

ACCORDO RELATIVO AL PIANO DI USCITE VOLONTARIE

In Milano, il giorno 19 dicembre 2024

Tra

Banco BPM, anche nella sua qualità di Capogruppo

e

la Delegazione Sindacale di Gruppo Banco BPM costituita dalle OO.SS. Fabi, First-Cisl, Fisac-CGIL, Ulca e Unisin Falcri-Silcea-Sinfub

Premesso che:

- con lettera del 7 marzo 2024 i cui contenuti si intendono richiamati e confermati, è stato avviato un confronto in merito all'attivazione di un piano di uscite volontarie, con l'intento condiviso di ricercare le migliori soluzioni per gestire in modo sostenibile il percorso di crescita e innovazione già intrapreso dal Gruppo anche con riferimento alle nuove modalità di relazione con la clientela;
- al riguardo, le Parti hanno individuato, tra gli interventi percorribili, anche la possibilità, per coloro che lo richiedano, di fare ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà del settore del credito;
- in relazione a quanto precede, le Parti si danno atto che si concretizzano altresì le condizioni per confermare attenzione e sostegno all'occupazione giovanile, mediante l'ingresso nel Gruppo di persone che contribuiscano allo sviluppo delle nuove competenze richieste e che siano in grado di supportare la crescita del business.

Si conviene quanto segue:

Articolo 1 Premesse

Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo.

Articolo 2 Adesione al Fondo di Solidarietà

Le Parti concordano l'accesso su base volontaria alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, per un numero di 1.100 adesioni, per tutti coloro che maturino nel periodo dal 31 gennaio 2026 ed entro il 31 dicembre 2028 il primo requisito pensionistico per la pensione anticipata o di vecchiaia, con la possibilità di accedere al relativo trattamento nel periodo compreso tra il 1°

febbraio 2026 e il 1° gennaio 2029, fermo restando la permanenza massima al Fondo di 60 mesi.

I soggetti interessati sono i destinatari del CCNL 19 dicembre 2019 per i Quadri Direttivi e il personale appartenente alle Aree Professionali, rinnovato con Accordo del 23 novembre 2023, nonché del CCNL 13 luglio 2015 per i Dirigenti, per i quali restano ferme le normative di legge e di contratto loro applicabili.

Le previsioni di cui al presente accordo trovano applicazione anche nei confronti di quei lavoratori a suo tempo interessati dall'operazione di cessione di ramo d'azienda verso CF Liberty Servicing (oggi Gardant Liberty Servicing), nonché nei confronti dei lavoratori interessati dall'operazione di cessione di ramo d'azienda verso Numia Spa.

A tutti i lavoratori che accederanno al Fondo di Solidarietà sulla base delle previsioni del presente accordo verranno erogate le prestazioni straordinarie di cui al Decreto interministeriale 83486 del 28/07/2014.

2.1 Termine per la presentazione delle domande

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, previa presentazione, entro il termine del 17 gennaio 2025 dell'allegato modulo (allegato 1), avviene con accesso al Fondo di Solidarietà e permanenza massima di 60 mesi e con esclusione reciproca di ogni obbligo di preavviso.

2.2 Finestre di accesso al Fondo e distribuzione delle adesioni

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per l'accesso al Fondo di Solidarietà potrà avvenire nelle seguenti date:

- 31 gennaio 2025 - 28 febbraio 2025 – 31 marzo 2025 per una percentuale indicativa rispetto all'obiettivo del 50 %,
- 30 giugno 2025 per una percentuale indicativa rispetto all'obiettivo del 25 %,
- 31 dicembre 2025 per una percentuale indicativa rispetto all'obiettivo del 25%, fino a concorrenza del 100% dell'obiettivo,

con ingresso, compatibilmente con i massimali di cui sopra, nella prima finestra utile, per coloro che maturino i requisiti di legge per l'accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà (art. 5, comma 1, lettera b) Decreto interministeriale 83486 del 28/07/2014) entro ciascuna delle date sopra indicate.

