul territorio e politica del credito evidenziano un progressivo ritiro del Gruppo dagli stessi, soprattutto dal Sud e dalle Isole. Chiudere sportelli, ridurre personale, spersonalizzare i rapporti con i clienti, non sostenere il tessuto socio economico produttivo in alcune zone geografiche, soprattutto in aree depresse del Paese, non è la giusta direzione per raggiungere quegli obiettivi di redditività costanti nel tempo che si prefigge il Piano Industriale. Pertanto invitano l'azienda a ricercare soluzioni alternative ed innovative, anche in collaborazione con le amministrazioni locali, che consentano al Gruppo di continuare a ricoprire il ruolo di volano delle economie regionali;
6. L'azienda ribadisce che il Gruppo Bper mantiene la propria vocazione di banca retail di impronta multiregionale creando opportunità di sviluppo per le economie dei territori, ampliando i servizi offerti ai clienti, attivando i canali innovativi richiesti dal mercato, con grande attenzione agli ambiti presidiati; l'obiettivo è quello di creare valore per tutti gli stakeholders;
7. la Capogruppo con lettera informativa del 12 maggio 2015 – 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 19 gennaio 2012, così come rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015;

8. poiché è previsto che il Piano venga prevalentemente realizzato nel corso del 2016, si è definito di ricercare un accordo che permetta di prevedere le norme di riferimento per le uscite, per la gestione della mobilità territoriale e professionale e per le nuove assunzioni, con un orizzonte temporale coerente;
9. in riferimento alla previsione del Piano Industriale relativa alla riduzione di organico complessivo di 581 unità, le Parti hanno convenuto che tale saldo occupazionale netto sia riferito al periodo temporale del Piano stesso a decorrere dal 01.01.2015;
10. le Parti convengono che gli obiettivi del Piano industriale andranno realizzati in condizioni di equilibrio sociale attraverso gli strumenti a tale scopo individuati; la riorganizzazione dei Poli di Bper Services deve rispondere a criteri di efficacia ed efficienza e dovrà garantire organici adeguati alle lavorazioni previste, quale strumento utile anche per evitare la mobilità territoriale;
11. le Parti sottolineano che gli obiettivi di riduzione dei costi individuati dal Piano industriale saranno realizzati attraverso l'intervento su diverse componenti di costo;
12. le Parti hanno concordemente prorogato i termini della procedura ex artt. 20 e 21 del CCNL al fine di verificare tutte le possibili soluzioni;
13. nel corso degli incontri effettuati il 10, 11, 12, 22 e 23 giugno, l'1, 2, 3, 15, 16, 17, 29, 30 e 31 luglio, 4, 5, 6, 10, 11, 12 e 13 agosto 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;
14. i contenuti del presente accordo, ciascuno considerato, costituiscono una previsione unica e inscindibile;

si è convenuto quanto segue

Art. 1 – Premessa

La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente accordo.

L'accordo, che riguarda le Aziende del Gruppo coinvolte nel Piano Industriale che applicano il CCNL del Credito (di seguito anche le "Aziende"), individua gli strumenti e le misure che saranno utilizzati, anche in concorso tra loro, per governare le ricadute sul Personale necessarie a raggiungere gli obiettivi del Piano.

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 3 della legge n. 92 del 28 giugno 2012, Decreto interministeriale n. 83486 del 28 luglio 2014.

CAPITOLO 1 – OTTIMIZZAZIONE DELLA FORZA LAVORO

Art. 2 – Riduzione organici

Al fine di ridurre in via strutturale il costo del lavoro complessivo, ciascuna azienda del Gruppo, a partire dal 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre 2017, per quanto di propria competenza, procederà alla riduzione degli organici nella misura complessivamente definita di 581 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 che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo, così recita testualmente (art. 8):

- 1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente decreto, concerne, in relazione alle esigenze tecnico - produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro, sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.*
- 2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art. 5, comma 1, lettera b), avviene adottando, in via prioritaria, il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.*
- 3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che va esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.*

Art. 4 – Produzione dell'ECOCERT o dell'aggiornamento dell'estratto conto previdenziale (ECO)

