

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno

tra

la **CASSA DI RISPARMIO DI ASTI SPA**, rappresentata dal Direttore Generale, dott. Carlo Demartini assistito dal Direttore Risorse, dott. Amedeo Falletto

e

le seguenti **Delegazioni Sindacali**

FABI-C.R.ASTI	rappresentata dai sigg.ri
FIRST/CISL-C.R.ASTI	rappresentata dai sigg.ri
FISAC/CGIL-C.R.ASTI	rappresentata dai sigg.ri
UILCA-C.R.ASTI	rappresentata dai sigg.ri
UNISIN-C.R.ASTI	rappresentata dai sigg.ri

premesse che

- con lettera informativa del 14 gennaio 2022, la Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. ha dato avvio alla procedura di confronto ex artt. 17 e 20 del CCNL 31 marzo 2015, rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019, con l'intento di ricercare soluzioni condivise. Tale lettera costituisce parte unitaria, inscindibile ed integrante la presente intesa;
- in tale documento si evidenzia come il Gruppo operi in un contesto macro economico caratterizzato dalle forti oscillazioni del PIL (dalla caduta senza precedenti del 2020 alla ripresa altrettanto eccezionale del 2021) e dalle previsioni di permanenza di fattori di forte criticità quali il protrarsi dei tassi a breve termine in area negativa che non consentirà una solida crescita del margine da intermediazione tradizionale, l'evoluzione della fase pandemica con i pesanti effetti sulle imprese e sulle famiglie e un tasso di deterioramento dei crediti atteso in aumento nel 2022. Secondo le più recenti previsioni in materia le banche saranno chiamate ad accelerare nel processo di trasformazione in atto in cui l'innovazione e l'utilizzo della tecnologia digitale saranno fattori chiave, anche per quelle di medio-piccola dimensione, per accrescere la capacità competitiva e per «stare al passo» con l'evoluzione della concorrenza anche di natura non prettamente bancaria. Ciò comporterà la necessità di investimenti e l'incremento dei costi dedicati alla trasformazione digitale, congiuntamente a

quelli destinati alla transizione verde, agli oneri di compliance e al sostentamento del forte rialzo dei prezzi delle materie prime, comprese quelle energetiche;

- nel corso degli ultimi anni il Gruppo, pur conseguendo livelli di solidità patrimoniale che garantiscono ampi margini di manovra continua a evidenziare aree di debolezza quali il processo di de-risking ancora in corso di completamento, un'incidenza della raccolta indiretta sulla raccolta totale inferiore alla media dei peers con ampi spazi di crescita del comparto gestito;
- in riferimento all'operazione di fusione per incorporazione di Biverbanca S.p.A. in Cassa di Risparmio di Asti S.p.A., come già anticipato nel corso delle trattative che hanno condotto agli accordi di armonizzazione del 20 ottobre u.s., a valle della migrazione informatica ed alla conclusione delle operazioni di raccordo e di razionalizzazione dei processi di lavoro si è reso necessario un riesame complessivo dei dimensionamenti degli organici alla luce degli efficientamenti prodotti dalla manovra. L'effetto combinato degli inderogabili efficientamenti connessi all'incorporazione di Biverbanca congiuntamente alle conseguenze della sopracitata evoluzione e trasformazione del sistema bancario comportano eccedenze sugli organici pari ad almeno 100 risorse;
- nel contesto esaminato il Gruppo ritiene opportuno perseguire un attento presidio della dinamica dei costi e proseguire nel processo di ringiovanimento e ricambio generazionale che consentirà alla Banca e al Gruppo di poter contare su risorse altamente motivate e con competenze idonee ad affrontare le nuove sfide tecnologiche ed un miglioramento della competitività in termini di produttività, riduzione strutturale dei costi e incrementi di redditività;
- si è pertanto dato corso al confronto contrattualmente previsto con l'intento di individuare soluzioni per affrontare il processo di efficientamento di cui alla lettera del 14 gennaio 2022 citata in premessa anche attraverso il ricorso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà";
- si sono svolti alcuni incontri tra le parti durante i quali le OO.SS. hanno ricevuto ampia e dettagliata informativa in merito alla situazione del Gruppo anche con integrazione degli ulteriori elementi di valutazione richiesti.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue

Art. 1) Premesse

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2) Criteri di scelta

Le Parti ai fini dell'individuazione dei lavoratori in esubero seguiranno i criteri previsti dall' art. 8 del D.I. 28 luglio 2014, n. 83486 che così recita:

“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 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'articolo 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."

