ACCORDO GRUPPO BANCO DESIO

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29.11.2016

tra il

GRUPPO BANCO DESIO (Banco di Desio e della Brianza S.p.A., Banca Popolare di Spoleto S.p.A., Fides S.p.A.)

rappresentato dai Signori Tommaso Cartone, Luciano Camagni, Angelo Antoniazzi. Paola Gorla, Viganò Fabrizio, Alberto Santini, Enrico Magna, Gianni Di Rico

e

le delegazioni delle OO.SS. trattanti :

FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB, U.G.L., UILCA, UNISIN

come in calce rappresentate,

premesso che:

- in data 21 ottobre sono state avviate le procedure previste dagli articoli 20 e 21 del vigente CCNL;

- in tale occasione sono state costituite le delegazioni trattanti delle OO.SS. presenti nelle aziende del Gruppo alle quali, nel corso del predetto incontro e degli incontri successivi, sono state fornite le informative richieste in merito allo stato andamentale del Gruppo ed alla adozione degli strumenti previsti nel piano suddetto;

- il piano presentato e le informazioni fornite si riconducono alla necessità di efficientamento del Gruppo per il mantenimento del posizionamento competitivo raggiunto in uno scenario di ridotta redditività ("Cost/income" in costante aumento e Risultato della gestione operativa in flessione) e crescente complessità che caratterizza il sistema bancario, sempre più interessato da riorganizzazioni/ristrutturazioni aziendali in applicazione dei piani industriali nonché da operazioni di aggregazioni aziendali con riduzione degli sportelli e snellimento degli organici.

UILCA FIRST SINFUB FABI UGL FISAC/CGIL UNISIN

- i principali elementi che sintetizzano l'attuale scenario nell'ambito del quale occorre operare anche nel rispetto della solidità e dei requisiti patrimoniali sempre più stringenti richiesti dall'autorità di vigilanza, parametri che peraltro connotano il Gruppo, sono rappresentati da: la riduzione della forbice dei tassi, la pressione sui ricavi da commissioni prodotti e servizi, la rilevanza del costo del credito, l'incremento "Digital" a compressione dei ricavi e lo sviluppo di nuovi canali distributivi, la necessità di formazione e sviluppo di nuove competenze, etc...;

- per effetto di quanto sopra, sono già in corso azioni di efficientamento a livello di Gruppo quali: 1) la razionalizzazione della modalità di approvvigionamento per la compressione dei costi («Cost Management») attraverso rinegoziazioni contrattuali con elevata frequenza nei confronti dei fornitori; 2) allargamento della base di offerta per una crescente comparazione/competizione nell'acquisto di prodotti/servizi anche con l'ausilio di Global Servicers; 3) attività di «saving» sui costi quali, ad esempio, affitti delle filiali, manutenzione e pulizia immobili, telefonia, assicurazioni, etc...;

- è stato, inoltre, evidenziato il progetto di analisi sulla performance della Rete distributiva del Gruppo con monitoraggio costante delle filiali aventi produttività più basse;

- si è dato corso al confronto contrattualmente previsto, con l'intento di individuare soluzioni idonee alla salvaguardia del patrimonio umano e professionale presente nel Gruppo ; le misure esaminate e discusse negli incontri con le OOSS hanno riguardato:

  a) la cessazione dal lavoro dei lavoratori che maturino il diritto alla pensione entro il 31.12.2018;

  b) l'accesso volontario alle prestazioni del Fondo di solidarietà (ex DM 83486/2014 e successive modifiche ed integrazioni), oltre alla fruizione di quanto previsto dal citato decreto in materia di riduzione di orario di lavoro;

  c) gli altri strumenti contrattualmente previsti (fruizione delle ferie e delle festività soppresse, contrazione dello straordinario, accesso al part time, aspettative non retribuite).