2.3 Criteri di priorità nell'accoglimento delle nuove richieste di accesso al Fondo di Solidarietà

Le domande (fermo quanto previsto all'art. 3 che segue) saranno accolte secondo il seguente ordine di priorità progressiva:

- lavoratrici/lavoratori portatori di handicap in condizioni di gravità ai sensi della Legge n. 104/92 certificata alla data di sottoscrizione del presente accordo o che, alla medesima data, assistono con continuità - ai sensi e con le tutele di cui alla legge 104/92 – un parente con handicap in condizioni di gravità;
- lavoratori/lavoratrici con invalidità certificata di almeno il 67% alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- assenti da almeno sei mesi per malattia debitamente certificata e documentata, alla data di sottoscrizione del presente accordo;
- maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO;
- e, in via subordinata, maggiore età anagrafica.

Nei casi eccezionali in cui detti criteri non siano sufficienti si farà ricorso alla maggiore tempestività nella presentazione del modulo di cui al presente articolo.

2.4 Riserva

In deroga ai criteri sopra elencati, l'Azienda si riserva – per ragioni tecnico-organizzative - produttive e gestionali – la facoltà di far accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo una percentuale del 7 % dei lavoratori (da ricomprendersi nella platea degli aderenti al fondo di solidarietà di n. 1.100 adesioni) in possesso dei necessari requisiti, che verranno inseriti nella finestra dalla stessa individuata fra quelle disponibili, ferma restando la permanenza massima al Fondo di 60 mesi.

Con specifico ed esclusivo riferimento a detta platea, l'azienda si riserva la facoltà di far accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà un numero limitato di persone fino a 25 che maturino entro il 31 dicembre 2030 il primo requisito pensionistico per la pensione anticipata o di vecchiaia, ferma restando la permanenza massima al Fondo di 60 mesi.

2.5 Esiti della richiesta di accesso al Fondo di Solidarietà

L'azienda comunicherà in forma scritta agli interessati, tempestivamente e comunque nei tempi tecnici necessari, l'esito della domanda, con l'indicazione della finestra di uscita ovvero il mancato accoglimento della stessa.

Articolo 3 Domande presentate nell'ambito del Piano di uscite di cui all'accordo del 29 dicembre 2020 e non già accolte

In relazione alle domande presentate nell'ambito del Piano di uscite di cui all'accordo del 29 dicembre 2020 e non già accolte in quanto ulteriori rispetto al numero dei posti disponibili, le Parti convengono quanto segue:

- potranno aderire al presente piano esclusivamente coloro che matureranno la decorrenza della prestazione pensionistica "anticipata" o di "vecchiaia" a carico dell'AGO nel periodo dal 1° febbraio 2026 al 1° aprile 2027;
- in caso di adesione, la cessazione avverrà di norma alla prima finestra del 31 gennaio 2025.

Agli interessati verrà richiesta la conferma della volontà di adesione al Fondo di Solidarietà, già a suo tempo espressa, entro e non oltre il 10 gennaio 2025 (allegato 2).

Articolo 4 Trattamenti economici e normativi accessori per coloro che aderiscono al Fondo di Solidarietà

1. Incentivo

Al personale che chiede di accedere alle prestazioni straordinarie del Fondo con fruizione delle prestazioni in forma rateale, sarà riconosciuta in caso di accoglimento della domanda di accesso, una incentivazione all'esodo sotto forma di erogazione mensile lorda, da quantificarsi nella misura necessaria a garantire – in cumulo alle prestazioni rateali straordinarie del fondo di cui all'art. 5 del Decreto interministeriale 83486 del 28/07/2014 – un trattamento netto economico pari al 85 % della retribuzione netta dell'ultimo mese di servizio ragguagliata ad anno.

Tale incentivo troverà erogazione per il periodo di effettiva permanenza al Fondo di Solidarietà.

2. Fondi di Previdenza

Per tutti coloro che accedono al Fondo di Solidarietà, le Aziende garantiscono il versamento rateale dei contributi datoriali al Fondo pensionistico integrativo di appartenenza secondo la misura tempo per tempo riconosciuta al personale in servizio, per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà.

Gli aderenti al Fondo di Solidarietà potranno variare la linea di investimento con le stesse modalità del Personale in servizio.

In alternativa alla prosecuzione del versamento dei contributi al Fondo pensionistico integrativo, potrà essere riconosciuto, a richiesta del dipendente interessato, un importo pari alla contribuzione complessiva a carico dell'Azienda per la forma pensionistica integrativa cui il dipendente aderisce, secondo la misura vigente alla data di risoluzione del rapporto di lavoro e per il periodo di permanenza effettiva nel Fondo di Solidarietà, calcolato convenzionalmente dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro fino alla data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto al percepimento del trattamento pensionistico A.G.O.