Il personale dipendente delle Banche e Società del Gruppo che applicano il contratto collettivo del Credito dovrà procedere secondo le indicazioni di seguito descritte:

- il personale nato dal 01/01/1959 al 31/12/1961 ovvero nato precedentemente a tale periodo ma che non abbia prodotto alcun ECOCERT nel corso del precedente piano industriale, dovrà produrre alla Capogruppo il suddetto modello decidendo entro il 20/09/2015 se:
 - compilare e sottoscrivere la delega e la relativa modulistica/documentazione a supporto avvalendosi della struttura di Gruppo costituita ad hoc per l'ottenimento del sopra citato documento. Le modalità e la documentazione occorrente per la produzione dell'ECOCERT verranno fornite con apposita circolare;
 - rivolgersi personalmente al proprio Patronato di fiducia per la produzione dell'ECOCERT trasmettendone poi, entro e non oltre il 15/11/2015, copia alla Capogruppo (come da future istruzioni che verranno diramate) comprensiva dell'analisi della posizione indicante decorrenza ed entità della pensione.
- Il personale nato fino al 31/12/1958 per il quale nel corso del precedente piano industriale sia già stata elaborata la posizione previdenziale che evidenziava data di maturazione dei requisiti non successiva al 30/06/2021, dovrà produrre l'aggiornamento dell'estratto conto previdenziale (ECO) con l'analisi della posizione indicante decorrenza ed entità della pensione. Il dipendente dovrà scegliere entro il 20/09/2015 se:
 - compilare e sottoscrivere delega e relativa modulistica/documentazione a supporto avvalendosi della struttura di Gruppo costituita ad hoc per l'ottenimento del sopra citato documento. Le modalità e la documentazione necessaria all'integrazione dei dati per la presentazione del solo modello ECO verranno forniti con apposita circolare;
 - accedere alla propria area riservata dal sito dell'INPS o rivolgersi al proprio patronato di fiducia. In tal caso l'ECO dovrà essere consegnato entro e non oltre il 15/11/2015.

Resta inteso pertanto che, per tutti i dipendenti nati entro il 31/12/1958 e per i quali (a seguito della precedente manovra) è già noto all'azienda che la data di maturazione dei requisiti e' successiva al 30/06/2021, non è richiesto alcun aggiornamento.

Per coloro che sono chiamati a presentare l'ECOCERT e che non hanno conferito la delega alla struttura di Gruppo, nel caso in cui il Patronato non riesca a produrre tale documento entro il 15/11/2015, rimane comunque l'obbligo di fornire entro tale data l'analisi della posizione indicante decorrenza ed entità della pensione ancorché rilevata dal solo estratto conto contributivo non ECOCERT; per tali risorse resta fermo l'onere della produzione del modello ECOCERT non appena disponibile.

Al personale che avrà conferito delega alla Capogruppo per la produzione della documentazione, verrà dato riscontro della posizione contributiva, (decorrenza ed entità previsionale della pensione) entro il 15/11/2015. Nel caso in cui non fosse possibile produrre le elaborazioni ECOCERT le valutazioni verranno fornite sulla base delle analisi dei soli estratti conto previdenziali (non ECOCERT). In questa eventualità l'Azienda provvederà a trasmettere il modello ECOCERT appena disponibile.

L'azienda fornirà alle OO.SS. i dati come sopra acquisiti secondo livelli di aggregazione utili a compiere le necessarie valutazioni.

DICHIARAZIONE AZIENDALE

La consegna dei documenti di cui sopra si intende alla stregua di ogni altro obbligo contrattuale.

Art. 5 – Risorse in eccedenza – strumenti per la riduzione di personale – perimetro, requisiti ed incentivi

PARTE A

- 1. Personale che ha maturato o maturerà i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2016;**
- 2. Personale che maturerà i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017.**

A1) Personale che ha maturato o maturerà i requisiti pensionistici entro il 31 dicembre 2016

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, i quali maturino i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. entro la data del 31/12/2016, anche se con diritto al mantenimento in servizio, compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che manifesteranno volontariamente entro il 31/12/2015 la decisione vincolante 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 Retribuzione Annuale Lorda (di seguito RAL)¹, di indennità di preavviso previsto secondo i riferimenti che seguono. Per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali si rimanda al n° di mensilità previsto all'allegato 6.2 del CCNL 19 gennaio 2012, così come modificato dall'Accordo del 31 marzo 2015; per i dirigenti la previsione è quella dell'art 28 c. 1 lettera b del CCNL 29/02/2012 così come modificato dall'accordo del 13/07/2015.