Tanto premesso, nel rispetto della procedura prevista dal C.C.N.L. vigente, le parti hanno convenuto quanto segue:

le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

FISAC FIRST FABI UGL UNISIN

ARTICOLO 1

Lo strumento attraverso cui pervenire alla riduzione degli organici viene concordemente individuato dalle Parti, anche in conformità alle previsioni contrattuali vigenti, come ora disciplinato dal D.M. 28 luglio 2014, n. 83486 e successive modifiche ed integrazioni, che, in particolare per quanto attiene ai criteri di "individuazione dei lavoratori in esubero", così recita testualmente:

"1. Ai sensi di quanto previsto all'art. 5 comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, 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 avere diritto alla pensione di anzianità o 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 al diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza ovvero della maggiore età.
3. Per ciascuno dei casi di cui ai comma 1. e 2. ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberi, si favorisce in via preliminare la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed alle condizioni aziendalmente concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberi, si tiene conto dei carichi di famiglia."

ARTICOLO 2

Risoluzione del rapporto di lavoro per il Personale che ha maturato o maturi il diritto alla pensione entro il 31.12.2018.

Tutti i lavoratori che abbiano maturato il diritto alla prestazione pensionistica AGO alla data di sottoscrizione del presente accordo presenteranno le dimissioni entro il 31.12.2016, con cessazione del rapporto di lavoro entro i 30 giorni successivi.
Tutti i lavoratori che matureranno il diritto alla prestazione pensionistica AGO entro il 31.12.2018 presenteranno le dimissioni entro il 31.12.2016, con cessazione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto alla erogazione della pensione.

Le dimissioni saranno ratificate mediante conciliazione in sede protetta (ABI) ai sensi delle vigenti norme di legge e di contratto.

Al personale di cui ai precedenti capoversi, che sottoscriverà l'adesione ai sensi del presente accordo e ad esclusione, pertanto, di coloro i quali abbiano già formalizzato le dimissioni in data antecedente, sarà riconosciuto un importo lordo onnicomprensivo pari a tre mensilità

(3/12mi della R.A.L.) in essere al momento della risoluzione del rapporto, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione al TFR, con rinuncia al preavviso o relativa indennità sostitutiva.

Le parti si incontreranno entro il 15.01.2017 al fine di una valutazione congiunta delle adesioni pervenute in applicazione del presente articolo.

Qualora nel corso di tale incontro venisse constatato che non tutti i dipendenti in possesso o che matureranno il diritto all'accesso alla pensione entro il 31.12.2018, abbiano presentato la domanda di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, le parti valuteranno l'adozione delle misure necessarie volte a conseguire gli obiettivi di cui al presente accordo addivenendo ad una soluzione condivisa con le OO.SS. entro il 31 gennaio 2017.
In mancanza di accordo, il Gruppo potrà far ricorso alle misure legislative previste in materia di riduzione del personale indipendentemente dal numero e dalla collocazione del personale in esubero, procedendo all'individuazione dei lavoratori in esubero tra i suddetti dipendenti con risoluzione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto all'accesso alla pensione.
Inoltre dal 01 gennaio 2017, nei confronti di tali lavoratori si procederà:
- alla sospensione del versamento della contribuzione aziendale al Fondo pensione;
- alla sospensione del contributo aziendale alle forme di assistenza sanitaria integrativa.

Articolo 3

Esodo volontario con accesso al Fondo di solidarietà

I lavoratori che maturino il diritto al trattamento pensionistico AGO dal 01.01.2019 al 30.06.2022 potranno presentare domanda di accesso alle prestazioni del Fondo di solidarietà entro il 31.12.2016.

Sono previste due finestre di esodo:
1.10.2017 : esodo di 30 risorse di Banco di Desio e 3 risorse di B.p.S.;
1.10.2018 : esodo di 30 risorse di Banco di Desio, 22 risorse di B.p.S. e una risorsa di Fides, per un numero complessivo di n. 86 risorse a livello di Gruppo.

I suddetti limiti numerici potrebbero essere superati sino al numero massimo di n. 150 risorse, nel rispetto delle compatibilità economiche complessive.

La domanda dovrà contenere la rinuncia ad ogni forma di preavviso.

L'azienda entro 45 giorni comunicherà al lavoratore l'accoglimento della domanda e la sua decorrenza, riservandosi - per alcune limitate figure professionali che rivestano competenze non replicabili nel breve periodo - di procrastinarne l'esodo.

Di quanto sopra, verrà data informativa alle OO.SS. nel corso del primo incontro di verifica.

Successivamente alla suddetta comunicazione di accoglimento della domanda, si procederà ai necessari adempimenti Inps presso la sede competente e alla stesura del verbale di conciliazione da sottoscrivere in sede protetta, che dirima ogni controversia anche potenziale concernente il rapporto di lavoro oggetto di risoluzione.
Onde rispettare la compatibilità economica dell'esodo, le domande verranno accolte nella misura indicata per ciascuna finestra, tenendo conto della maggiore prossimità alla data della maturazione del diritto alla erogazione della pensione; *resta fermo che il periodo medio di permanenza nel fondo non potrà superare i 32 mesi.*
Qualora le domande superino il numero prefissato secondo la suddetta tabella o la permanenza nel Fondo superi il periodo medio indicato, le parti si incontreranno per una comune valutazione e per le determinazioni necessarie tenendo conto dei seguenti criteri:

- Maggior prossimità alla pensione
- Carichi familiari
- Titolari dei benefici ex L. 5 febbraio 1992, n. 104.

Al personale che farà pervenire all'Azienda l'adesione di cui al precedente art. 3 entro e non oltre il 31.12.2016 sarà riconosciuto un premio pari a due mensilità lorde (2/12 della R.A.L.), da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo/integrazione del TFR.

Chiarimento a verbale

La retribuzione annua lorda (RAL) è intesa come la somma delle retribuzioni fisse (da CCNL e di origine aziendale), con esclusione di quelle non ricorrenti e variabili (es.: premio aziendale, sistema incentivante) e di ogni importo riconosciuto a diverso titolo (es.: rimborso spese, indennità etc…).

Articolo 4

Normative particolari

- **Riscatto laurea**:

al fine di ricercare ulteriori forme di incentivazione si prevede quanto segue:

- i lavoratori che, provvedendo ex-novo al riscatto oneroso del percorso di studi universitario, relativamente alla sola parte sufficiente alla maturazione del requisito per accedere al pensionamento, potrebbero maturare il diritto alla erogazione della pensione entro il 31.12.2018, avranno facoltà di presentare alla azienda una manifestazione di interesse entro sessanta giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo.

- Per i lavoratori che riscatteranno detto periodo si prevede – all'atto del pensionamento – l'erogazione di un importo lordo pari al 33% della R.A.L. per ogni

52 settimane di riscatto oneroso della laurea da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo del TFR.

- il numero massimo di settimane riconosciuto ai fini dell'erogazione dell'incentivo all'esodo di cui al punto precedente sarà quello strettamente necessario per accedere alla prestazione pensionistica AGO.

- verrà inoltre riconosciuto ai lavoratori di cui sopra un ulteriore importo lordo pari al 50% del premio di cui al precedente art. 2, da erogarsi a titolo di trattamento aggiuntivo del TFR.

- Ai fini del riscatto in parola, i lavoratori interessati potranno fruire di finanziamenti agevolati alle condizioni riservate al personale dipendente nel limite massimo dell'incentivazione all'esodo netta spettante; detti finanziamenti saranno estinti d'ufficio al momento della liquidazione dell'incentivazione all'esodo e del TFR.

La cessazione del rapporto di lavoro interverrà alla data di maturazione del diritto alla erogazione della pensione.

Dichiarazione a verbale:

Il Gruppo si riserva di valutare le manifestazioni di interesse che dovessero pervenire dai lavoratori che, per effetto del riscatto del percorso di studi universitario, potrebbero presentare domanda di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà e comunque per un periodo massimo di permanenza nel Fondo non superiore a 12 mesi.
Resta inteso che il riscatto del percorso di studi universitario (con conseguente anticipo della data di accesso alla pensione) dovrà avere un riscontro coerente e significativo con i relativi costi aziendali.

- **Lavoratrici optanti**
  Alle lavoratrici che, avendone i requisiti, decidano di esercitare l'opzione previdenziale per la liquidazione delle prestazioni pensionistiche secondo le regole del calcolo del sistema contributivo, di cui all'art. 1, comma 9, della Legge 243/2004 e successive modifiche ed integrazioni in materia, verrà corrisposto, a titolo di incentivo, un importo pari al 100% della R.A.L., comprensivo del premio di cui al precedente art. 2 del presente accordo.

- **Part time**
  Le aziende del Gruppo accoglieranno il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno nell'ultimo mese precedente le dimissioni del personale a tempo parziale che manifesti la volontà di accesso alle prestazioni del fondo secondo le intese del presente verbale oppure nell'ultimo mese precedente l'accesso alla riduzione di orario.

- **APE aziendale**
  il Gruppo intende favorire la possibilità di accedere alla erogazione della pensione secondo le nuove norme di legge (cd APE); a tale scopo si riserva di esaminare le manifestazioni di interesse che potranno pervenire.
  Il Gruppo si riserva di accogliere le predette richieste; le parti potranno incontrarsi per trovare adeguate soluzioni anche di natura economica oltre che per gli aspetti correlati alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

ARTICOLO 5

Prestazioni supplementari

Coperture sanitarie:

Ai lavoratori che accederanno alle prestazioni del fondo di solidarietà, erogate in forma rateale, verrà garantita - fino al raggiungimento del diritto alla erogazione della pensione - la copertura sanitaria integrativa nelle forme e modalità previste tempo per tempo per i dipendenti in servizio.

Fondo Pensione

Ai lavoratori che accederanno alle prestazioni del Fondo di solidarietà, erogate in forma rateale, sarà riconosciuto un importo pari alla contribuzione complessiva al Fondo Pensione a carico dell'azienda secondo la misura vigente, calcolato dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro e fino al raggiungimento del diritto alla erogazione della pensione.
Tale somma verrà erogata a titolo di incentivazione all'esodo contestualmente all'erogazione del TFR.
In alternativa a quanto sopra, a scelta del lavoratore, a coloro che accederanno alle prestazioni del Fondo di solidarietà verrà riconosciuto annualmente il versamento della quota aziendale relativa al contributo al Fondo Pensione secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e fino al raggiungimento del diritto alla erogazione della prestazione pensionistica AGO.

Aventi diritto alle prestazioni ex art. 3, comma 3°, della Legge 5 febbraio 1994, n.104.

Ai lavoratori aventi diritto per sé stessi alle prestazioni ex art. 3, comma 3°, della Legge 5 febbraio 1994, n.104, che accederanno alle prestazioni del fondo di solidarietà, erogate in forma rateale, sarà riconosciuto un importo pari al 100% della R.A.L., comprensivo del premio di cui al precedente art. 3 del presente Accordo.

Condizioni economiche

Ai lavoratori che accederanno alle prestazioni del fondo di solidarietà erogate in forma rateale, verranno garantite le condizioni previste tempo per tempo per il personale in servizio relativamente a finanziamenti e rapporti di conto fino al raggiungimento del diritto alla erogazione della pensione.

Ferie – festività soppresse

I lavoratori che accederanno alle prestazioni del fondo di solidarietà o all'accesso alla pensione dovranno integralmente utilizzare il residuo di ferie/festività soppresse prima del termine del rapporto di lavoro.

Articolo 6

Part time

Le parti convengono che il ricorso al lavoro a tempo parziale rappresenti uno strumento utile al raggiungimento degli obiettivi indicati oltre che alla risoluzione di problematiche personali dei lavoratori del gruppo
Pertanto intendono svilupparne la fruibilità ampliando le percentuali contrattualmente previste con criteri di accesso e priorità adeguati.
La trasformazione a tempo parziale può avvenire per una durata a tempo determinato, compatibilmente con le necessità organizzative aziendali.
Le parti, nell'ambito degli incontri di verifica del presente accordo, procederanno ad una puntuale ricognizione della concreta realizzazione di quanto sopra, onde favorire l'accoglimento del maggior numero di richieste compatibili con le esigenze tecnico/organizzative aziendali, con attenzione alle situazioni familiari di particolare necessità.

Articolo 7

Ferie

Tutto il personale dipendente, di ogni ordine e grado, anche in ossequio alle vigenti disposizioni aziendali dovrà inderogabilmente effettuare in forma specifica entro il 31 dicembre di ogni anno tutte le ferie maturate
A tal fine il Gruppo adotterà ogni misura di competenza atta a favorire e rendere agevole il raggiungimento dell'obiettivo oltre lo smaltimento delle eventuale residuo di ferie cumulate.

Articolo 8

Permessi per ex festività

Si intendono confermate tutte le disposizioni previste e disciplinate ai sensi e per gli effetti degli accordi sindacali precedenti di B.d.B., che sono, per concorde volontà delle parti, integralmente estese nel relativo contenuto fino a tutto il 31.12.2018 a livello di Gruppo e, quindi, per B.d.B., B.p.S. e Fides.

Le parti ribadiscono, in particolare, quanto segue:

- il *recupero delle festività soppresse* dovrà avvenire nell'anno di maturazione.

Articolo 9

Lavoro straordinario-banca ore

Il ricorso al lavoro straordinario/prestazioni aggiuntive sarà disposto dall'Azienda solo in caso di particolare urgenza e necessità.
Il Gruppo conviene sulla eccezionalità del ricorso alle prestazioni straordinarie i cui dati saranno oggetto delle periodiche verifiche con le delegazioni sindacali
A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, le prestazioni aggiuntive di lavoro straordinario, in qualunque giornata ed a qualsiasi titolo resi, confluiranno nella "banca delle ore" entro il limite previsto dal vigente CCNL.
Le parti si impegnano ad addivenire, entro il 31.12.2017, ad un accordo specifico che armonizzi i trattamenti previsti dagli attuali accordi vigenti nelle società del Gruppo.

Articolo 10

Formazione

In coerenza con gli obiettivi in tema di gestione e sviluppo delle risorse umane, le Parti riconfermano la centralità della formazione ai fini della riconversione, riqualificazione e sviluppo professionale del personale della Banca.
I percorsi formativi saranno oggetto di confronto con le OO.SS al fine di accedere ai finanziamenti con gli appositi strumenti previsti dalle vigenti normative di settore, nazionali e/o comunitarie.

Articolo 11

Mobilità in azienda e infragruppo

Successivamente alla verifica delle domande di pensionamento e di accesso alla prestazioni straordinarie del Fondo e tenendo conto delle domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il Gruppo procederà ad attuare un programma di mobilità infragruppo del personale, limitatamente ai dipendenti di B.p.S. e nel solo ambito della regione Lazio onde coprire le eventuali esigenze di organico in Fides S.p.A. con precedenza alla volontarietà, previa valutazione dei requisiti e delle compatibilità organizzative, utilizzando l'istituto del "distacco" come previsto dal vigente CCNL.
I dati complessivi saranno oggetto di informativa alle OO.SS., nelle sedi contrattualmente previste.

Articolo 12

Sospensione dell'attività lavorativa

Le parti individuano nella sospensione o riduzione dell'attività lavorativa uno strumento efficace per il raggiungimento degli obiettivi di cui alla presente procedura.

FABI

A tale scopo convengono sulla possibilità di utilizzare - nei limiti delle risorse previste per il Gruppo - le disposizioni normative di cui all'art 5 comma 1 lettera A punto 2 del Decreto Interministeriale n.83486 del 28.7.2014, con il quale è stato sostituito il precedente D.M. 158/2000.
Per realizzare tale obiettivo le parti convengono, altresì, che il Gruppo presenti apposita istanza alle competenti sedi onde fruire del finanziamento per la riduzione dell'attività lavorativa di 16 giornate/mese per un periodo di mesi 2 precedenti alla cessazione del servizio, per i lavoratori che intendano accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo.
Qualora l'istanza di finanziamento venga accolta, la sospensione dell'attività interverrà dalla data prevista dalla finestra per l'accesso al Fondo, con conseguente slittamento di due mesi della data di cessazione del rapporto di lavoro.

- Ai predetti lavoratori verrà assicurata nel suddetto periodo una somma non inferiore a quella spettante a titolo di prestazione straordinaria del Fondo relativamente alle sole giornate di sospensione dell'attività lavorativa. Tale somma sarà erogata a titolo di trattamento aggiuntivo del TFR.

Dichiarazione a verbale

Le parti hanno condiviso la possibilità di pervenire ad una limitata sospensione/riduzione volontaria dell'attività lavorativa per tutti i dipendenti del Gruppo, previa valutazione della possibilità di fruire dei finanziamenti di legge.
A tale proposito le parti stesse si riservano di addivenire alle opportune intese sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione congiunta del limite massimo del personale interessato e numero massimo di ore di riduzione individuale e collettivo dell'orario di lavoro;
- identificazione congiunta dei criteri di accesso alla suddetta riduzione dell'attività lavorativa, tenendo conto delle esigenze individuali e familiari e delle compatibilità organizzative aziendali.

Articolo 13

Relazioni industriali

Le Parti confermano di voler prevenire e superare possibili motivi di conflitto, di sostenere le diverse fasi ivi connesse attraverso un adeguato livello di Relazioni Industriali caratterizzato, pur nell'ambito dei rispettivi ruoli e delle diverse responsabilità dell'Azienda e delle OO.SS., da momenti di informativa e consultazione.
A tale scopo vengono previsti, previa richiesta delle OO.SS., incontri con cadenza trimestrale a livello di Gruppo; le OO.SS. potranno essere rappresentate da 3 componenti per ciascuna organizzazione firmataria.
Nei predetti incontri le parti procederanno, altresì, alla verifica degli andamenti inerenti la riduzione degli organici e al monitoraggio di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali.
In tale contesto le OO.SS. potranno fornire contributi finalizzati al superamento di eventuali criticità emerse, in un quadro dinamico e positivo di relazione tra le Parti.

Il primo incontro viene previsto, successivamente alla presentazione delle domande di cui al presente accordo, e in tale sede il gruppo fornirà alle OO.SS. le proprie valutazioni in merito, anche alla eventuale ipotesi che le domande pervenute possano superare il numero complessivo previsto.

Dichiarazione a verbale

Nel corso delle trattative intercorse in merito al presente accordo, le OO.SS. hanno manifestato l'esigenza di avviare un calendario di incontri volti a definire ulteriori materie della contrattazione aziendale, onde pervenire ad una definizione omogenea a livello di Gruppo.

A tale proposito, il Gruppo si dichiara fin da ora disponibile a concordare tale calendario di incontri a partire dal mese di marzo p.v.. Nell'ambito di tali incontri il Gruppo fornirà i criteri di priorità nell'accoglimento delle richieste di part time, con la finalità condivisa di raggiungere gli obiettivi di cui al precedente art. 6.

Le OO.SS. si impegnano, contestualmente al presente accordo, ad esperire tutti i necessari ed opportuni adempimenti per la nomina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza entro e non oltre il 31 marzo 2017.

Articolo 14

Clausola di salvaguardia

Nel caso di modifiche normative e/o legislative che pregiudichino il diritto alla percezione dei trattamenti previdenziali pubblici dei lavoratori che abbiano avuto accesso al Fondo di solidarietà, e salvo che il Fondo stesso non prosegua l'erogazione delle prestazioni straordinarie previste dal D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche, fino alla nuova maturazione dei requisiti pensionistici, gli stessi avranno diritto a rientrare in servizio, con contratto a tempo determinato (anche part-time se richiesto dall'interessato), fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Il Gruppo si riserva di collocare i lavoratori in aspettativa retribuita per l'intero predetto periodo.

DICHIARAZIONE FINALE

Le parti, nel concordare e sottoscrivere tutto quanto previsto dal presente accordo si danno reciprocamente atto che, con la definizione del presente accordo è stata esperita e conclusa ad ogni conseguente fine ed effetto di legge e di contratto, la procedura di Gruppo di cui agli articoli 20 e 21 del vigente C.C.N.L..

Gruppo Banco Desio:

Le delegazioni delle OO.SS. trattanti:

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINFUB U.G.L. UILCA UNISIN