Tale importo viene erogato a titolo di incentivazione all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto; a tal fine verrà presa a riferimento l'ultima retribuzione annuale utile ai fini del TFR percepita dall'interessato al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

3. Prestazioni e coperture sanitarie

Le Parti firmatarie del presente Accordo convengono sul fatto che le coperture assistenziali fornite dalle rispettive forme di assistenza sanitaria integrativa ai dipendenti siano in vigore anche durante tutto il periodo in cui le singole risorse permangono all'interno del Fondo di Solidarietà, alle stesse condizioni in essere per il personale dipendente.

Qualora il contributo aziendale alla copertura sanitaria fosse erogato in forma di percentuale sulla retribuzione, sarà presa a riferimento l'ultima retribuzione imponibile percepita dall'interessato al momento dell'accesso al Fondo di Solidarietà.

4. Condizioni finanziarie e bancarie

A tale proposito si conferma quanto previsto negli Accordi del 10 gennaio 2019 e del 6 luglio 2023 da ultimo prorogati con accordo sottoscritto in data odierna.

5. Polizza Infortuni extra professionali

Per gli infortuni extra professionali continuerà ad essere riconosciuta a ciascun interessato la polizza prevista per il personale in servizio dalle rispettive aziende per la durata della permanenza nel Fondo stesso.

6. Altre agevolazioni

Ai lavoratori confluiti nel Fondo di Solidarietà, per tutto il periodo di permanenza nel Fondo medesimo, vengono corrisposte, ove previste, le provvidenze relative ai familiari a carico portatori di handicap secondo le normative vigenti per il personale in servizio, secondo la disciplina di cui all'art. 2.3.2 "Provvidenze per coniugi o figli disabili" del Contratto di Secondo livello – parte seconda – del 10/01/2019 (da ultimo prorogato con accordo sottoscritto in data odierna).

Qualora le regole aziendali prevedano che il pagamento del premio di fedeltà per i soli ratei interi maturati fino al 30 giugno 2013 sia effettuato all'atto del pensionamento, lo stesso sarà anticipato in occasione dell'accesso al Fondo di Solidarietà, e, ferme restando le richiamate regole, senza l'applicazione delle eventuali previsioni di assorbimento con forme di incentivo.

In caso di decesso del lavoratore durante la permanenza nel Fondo di Solidarietà le Aziende si impegnano a riconoscere un importo complessivo lordo di € 50.000 a favore degli aventi causa, secondo le norme legali vigenti in materia di TFR (art 2120, 2122 c.c.).

Nei confronti del personale esodato troveranno applicazione le previsioni di cui all'art. 2.2 del Contratto di secondo livello – parte seconda del 10 gennaio 2019 (da ultimo prorogato con accordo sottoscritto in data odierna) in merito alle borse di studio per i figli studenti dei lavoratori.

7. Ripristino a tempo pieno del Personale a Part Time

In riferimento al Personale a part-time che accedesse volontariamente alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà secondo le previsioni del presente Accordo, le Aziende accoglieranno le domande di ripristino del rapporto di lavoro a full time per l'ultimo mese intero precedente la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Articolo 5 Conferimento TFR pregresso ante 1.1.2007

Nei confronti di tutti i lavoratori aderenti al presente Piano di uscite trovano applicazione le disposizioni di cui al Verbale di accordo "Conferimento TFR pregresso ante 1.1.2007" del 24.04.2020.

Articolo 6 Fruizione di ferie, festività sopresse e banca ore

Il personale aderente al Piano di uscite volontarie dovrà fruire integralmente delle ferie, delle festività sopresse e della banca ore, così da non presentare residui al momento della cessazione, ferma la possibilità di conferire volontariamente eventuali dotazioni residue alla Banca del Tempo.

Articolo 7 Definizioni

Ai fini del calcolo del trattamento netto di cui all'art. 4.1, verrà presa in esame la Retribuzione Netta a valere sulla Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) intesa come la somma delle voci retributive fisse (da Contratto Nazionale e di origine aziendale), con esclusione di quelle non ricorrenti e variabili (es. Premio Aziendale, Sistema Incentivante e Bonus) e di ogni importo riconosciuto a diverso titolo (es.: rimborso spese, indennità, ecc.).