Per alcune limitate figure professionali che rivestano competenze non replicabili nel breve periodo ancorché in possesso dei requisiti di cui agli artt. 3 e 4 del presente accordo, resta salva per l'Azienda la facoltà di procrastinarne l'uscita rispetto alle date previste dal presente accordo entro il limite del 30/06/2023.

Art. 3) Risoluzione del rapporto di lavoro del personale che ha maturato o matura il diritto all'erogazione della pensione

Potranno cessare prioritariamente dal servizio tutti i lavoratori inclusi i dirigenti che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, abbiano già maturato il diritto all'erogazione della pensione (di vecchiaia, anticipata o di anzianità anche con diritto al mantenimento in servizio). Tali lavoratori potranno presentare le richieste di cessazione dal rapporto di lavoro entro il 31/03/2022 con cessazione entro e non oltre il 01/07/2022.

Tutti i lavoratori che matureranno il diritto alla erogazione della pensione (di vecchiaia, anticipata anche con diritto al mantenimento in servizio) entro il 01/07/2022 potranno presentare la richiesta di cessazione dal rapporto di lavoro entro il 31/03/2022 con cessazione del rapporto di lavoro alla data di maturazione del diritto all'erogazione della pensione.

Le cessazioni saranno ratificate mediante la sottoscrizione dell'allegata modulistica (all.1) e di un verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 11 CCNL 31/03/2015, rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019 o dell'art. 30 del CCNL DIRIGENTI 13/07/2015 al fine di dirimere ogni controversia, anche potenziale, concernente il rapporto di lavoro oggetto di risoluzione; la cessazione del rapporto di lavoro avverrà con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

Art. 4) Esodo volontario con accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo

I lavoratori inclusi i dirigenti che maturino il diritto all'erogazione della pensione dal 01/07/2022 al 01/01/2025 potranno presentare, entro il 31/03/2022, domanda di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà che verranno erogate in base alle previsioni del D.I. 28 luglio 2014, n. 83486 e successive modifiche ed integrazioni.

Sono previste 2 finestre di esodo:

01.07.2022

01.12.2022

L'Azienda entro il 30/04/2022 comunicherà al lavoratore l'accoglimento della domanda e la decorrenza dell'uscita stabilita dall'Azienda.

Successivamente alla comunicazione di accoglimento della domanda da parte dell'Azienda ai lavoratori di cui sopra, si procederà alla sottoscrizione della domanda di accesso alle prestazioni del Fondo alla sede Inps competente e alla sottoscrizione del verbale di conciliazione ai sensi dell' art. 11 CCNL 31/03/2015 rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019, o dell'art. 30 del CCNL DIRIGENTI 13/07/2015 al fine di dirimere ogni controversia, anche potenziale, concernente il rapporto di lavoro oggetto di risoluzione; la cessazione del rapporto di lavoro avverrà con esclusione reciproca di qualsiasi obbligo di preavviso e della relativa indennità sostitutiva.

In relazione alla compatibilità economica dell'esodo le domande verranno accolte nel numero massimo di 100 (comprendendo uscite ai sensi art. 3 e adesioni ai sensi art. 4 e le altre uscite dal servizio), fermo restando che la permanenza nel fondo non potrà superare i 30 mesi.