¹RAL: somma delle voci retributive fisse corrisposte in via continuativa sia con periodicità mensile che annuale e con esclusione di quelle variabili

Una maggiorazione dell'incentivo, il cui importo netto sia pari ad euro 1.000, sarà erogato esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 20/12/2015, la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

La cessazione del servizio (formalizzata tramite la compilazione apposito modulo secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione) dovrà avvenire il 31 dicembre 2016 per tutti coloro che a quella data avranno maturato i requisiti. 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.

A2) Personale che maturerà il diritto ai trattamenti pensionistici tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017

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, i quali maturino i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici dall'A.G.O. tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017, anche se con diritto al mantenimento in servizio, compreso i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che manifesteranno volontariamente entro il 31/12/2015 la decisione vincolante 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 RAL, di indennità di preavviso previsto secondo i riferimenti che seguono. Per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali si rimanda al n° di mensilità previsto all'allegato 6.2 del CCNL 19 gennaio 2012, così come modificato dall'Accordo del 31 marzo 2015; per i dirigenti la previsione è quella dell'art 28 c. 1 lettera b del CCNL 29/02/2012 così come modificato dall'accordo del 13/07/2015.

Una maggiorazione dell'incentivo, il cui importo netto sia pari ad euro 1.000, sarà erogata esclusivamente a coloro che manifesteranno, entro il 20/12/2015, la decisione vincolante di risolvere il proprio rapporto di lavoro.

La cessazione del servizio (formalizzata tramite la compilazione apposito modulo secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione) dovrà avvenire l'ultimo giorno del mese precedente a quello di decorrenza del trattamento pensionistico.

Tali dipendenti potranno richiedere la sospensione dell'attività lavorativa – mediante accesso alla Sezione Ordinaria del Fondo di Solidarietà – dal 1° gennaio 2017 e fino alla data di decorrenza del trattamento pensionistico.

Con riferimento al periodo di fruizione delle prestazioni ordinarie verrà riconosciuto un incentivo lordo, da erogare al momento della sospensione dell'attività lavorativa, pari al differenziale tra l'assegno lordo della prestazione ordinaria del Fondo medesimo e l'assegno teorico lordo corrispondente alla prestazione pensionistica obbligatoria.

Art. 6 - Manifestazione di volontà – accordo transattivo

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno formalizzate attraverso la sottoscrizione di un accordo transattivo ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, del c.c., in linea con quanto stabilito negli accordi relativi al Piano Industriale 2012-2014 che qui si richiamano integralmente.

Art. 7 – Adesione obbligatoria per chi matura i requisiti nell’arco del Piano Industriale 2015 2017 – applicazione L. 223/91

Le Parti firmatarie del presente Accordo, si danno sin d’ora atto che, in caso di mancata adesione volontaria da parte di tutti coloro che maturano il diritto alla pensione nell’arco del Piano Industriale (attualmente 254 unità o eventuale diversa quota che dovesse emergere in esito alla verifica degli ECOCERT), ciascuna Azienda del Gruppo attiverà le procedure di cui alla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, per la gestione del Personale in esubero indipendentemente dalla loro quantificazione.

Nell’ambito delle procedure in oggetto sarà individuato quale criterio di scelta la maturazione del diritto alla pensione entro il 31/12/2017.

Alla conclusione delle procedure i dipendenti di cui al comma precedente cesseranno dal servizio non prima della maturazione del requisito.

Le Parti si impegnano a definire le relative procedure entro 10 giorni lavorativi dall’avvio, in modo coerente e conforme a quanto previsto all’art. 5 del presente accordo, concordando fin d’ora che il periodo di preavviso previsto, o in difetto la corrispondente indennità, compete nella misura di 3 mesi.

Non si procederà in ogni caso ad applicare le norme di cui al presente articolo nei confronti del personale:

- disabile con percentuale di invalidità superiore al 60%;
- appartenente alle categorie protette ove ricorrano le condizioni previste dalla normativa;
- femminile il cui conseguimento alla pensione si perfezioni esclusivamente previa opzione per il calcolo pensionistico con il sistema contributivo.

Ulteriori casistiche di non applicazione della Legge 223/1991 potranno essere definite in base a quanto indicato all’art. 16 che segue.

PARTE B

Personale che maturerà i requisiti pensionistici tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2020.

Art. 8 – 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 applicano il CCNL del Credito, che matureranno i requisiti stabiliti dalla Legge per avere diritto alla pensione nel periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, compresi i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili.

L’ingresso al Fondo di Solidarietà avrà decorrenza dal 1° gennaio 2017.

Art. 9 – 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 31/12/2020 ci sarà l’effettiva maturazione dei requisiti stabiliti dalla Legge per avere diritto alla pensione, secondo le disposizioni di legge vigenti al momento di presentazione delle domande, 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. .

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia al preavviso o relativa indennità sostitutiva, dovranno essere formalizzate entro il 31/12/2015 tramite la compilazione dell’apposito allegato e secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione.

7

Banca popolare dell’Emilia Romagna e le aziende del Gruppo

La cessazione del servizio (formalizzata tramite la compilazione dell'apposito allegato secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione) dovrà avvenire il 31 dicembre 2016.

Art. 10 - 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 nei limiti di seguito specificati, secondo il seguente ordine di priorità:

- lavoratrici/lavoratori portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92 o che assistono con continuità – ai sensi e con le tutele di cui alla legge 104/92 – un parente con handicap in condizioni di gravità;
- genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap;
- maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO;
- e, in via subordinata, della maggiore età anagrafica.

Art. 11 - Numero posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà e tetti per ambito territoriale

Il numero definitivo delle posizioni che potranno accedere al Fondo di Solidarietà, tenuto conto delle eccedenze dichiarate nel Piano Industriale 2015-2017, delle possibilità di ricollocazione delle risorse individuate dallo stesso, delle uscite derivanti dalle precedenti manovre sul personale, della stima del turn-over nell'arco del Piano, viene stimato in nr. 316 unità.

Le richieste verranno accolte con i seguenti limiti per ambito territoriale:

1) Lombardia, Triveneto e Piemonte:	7
2) Emilia Ovest:	5
3) Emilia Centro:	63
4) Romagna:	32
5) Tosco Emiliana:	15
6) Lazio:	4
7) Adriatica:	18
8) Campania:	43
9) Mezzogiorno:	19
10) Sardegna:	110
Totale	<hr/> 316

Se nei singoli ambiti territoriali non si raggiungessero i limiti sopra fissati, le parti convengono sul percorso che segue:

- 1- si accoglieranno le eventuali ulteriori domande pervenute, con priorità per quelle giacenti e relative ai territori, in cui vi sia maggior sbilancio positivo tra esuberi organizzativi ed il totale delle uscite previste nel triennio, così come da colonna sbilancio della tabella sotto riportata. Qualora lo sbilancio risultasse paritario su più territori, si procederà ad accogliere le domande presentate utilizzando i criteri previsti dall'articolo 10.
- 2- successivamente a quanto previsto al punto 1, laddove non si raggiungesse ancora il numero dei 316 aderenti, sarà possibile aprire ad un accoglimento di domande provenienti anche dai territori con sbilancio negativo (come da tabella sotto riportata colonna sbilancio), con priorità alle zone in cui vi sia minor sbilancio negativo e mantenendo, in caso di risultati di sbilancio paritari, i criteri previsti dall'articolo 10.

Perimetro dipendenti suddivisi per territorio	Saldo netto - dato Becoming Bper	Totale uscite triennio	Sbilancio
1 LOMB-TRIV E PIEMONTE (Alessandria, Asti, Bergamo, Belluno, Brescia, Cremona, Cuneo, Lecco, Lodi, Monza Brianza, Milano, Mantova, Padova, Rovigo, Torino, Trento, Treviso, Varese, Venezia, Verona, Vicenza)	13	-20	-7
2 EMILIA OVEST (Genova, Piacenza, Parma, Reggio Emilia, La Spezia, Savona)	19	-17	2
3 EMILIA CENTRO (Modena)	-20	-169	-189
4 ROMAGNA (Ancona, Forlì Cesena, Pesaro Urbino, Ravenna, Rimini)	83	-74	9
5 TOSCO - EMILIANA (Bologna, Ferrara, Firenze, Grosseto, Livorno, Lucca, Massa Carrara, Pisa, Pistoia, Prato)	37	-34	3
6 LAZIO (Frosinone, Latina, Rieti, Roma, Terni, Viterbo)	6	-21	-15
7 ADRIATICA (Ascoli Piceno, Aquila, Campobasso, Chieti, Fermo, Isernia, Macerata, Pescara, Teramo)	45	-61	-16
8 CAMPANIA (Avellino, Benevento, Barletta Andria Trani, Caserta, Foggia, Napoli, Salerno)	98	-84	14
9 MEZZOGIORNO (Agrigento, Bari, Cosenza, Catania, Catanzaro, Crotone, Messina, Matera, Palermo, Potenza, Reggio Calabria, Siracusa, Taranto, Vibo Valentia)	48	-50	-2
10 SARDEGNA (Cagliari, Carbonia Iglesias, Nuoro, Ogliastra, Oristano, Olbia Tempio, Sassari, Medio Campidano)	252	-251	1
Totale complessivo	581	-781	

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

Art. 12 - 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 0,3% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2017, al netto dello 0,4% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2018, al netto dello 0,5% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2019 e al netto dello 0,6% della RAL in ragione dei mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà nel corso del 2020, con un minimo del 5% ed un massimo del 15% (calcolato come sopra) 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 31/12/2015, la decisione vincolante 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. la contribuzione aziendale alla previdenza complementare (solamente in caso di non smobilizzo della posizione personale) sino alla percezione del trattamento pensionistico (prendendo come base di calcolo l'imponibile aziendalemente regolamentato riferito all'ultima mensilità di servizio al netto di voci retributive non continuative) e la contribuzione aziendale relativa alla polizza sanitaria alle condizioni aziendalimente previste sino alla percezione del trattamento pensionistico;
4. 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;

5. 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. 13 - Personale che maturerà il diritto ai trattamenti pensionistici tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2020 e che, tramite il riscatto della laurea o il ricongiungimento a titolo oneroso di periodi contributivi, anticipino il diritto al trattamento pensionistico nel mese di dicembre 2017

Tutti coloro che maturano i requisiti stabiliti dalla legge per avere immediato diritto al trattamento A.G.O. tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2020, (compreso i dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili) e che raggiungerebbero i requisiti per avere il trattamento A.G.O. entro il 31/12/2017 attraverso il riscatto o il ricongiungimento di periodi contributivi, potranno richiedere alternativamente:

- a) l'accesso al fondo di solidarietà di cui all'art. 8;
- b) il riscatto dei contributi di cui sopra e il conseguente collocamento in quiescenza, purché non generi maggior costo per l’azienda rispetto all’ipotesi a).

Per coloro che opteranno per l’ipotesi di cui alla lettera b), l’azienda corrisponderà un incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, il cui ammontare sia pari al costo del riscatto dei contributi strettamente necessari alla maturazione dell’AGO nel mese di dicembre 2017. Tale erogazione sostituisce gli incentivi previsti dagli artt. 5 e 12 del presente Verbale.

La mancata accettazione dell’opzione b) darà comunque al lavoratore la facoltà di manifestare l’adesione al Fondo, considerando la data di richiesta di adesione all’opzione b) quale data di richiesta di adesione al Fondo.

Art. 14 - Posticipo cessazione – Parte A e B riferimento temporale

Al fine di salvaguardare la funzionalità di strutture operative ed organizzative strategiche per il Gruppo ricoperte dai lavoratori aderenti volontari all’esodo, limitatamente ad un numero marginale di posizioni (massimo n. 10 posizioni) con contenuti specialistici e/o commerciali di particolare rilevanza e con riferimento a incarichi di responsabilità di Direzione o di Servizio, l’Azienda si riserva la possibilità di posticiparne la data di risoluzione del rapporto di lavoro per un periodo di massima di 12 mesi o comunque nell’ambito di valenza del Piano.

Art. 15- 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.

Art. 16 – 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 anche ai fini dell'applicazione della L. 223/91.

Art. 17 – Manifestazione di volontà – accordo transattivo

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro verranno formalizzate attraverso la sottoscrizione di un accordo transattivo ai sensi dell'art. 2113, ultimo comma, del c.c., in linea con quanto stabilito negli accordi relativi al Piano Industriale 2012-2014 che qui si richiamano integralmente.

Art. 17 bis – Incontri di verifica

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio 2016 al fine di verificare le richieste di adesione volontaria presentate entro il 31.12.2015 di cui all'art. 5 e art. 9 del presente verbale, ed entro il mese di febbraio 2016 per verificare il livello di realizzazione attesa di cui all'art. 5 e all'art. 11 del presente verbale declinato per perimetro territoriale.

Analoga verifica verrà effettuata semestralmente in relazione all'andamento del numero complessivo delle uscite fisiologiche avvenute, ed in ogni caso al superamento del numero complessivo di 225; in tal caso l'Azienda provvederà ad assumere un numero di risorse che verrà concordato.

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. 18 - 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.

In relazione all'apposita circolare che le aziende emanano annualmente in ordine alle modalità di programmazione e fruizione delle ferie, le Parti si danno atto che la programmazione delle stesse 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 consentita a condizione che si provveda inderogabilmente 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.

Le eventuali giacenze di ferie residue al 31/12/2015 dovranno essere integralmente fruita per il 50% entro il 31/12/2016 ed azzerate entro il 31/12/2017, termine entro cui non dovrà essere presente alcun residuo.

Art. 19 – Banca Ore

Le parti concordano che il ricorso al lavoro supplementare, nell'ottica del contenimento dei costi, sia limitato alle situazioni di effettiva necessità.

L'azienda adotterà tutte le misure necessarie per garantire l'effettiva fruizione della Banca Ore.

L'ammontare delle prestazioni confluite nella c.d. banca delle ore risultante al 31/12/2014 dovrà essere recuperato entro il 31/12/2015.

Analogamente, la banca delle ore risultante alla fine degli esercizi 2015, 2016 e 2017 dovrà essere recuperata entro i 12 mesi successivi.

Art. 20 – Ex Festività

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

Per il periodo 01/01/2016 – 31/12/2017 le ex festività dovranno essere pianificate e comunque fruita nell'anno di competenza.

Art. 21 – Riduzione/sospensione dell'attività lavorativa

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 5, ultimo comma, le Parti concordano il ricorso, per quanto possibile, allo strumento della riduzione/sospensione dell'attività lavorativa volontaria per un ammontare pari a 11.000 giorni nell'anno 2016 e 11.000 giorni nell'anno 2017 con accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà nel rispetto delle disposizioni normative; a tal fine le Parti si incontreranno per definire apposita regolamentazione entro il 31 dicembre 2015.

Le parti convengono che l'accesso alle prestazioni ordinarie del Fondo di Solidarietà è volontaria, 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 e potrà essere fruita anche ad ore.

Art. 22 – 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).

Art. 23 – Manovra sul personale – verifica eventuali effetti sul Bilancio di esercizio 2015

Con riguardo al Bilancio di esercizio 2015, le Parti si incontreranno per valutare gli effetti della manovra sul personale sugli indicatori e sulle formule del Premio Aziendale indipendentemente da quanto previsto dal comma 6 dell'articolo 48 CCNL.

CAPITOLO 3 – MOBILITÀ TERRITORIALE E PROFESSIONALE

Art. 24 – Mobilità professionale

Fermo il raggiungimento degli obiettivi minimi di cui sopra (ottimizzazione forza lavoro e riduzione strutturale dei costi), la realizzazione del complesso di azioni previste dal Piano Industriale - unitamente alla necessaria copertura dei ruoli divenuti vacanti a seguito delle

programmate uscite - determineranno processi di mobilità professionale, nonché percorsi di qualificazione/riqualificazione/riconversione.

Tali processi, come già rappresentato, consentiranno di limitare le risorse in eccedenza a nr. 581.

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 determinerà 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, laddove possibile, 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 all'art. 5 lett. a), punto 1) del D.M. 158/2000, come successivamente modificato, 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.

Tenuto peraltro conto delle previsioni dell'art. 20 CCNL 19 gennaio 2012, così come rinnovato dall'Accordo del 31 marzo 2015, ed in conformità con le medesime, nei confronti delle risorse interessate dai processi di riqualificazione/riconversione conseguenti all'applicazione e/o sviluppo del Piano, si precisa che, al fine di poter mantenere i lavoratori negli ambiti territoriali di provenienza, al Personale potranno essere attribuite mansioni in deroga all'art. 2103 c.c., possibilmente ricercando il consenso della risorsa.

Art. 25 – Mobilità territoriale - Impostazione impianto mobilità territoriale

L'accoglimento di nr. 316 domande di accesso al Fondo di Solidarietà con tetti numerici per ambito territoriale, correlati a posizioni ritenute di eccesso organizzativo con riferimento alle progettualità previste nel Piano industriale 2015 2017, permetterà di contenere, per quanto possibile, la mobilità geografica.

Le parti concordano che con riferimento all'impianto relativo alla mobilità territoriale che si verrà a creare fino al 31/12/2017 riguardante trasferimenti che siano diretta ed immediata conseguenza delle operazioni del Piano Industriale, ferma restando la parte normativa di cui al vigente CCNL, la parte economica viene definita come di seguito indicato, in sostituzione delle previsioni del citato CCNL.

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.

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 se ne ravvisino la possibilità e l'esigenza, l'Azienda valuterà, in via sperimentale, la messa a disposizione di mezzi idonei al trasporto collettivo di risorse. Le Parti potranno valutare modulazioni di orari che agevolino detta modalità di trasporto. L'azienda riconoscerà un contributo nella misura di € 4 per ogni giorno di effettiva presenza sul luogo di lavoro.

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 nella casistica di cui sopra verranno garantiti gli importi giornalieri, per ogni giorno di effettiva presenza in servizio, 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 €	4	6	8	12	16	20	24	28	32	36

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 di 100 Km calcolata 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 50 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 dipendente 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 secondo i seguenti limiti mensili:

	€/mensili
Dirigenti – QD4 – QD3	1.300
QD2 – QD1	1.100
Aree Professionali	900

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.

Per personale appartenente alle Aree professionali che decidesse di trasferire il proprio nucleo familiare si applicherà il trattamento per i QD1 e QD2 di cui sopra.

Gli importi in tabella si applicano in ogni caso in cui l'assegnazione sia ad almeno 120 km di distanza dal luogo di residenza (intesa come abituale dimora) a quello di lavoro, anche nel caso in cui non sia stipulato alcun contratto di affitto, e verranno maggiorati del 10% in caso di mobilità volontaria.

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 consigliato.

Art. 26 – 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 - 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. 27 - richieste di rientro e/o di avvicinamento

Le richieste di rientro e/o di avvicinamento alla piazza di residenza/domicilio presentate dal personale soggetto a mobilità in seguito all'applicazione del presente accordo potranno essere presentate trascorsi 24 mesi dal trasferimento.

L'Azienda dichiara la propria disponibilità ad esaminare, compatibilmente con le esigenze aziendali, le richieste di cui sopra ed entro 24 mesi dalla presentazione della richiesta individuerà soluzioni lavorative, possibilmente ricercando il consenso della risorsa, anche in deroga al 2103 del c.c., che ne permettano l'accoglimento.

Art. 28 – Confronti a livello di gruppo

Le parti concordano che in materie già identificate quali indennità di cassa e pendolarismo, è già possibile avviare un confronto a livello di gruppo. Nel darsi atto che il contenimento della mobilità territoriale rappresenta l'obiettivo di una salvaguardia delle condizioni di vita personale e familiare del Personale, le parti si impegnano sin dall'immediato ad aprire un confronto finalizzato ad omogeneizzare i trattamenti economici derivanti dalla mobilità ordinaria nel Gruppo.

In materia di pendolarismo il confronto andrà concluso necessariamente entro il 31 dicembre 2015. In assenza di accordo le attuali previsioni in materia continueranno ad essere applicate in regime di ultrattività per un massimo di due mesi dalla scadenza dell'accordo che le ha regolamentate.

DICHIARAZIONE SINDACALE

Le economie risultanti dagli effetti di specifiche previsioni, di strumenti e soluzioni volte alla riduzione dei costi contemplate nel presente accordo verranno utilizzate, unitamente a risorse aziendali, al ristoro del pendolarismo.

CAPITOLO 4 – AZIONI PER LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE

Art. 29 – Azioni per la valorizzazione delle risorse

Il Piano prevede una serie di azioni atte a porre le Risorse Umane al centro del piano, mediante l'utilizzo di leve chiare a supporto della soddisfazione delle stesse, tra le quali:

- strumenti di worklife balance: flessibilità geografica della postazione di lavoro con l'attivazione di lavoro da remoto, introduzione di nuovi modelli organizzativi (orari di lavoro flessibili e opzioni di part time, smartworking e social collaboration);
- il rafforzamento delle politiche di welfare;
- l'introduzione di un modello di certificazione della crescita professionale, con riconversione e riqualificazione delle risorse attraverso training dedicati, nonché investimenti specifici in formazione per lo sviluppo continuo del management;
- mantenimento di forti relazioni industriali sempre ispirate da rispetto e lealtà.

Di seguito le azioni che si intendono realizzare:

Art. 30 – Part time

Le Parti concordano che siano favorite, 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 2 anni, salvo diversa richiesta del lavoratore, anche con modulazioni/durata di orario di lavoro settimanale diverse da quelle oggi previste dal vigente CCNL.

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 31/12/2017, 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. 31 – Smart working – Flessibilità oraria

Le aziende si adopereranno, nell'ambito delle politiche di valorizzazione e sviluppo delle Risorse Umane, 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.

Tale sperimentazione sarà oggetto di confronto con le OO.SS.

Art. 32 - Nuove assunzioni

Le principali iniziative volte all'ottimizzazione della forza lavoro sono incentrate sull'utilizzo di piani di pensionamento e pre-pensionamento, l'ottimizzazione del turn over del personale attraverso la sostituzione del 50-60% dei dipendenti in uscita con risorse interne. Si provvederà, inoltre, con l'assunzione di circa 200 profili specializzati, in particolare per le nuove aree di business (esempio Digitale e Omnichannel), anche utilizzando gli strumenti condivisi dalle parti in sede nazionale.

In considerazione della presenza del Gruppo anche su regioni nelle quali sono date minori opportunità di impiego e in aree caratterizzate da difficoltà occupazionali e in relazione alla volontà di contribuire a garantire condizioni di equilibrio sociale sui diversi territori, l'Azienda si dichiara disponibile a promuovere le ricerche di personale, al fine di coprire le esigenze che si apriranno nelle diverse aziende, secondo i criteri utilizzati presso la Capogruppo, con una particolare attenzione alle candidature pervenute dai detti territori.

Si specifica che per il personale assunto dai territori secondo le modalità sopra identificate, qualora venga adibito a incarichi in luoghi diversi da quello di provenienza, saranno ricercate tutte le idonee soluzioni organizzative per favorire, su richiesta, il loro rientro nei territori di provenienza decorso un congruo periodo di tempo.

Si valuteranno prioritariamente e compatibilmente con i profili richiesti le risorse che prestano o hanno prestato attività lavorativa presso le aziende con contratto a tempo determinato ovvero in somministrazione.

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 19 gennaio 2012, così come rinnovato dall'Accordo del 31 marzo 2015.

Le Organizzazioni Sindacali

BANCA POPOLARE DELL'EMILIA ROMAGNA

Società Cooperativa

FABI

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

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

UNITA' SINDACALE FALCRI-SILCEA