Si definisce mensilità un dodicesimo della R.A.L.

Articolo 8 Invio della domanda

Ai dipendenti che presentino domanda di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà è richiesto il contestuale invio del questionario previdenziale (allegato 3) debitamente compilato e sottoscritto.

Sarà inoltre richiesto l'invio del proprio modello ECOCERT, solo nel caso in cui si siano verificate variazioni dello stesso rispetto a quanto già a suo tempo fornito all'azienda.

Articolo 9 Formalizzazione delle risoluzioni consensuali

Tutte le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro effettuate ai sensi del presente accordo verranno formalizzate davanti alla Commissione Paritetica di Conciliazione istituita ai sensi dei Ccnl di settore con accordo ai sensi degli artt. 410 e seguenti c.p.c. a definizione di ogni questione concernente il rapporto di lavoro.

Articolo 10 Modifiche normative al sistema previdenziale nazionale per gli aderenti al Fondo di Solidarietà

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà si intendono accolte sulla base dei requisiti pensionistici previsti al momento della presentazione delle stesse.

In caso di interventi legislativi che modifichino i requisiti legali per l'accesso al trattamento previdenziale obbligatorio ovvero pregiudichino il diritto al percepimento dei trattamenti medesimi a favore dei lavoratori che abbiano avuto accesso al Fondo di Solidarietà, e salvo che il Fondo stesso non

proseguia l'erogazione delle prestazioni straordinarie stabilite dal D.M. 83486 del 28/07/2014 e successive modifiche fino alla nuova maturazione dei requisiti pensionistici, gli stessi avranno diritto a rientrare in servizio - nello stesso ambito territoriale e con il medesimo trattamento economico e contributivo spettante al momento dell'accesso al Fondo di solidarietà - fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Le Aziende si riservano di collocare i lavoratori in aspettativa retribuita per l'intero predetto periodo.

Nel caso di interventi legislativi che determinassero uno slittamento della finestra di accesso al trattamento previdenziale obbligatorio (definito sulla base della normativa di legge vigente all'atto della domanda di accesso al Fondo), prima dell'effettivo accesso al Fondo stesso, da parte aziendale è espressa la disponibilità, ancorchè sia già intervenuta la conciliazione in sede protetta delle risoluzioni consensuali:

- ove lo slittamento della finestra non comporti il superamento del limite massimo di 60 mesi di permanenza nel Fondo, a sostenere il maggior onere derivante da tale slittamento;
- ove lo slittamento della finestra comporti il superamento del limite massimo dei 60 mesi di permanenza nel Fondo, a consentire l'accesso ad una diversa finestra di accesso al Fondo fra quelle individuate all'art. 2.2;
- ove lo slittamento della finestra, oltre a comportare il superamento del limite massimo dei 60 mesi, renda impossibile l'accesso al Fondo, a mantenere in servizio il personale interessato.

Resta inteso che, a fronte di modifiche normative che recassero una sostanziale penalizzazione dei trattamenti previdenziali pubblici, in via preventiva rispetto all'accesso al Fondo, l'Azienda consentirà il ritiro della domanda di accesso al Fondo stesso ad esito degli accertamenti tecnici sulla presenza effettiva di sostanziali penalizzazioni.

Qualora le modifiche normative di cui al comma precedente abbiano effetti nei confronti dei lavoratori che abbiano già avuto accesso al Fondo di solidarietà, verrà effettuato un incontro tra le Parti per valutare quanto eventualmente definito in sede nazionale e gli impatti della situazione determinatasi.

Le Parti si danno atto che, in caso di anticipazione della decorrenza pensionistica per il lavoratore che abbia già avuto accesso al Fondo di Solidarietà, esso è impegnato ad accedere alla data conseguente alla

modifica che verrà individuata dall'Ente previdenziale, indipendentemente dalla data precedentemente definita.

Le Parti si danno da ultimo atto che in ogni caso coloro che hanno aderito al Fondo di Solidarietà non avranno interruzione fra le prestazioni del Fondo stesso e il percepimento della pensione. Resta comunque fermo il termine massimo di 60 mesi di permanenza al Fondo di Solidarietà.