Qualora le domande superino il numero di 100 (comprendendo uscite ai sensi art. 3 e adesioni ai sensi art.4 e le altre uscite dal servizio) la Banca, riservandosi comunque la facoltà di valutare le ulteriori richieste, attiverà i seguenti criteri di priorità:

1. richieste presentate entro il 31/03/2022;
2. situazioni di gravi condizioni di salute;
3. maggior prossimità alla maturazione del diritto a pensione;
4. carichi familiari;
5. esigenze organizzative.

Art. 5) Donne optanti

Alle lavoratrici che presentino le dimissioni per maturazione del diritto alla pensione ed abbiano esercitato il diritto di opzione per il trattamento pensionistico secondo le regole di calcolo del sistema contributivo ai sensi dell'art. 1, comma 9, della legge 243/2004 e successive modifiche ed integrazioni in materia, verrà riconosciuta la possibilità di aderire al Fondo di solidarietà secondo modalità e trattamenti previsti all'art. 4 del presente accordo.

Art. 6) Premio Aziendale

Ai lavoratori di cui agli articoli 3 e 4 e 5 del presente accordo, con la stessa tempistica prevista per il personale in servizio e fatte salve le disposizioni di cui al CCNL e agli accordi aziendali tempo per tempo vigenti, verrà erogato l'intero Premio Aziendale di competenza dell'anno precedente all'uscita e pro quota il Premio Aziendale dell'anno di uscita.

Art. 7) Fruizione Ferie, Festività soppresse e Banca Ore

Compatibilmente con le esigenze organizzative, coloro che cesseranno dal servizio ai sensi del presente accordo fruiranno dell'integrale dotazione di ferie, festività soppresse e banca ore, affinché non sussistano residui al momento della risoluzione.

Art. 8) Formazione

Le Parti, nel riconoscere agli interventi formativi tesi alla riconversione e riqualificazione professionale la capacità di prevenire e di gestire le eccedenze di personale conseguenti ai processi di efficientamento aziendale, ritengono opportuno assicurare alle risorse coinvolte dalla ricollocazione adeguati percorsi di formazione che agevolino l'acquisizione di nuove e diverse competenze professionali ovvero consolidino competenze già maturate.

Le Parti convengono, infatti, sulla centralità della formazione quale elemento prioritario per lo sviluppo professionale e quale fattore determinante per la realizzazione degli obiettivi di crescita dell'Azienda, in un contesto di accentuata competitività e costantemente soggetto ad innovazioni tecnologiche e normative.

In relazione a quanto sopra, le Parti convengono che gli interventi formativi in argomento rientrino tra quelli finanziabili con gli appositi strumenti nazionali, regionali e contrattuali.

Art. 9) Mobilità territoriale straordinaria derivante da efficientamento in azienda e infragruppo

Successivamente alla verifica delle domande di pensionamento e di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo, onde coprire le eventuali necessità e dando precedenza alla volontarietà, previa verifica dei requisiti, l'Azienda si riserva di avviare una fase di mobilità territoriale del personale. La mobilità potrà avvenire in deroga agli accordi aziendali vigenti limitatamente ai limiti chilometrici, di età anagrafica e di anzianità di servizio.

Le parti convengono che la mobilità del personale, esclusivamente per un numero limitato di risorse delle aree professionali e dei quadri direttivi, potrà avvenire nel limite massimo del 2% complessivo del personale conteggiato alla data del 31/12/2021. Tale limite del 2% è comprensivo di quanto già previsto dai precedenti accordi in materia.

Limitatamente alle risorse che verranno trasferite in applicazione del presente articolo, sarà riconosciuta in aggiunta alle previsioni di cui al CCNL e agli accordi aziendali vigenti la seguente indennità di mobilità straordinaria:

- euro 4 giornalieri per percorrenze superiori a 50 chilometri tra la residenza/domicilio abituale e il luogo di lavoro.
- euro 6 giornalieri per percorrenze superiori a 100 chilometri tra la residenza/domicilio abituale e il luogo di lavoro.

Quanto previsto dal presente articolo ha scadenza al 31.12.2024.

Art. 10) Mobilità professionale in azienda e infragruppo

La realizzazione dei processi di efficientamento indicati in premessa comporta mutamenti di mansioni e di ruoli organizzativi e rende necessario il ricorso alla mobilità professionale, intesa come acquisizione di diversificate esperienze lavorative, interessando trasversalmente tutte le categorie del Personale.

I conseguenti processi di riallocazione terranno conto delle professionalità acquisite e delle esperienze maturate temperando le esigenze aziendali con quelle personali e avverranno nel rispetto delle previsioni contrattuali in tema di equivalenza di mansioni e di fungibilità, salvo quanto di seguito previsto.

Vista la complessità dei processi riorganizzativi potrà verificarsi la necessità – con riferimento particolare alle posizioni lavorative in essere e che non siano oggettivamente più previste o disponibili in misura sufficiente nell'ambito del riassetto organizzativo in corso - di prevedere l'utilizzo fungibile del Personale coinvolto dalle modifiche organizzative, attraverso l'assegnazione a mansioni diverse ai sensi dell'art. 20 comma 2 del CCNL 31/03/2015, rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019.

Le parti convengono che la mobilità professionale, relativamente alle figure con ruolo da quadro direttivo che andranno a ricoprire un ruolo da area professionale, potrà avvenire nel limite massimo di dieci persone. Tale limite è comprensivo di quanto già previsto dai due precedenti accordi in materia.

Art. 11) Garanzie nel caso di evoluzione normativa

Le domande si intenderanno accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle stesse, fermo restando che, in caso di variazione delle condizioni e dei criteri legali di accesso ai trattamenti pensionistici nonché alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà – sopravvenute dopo la stipulazione del presente verbale di accordo - le Parti si incontreranno per valutare la situazione determinatasi.

Nel caso in cui situazioni normative/legislative pregiudicassero il diritto alla percezione dei trattamenti previdenziali pubblici, esaurito l'intero periodo di permanenza nel Fondo di Solidarietà e salvo che il Fondo non prosegua l'erogazione delle prestazioni straordinarie stabilite dal D.I. 28 luglio 2014, n. 83486 e successive modifiche fino alla nuova maturazione dei requisiti pensionistici, le risorse interessate avranno il diritto a rientrare in servizio fino alla prima maturazione del diritto al percepimento della pensione. Per il suddetto periodo l'Azienda si riserva in alternativa la facoltà di collocare i lavoratori in aspettativa retribuita con retribuzione corrispondente a quella percepita nel periodo di permanenza nel Fondo.

Art. 12) Agevolazioni riconosciute nei confronti di coloro che accedono alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà:

Nei confronti di coloro che accedono al Fondo di solidarietà vengono riconosciute le agevolazioni di seguito indicate:

Condizioni relative ai rapporti bancari

L'Azienda garantisce il mantenimento delle condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio per i rapporti bancari in essere nel mese precedente alla data di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo.

Previdenza integrativa e complementare

L'Azienda garantisce il mantenimento del proprio contributo alla previdenza complementare alle stesse condizioni del personale in servizio per tutto il periodo di permanenza nel Fondo di solidarietà.

Assistenza sanitaria integrativa

L'Azienda garantisce il mantenimento dell'assistenza sanitaria integrativa alle condizioni tempo per tempo vigenti per il personale in servizio.

Le previsioni di cui al presente articolo si intendono valide a condizione che gli interessati:

- fruiscano degli assegni straordinari in forma rateale del Fondo di solidarietà;
- mantengano in essere presso la Banca il rapporto di conto corrente sul quale far accreditare gli assegni straordinari di sostegno al reddito;
- non percepiscano redditi da attività lavorativa, dipendente o autonoma, prestata a favore dei soggetti che svolgono attività in concorrenza per le quali l'Art. 11 del D.L. 28 luglio 2014, n. 83486 prevede la sospensione dell'erogazione degli assegni straordinari e del versamento dei contributi figurativi.

In ogni caso le previsioni del presente articolo troveranno applicazione per ciascun interessato confluito nel Fondo di Solidarietà, fino all'ultimo mese di percezione dell'assegno straordinario erogato dal Fondo stesso. Da quel momento varranno le condizioni previste per i lavoratori in quiescenza.

Art. 13) Relazioni sindacali e norme finali

Le Parti convengono sulla necessità di sostenere le diverse fasi del processo di efficientamento prevenendo e superando possibili motivi di controversia attraverso la costante ricerca del dialogo e del confronto.

A tal riguardo l'Azienda nel riconoscere come le OO.SS., con la firma del presente Accordo, si configurino come importante fattore di sviluppo aziendale e nel confermarne il pieno riconoscimento del ruolo svolto, intende ribadire che il confronto ed il coinvolgimento attivo delle stesse, rappresentano una valida strategia per salvaguardare un clima aziendale di positiva collaborazione.

Le Parti, inoltre, convengono che la costante ricerca di soluzioni condivise, attraverso metodologie di volta in volta individuate, è finalizzata ad evitare la nascita di incomprensioni che potrebbero nuocere all'interesse complessivo.

Resta tuttavia inteso che, in caso di divergenze su una o più iniziative e/o comportamenti ritenuti da una delle Parti non in linea con i principi ispiratori sopra individuati, saranno realizzati momenti di verifica e confronto, a conferma del reciproco impegno per il mantenimento delle migliori relazioni sindacali.

In tale ottica, qualora le circostanze lo richiedano, sarà attivato un confronto entro 15 giorni dalla richiesta su iniziativa di una delle Parti.

Le Parti hanno dunque sviluppato un percorso negoziale con l'obiettivo di condividere un assetto di relazioni industriali quale leva per raggiungere gli obiettivi sottostanti al processo di efficientamento di cui al presente accordo.

Pertanto le parti si incontreranno entro il 15.05.2022 per una prima verifica in merito a:

- risoluzione del rapporto di lavoro del personale che ha maturato o che maturerà il diritto all'erogazione della pensione entro il 01/07/2022;
- superamento del numero adesioni volontarie al Fondo di Solidarietà rispetto al limite di 100 adesioni;
- applicazione accordo di mobilità territoriale e professionale in azienda e infragruppo,
- informativa sull'efficientamento in atto e ricadute sul personale.

E' previsto un ulteriore incontro entro il 15.12.2022 per una verifica generale dell'applicazione dell'accordo.

Nel caso in cui il numero complessivo di domande di adesione volontaria prevista agli articoli 3 e 4 del presente accordo non consentisse al 31/03/2022 il raggiungimento di 90 adesioni, il termine per le adesioni previste agli articoli 3 e 4 sarà prorogato alla data del 30/04/2022.

Nel caso in cui il numero complessivo di domande di adesione volontaria prevista agli articoli 3 e 4 del presente accordo non consentisse il raggiungimento di 60 uscite (comprendendo uscite ai sensi art. 3 e adesioni ai sensi art. 4 e le altre uscite dal servizio), le parti si impegnano, sin da ora, ad incontrarsi per identificare nuove soluzioni condivise e ad agire su ulteriori strumenti previsti a livello legislativo e normativo.

Nel periodo di attuazione di quanto disciplinato dal presente accordo, su richiesta di una delle parti si darà luogo ad ulteriori incontri di verifica per valutare eventuali situazioni sopravvenute non già disciplinate dal presente accordo.

L'Azienda è disponibile su richiesta del lavoratore interessato, alla trasformazione del rapporto di lavoro attualmente "part time" in contratto "full time" nell'ultimo mese precedente all'accesso al Fondo di solidarietà.

Le parti, nel concordare e sottoscrivere tutto quanto sopra dedotto, 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 cui agli articoli artt. 17 e 20 del CCNL 31 marzo 2015, rinnovato con l'accordo del 19 dicembre 2019.