Articolo 11 Ricambio generazionale

Le Parti si danno atto che nell'ottica di favorire un ricambio generazionale, a fronte del raggiungimento dell'obiettivo di 1.100 uscite, si procederà a un numero di assunzioni nel rapporto 1 a 2, con le seguenti tempistiche (che potrebbero subire piccole variazioni in relazione allo svolgimento dei necessari processi di selezione):

- entro il 31.03.2025 n. 150 assunzioni,
- entro il 30.06.2025 n. 100 assunzioni,
- entro il 31.12.2025 n. 150 assunzioni,
- entro il 31.03.2026 n. 150 assunzioni.

Sarà in ogni caso privilegiato il ricorso al contratto di apprendistato.

L'azienda si impegna a sostituire, con il medesimo contratto del dimissionario o comunque a tempo indeterminato, il personale assunto in forza del presente accordo che presenti le dimissioni entro 12 mesi dall'assunzione.

Nell'ambito del complessivo piano di assunzioni la banca valuterà eventuali casi di orfani o coniugi di colleghi deceduti in costanza di rapporto di lavoro.

Nella distribuzione delle risorse si terrà conto delle specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive delle diverse strutture del Gruppo Banco BPM. A tale riguardo si prevede che n. 475 assunzioni siano destinate a favore della rete e della filiale digitale (CSD), e n. 75 a favore delle strutture di sede centrale.

Articolo 12 Staffetta generazionale

L'accordo di rinnovo del CCNL 23 novembre 2023 ha regolamentato la c.d. "staffetta generazionale", prevista dal D.lgs 148/2015, al fine di perseguire lo sviluppo di occupazione stabile giovanile.

Le Parti si incontreranno entro 30 giorni dall'emanazione del Decreto Interministeriale, necessario al recepimento delle novità introdotte dagli art. 5 e 6 dell'accordo di rinnovo del CCNL 23.11.2023, al fine di valutare

l'attivazione della cd. "staffetta generazionale" (a favore dei lavoratori a cui manchino non più di 36 mesi al raggiungimento del primo requisito pensionistico per la pensione anticipata o di vecchiaia), e di definirne eventualmente criteri e modalità di attuazione.

Articolo 13 Interventi di ricollocazione

Nell'ambito del confronto in atto, è inoltre emersa l'opportunità di migliorare il presidio di alcuni ruoli di filiale, anche attraverso il ricorso e la valorizzazione delle competenze già presenti nel Gruppo.

In tale ottica, le Parti si danno atto che potranno essere attivati, nell'ambito del biennio 2025 – 2026, dei processi di ricollocazione di personale verso le filiali, per garantire il presidio dei ruoli, migliorando così il servizio alla clientela. Saranno quindi predisposti idonei percorsi di formazione e inserimento nel ruolo, tenendo conto della professionalità acquisita, nonché delle attività svolte sino al momento della nuova assegnazione e di quelle che si andranno a svolgere.

Nell'ambito degli incontri trimestrali di cui all'art. 14 che segue, saranno verificate e monitorate le ricadute sul personale interessato.

Articolo 14 Fasi di verifica

Al fine di rendere possibile la risoluzione dei rapporti di lavoro alla data del 31 gennaio 2025, le Parti si incontreranno:

- entro la data del 7 febbraio 2025 per verificare i livelli di adesione alle prime due finestre del Fondo di Solidarietà;
- entro la data del 7 marzo 2025 per verificare i livelli ulteriori di adesione al presente Piano di uscite volontarie.

Nel corso del secondo incontro, ad esito della complessiva disamina delle adesioni volontarie al Fondo di Solidarietà, le Parti:

- valuteranno specifiche misure da adottare per raggiungere il numero complessivo di 1.100 uscite, qualora il numero delle stesse fosse inferiore;
- si incontreranno per una valutazione congiunta qualora invece si dovesse pervenire ad un numero di richieste superiore al numero complessivo di 1.100.

Sono inoltre previsti incontri trimestrali di confronto per verificare e monitorare l'andamento delle assunzioni e delle cessazioni. In tale occasione saranno

forniti anche dati relativi alla distribuzione territoriale e organizzativa (rete/sede/filiale digitale - CSD) dei lavoratori assunti.

Articolo 15 Disposizioni finali

Le Parti si danno atto e riconoscono che il presente Accordo realizza le condizioni di cui al Decreto Interministeriale 28 luglio 2014 n° 83486 e di aver espletato tutte le relative procedure contrattuali e sindacali.

Banco BPM
anche in qualità di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB