Ipotesi di Accordo

Il giorno 8 ottobre 2014 presso la sede di BPI ITALIA Srl di Castel Maggiore, in via Pio La Torre, 2, si sono incontrati:

BPI ITALIA – Gruppo Obiettivo Lavoro Srl con sede legale in Milano, Via Palmanova, 67, in persona del suo Presidente, Alessandro Ramazza, e del Direttore Personale, Organizzazione, Sistemi, Paola Barollo (di seguito anche la "**Società**" o "**BPI Italia**")

e

FILCAMS – CGIL Nazionale nella persona di Sandro Pagaria,
FISASCAT – CISL Nazionale nella persona di Dario Campeotto,
UILTUCS – UIL Nazionale nella persona di Gabriele Fiorino,
(di seguito anche le "**OO.SS. Nazionali**")

e

la **Rappresentanza Sindacale Aziendale** dei lavoratori del Gruppo Obiettivo Lavoro (di seguito anche le "**RSA**" ed, insieme alla Società e alle OO.SS. Nazionali, le "**Parti**").

Premesso che

a. Nella giornata del 29 Settembre 2014 BPI Italia incontrava le OO.SS. Nazionali e la RSA dei lavoratori evidenziando un quadro complessivo preoccupante che tra l'altro rende necessario il ridimensionamento del personale delle filiali, con un processo di riorganizzazione che comporta 28 esuberi.
b. BPI Italia in particolare ha ampiamente illustrato le ragioni sottese alla necessità di riduzione del personale, tra cui:
   - Il progressivo modificarsi nel corso degli ultimi dodici mesi delle modalità operative di relazione fra pubblico e privato per l'erogazione di servizi per il lavoro; in particolare sono di molto aumentate le attività che prevedono una presa in carico delle persone da parte dei CPI ed un successivo invio a società autorizzate e specialistiche come BPI Italia senza però che il flusso abbia raggiunto la continuità e l'intensità preventivata dagli stessi soggetti pubblici. Tale situazione ha determinato un mantenimento di costi fissi in assenza di ricavi tale rendere critica la situazione economica; a questo si aggiunga che il previsto avvio delle attività di servizio nell'ambito del programma comunitario Garanzia Giovani non è avvenuto determinando una cesura temporale in termini di servizi erogabili e loro corrispettivo economico in quanto, oltre al mancato rispetto dei tempi e dei modi di erogazione dei servizi previsti tramite il ricorso anche società di natura privatistica si è contestualmente bloccata ogni altra attività ordinaria fino ad oggi elemento economico importante per BPI Italia nel suo rapporto con il mercato pubblico; tale contesto di carattere generale ha imposto un ripensamento

dell'organizzazione della Società che risulta sovradimensionata rispetto all'attuale situazione di crisi del mercato in cui BPI Italia opera;

- l'impossibilità della Società di equilibrare la redditività derivante dal mercato privato a fronte del blocco sopra descritto del mercato pubblico;
- costi di gestione rivelatisi non sostenibili rispetto al fatturato realizzato.

c. In data odierna, BPI Italia ha evidenziato la necessità di aprire una procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti della Legge 223/91, artt. 4 e 24 e di procedere entro il 30 novembre 2014 al alla chiusura e al ridimensionamento delle filiali come da Allegato A;
d. Le Parti convengono di affrontare il problema delle eccedenze, evitando il ricorso a strumenti traumatici per i lavoratori.
e. In particolare, le Parti concordano nell'adozione di una serie di strumenti volti a ridurre l'impatto della riorganizzazione a livello occupazionale e sociale e nello specifico mediante:
   i. la collocazione in mobilità del personale mediante il solo criterio dell'adesione individuale volontaria, intesa quale non opposizione al licenziamento;
   ii. la previsione di un piano incentivi a fronte della non opposizione alla collocazione in mobilità, aperta al personale delle sedi, aree e uffici interessati dal piano di riorganizzazione e, compatibilmente alle esigenze tecniche, organizzative e produttive della Società, aperta anche al personale non afferente al piano di riorganizzazione.

Tutto ciò premesso e considerato, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1) Le premesse e gli allegati sono parte integrante del presente accordo.

2) La Società renderà disponibili ai dipendenti un Piano di Incentivi al quale potranno aderire volontariamente tutti i dipendenti della Società assunti a tempo indeterminato e non in prova, anche non attualmente definito come Personale in esubero (ove per "Personale in esubero" si intende tutto il personale così come indicato nell'allegato A). La Società valuterà, in via prioritaria, le candidature dei lavoratori addetti alle posizioni in esubero; è comunque fatta salva la facoltà della Società alla riserva di accettazione in riferimento alle esigenze tecniche, organizzative e produttive e a particolari professionalità non intercambiabili.

3) L'adesione al suddetto Piano di Incentivi da parte dei Dipendenti dovrà essere effettuata da questi ultimi tramite la trasmissione alla Società, entro e non oltre le h. 18:00 del 7 novembre 2014, di una comunicazione da indirizzare alla Direzione del Personale contenente la dichiarazione di non opposizione al licenziamento, con le modalità che verranno indicate dalla Società.

4) La risoluzione dei rapporti di lavoro sarà comunicata singolarmente ai Dipendenti, che avranno manifestato la propria volontà di adesione al Piano Incentivi con le modalità di cui al precedente punto 3), previa apertura di formale procedura di mobilità ai sensi e per gli effetti della Legge 223/91, artt. 4 e 24, con reciproca rinunzia del lavoratore e della Società al preavviso contrattualmente dovuto e alla relativa indennità; nessuna causa interruttiva o sospensiva potrà incidere sulla data di risoluzione che sarà indicata nella comunicazione di risoluzione.

5) I singoli lavoratori a cui sarà stata comunicata la risoluzione del rapporto di lavoro procederanno a formalizzare la rinuncia ad impugnare il licenziamento con la sottoscrizione dell'apposito verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi degli artt. 2113 cod. civ. e 410 e 411 cod. proc. civ., contenente ampie rinunce delle parti ad ogni diritto e pretesa riguardante l'intercorso rapporto di lavoro e la sua risoluzione; la sottoscrizione dovrà avvenire alla prima data utile indicata dalla Società.

6) Nel periodo intercorrente tra la data di scadenza dell'adesione al Piano di Incentivi specificata al precedente punto 3) e la data di risoluzione del rapporto di lavoro di cui al precedente punto 4), i Dipendenti che avranno aderito al Piano di Incentivi procederanno con lo smaltimento completo di ferie e ROL, secondo le modalità e le tempistiche definite dalla Società, in relazione alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive.

7) A fronte della sottoscrizione del verbale di cui al precedente punto 5) del presente accordo, BPI Italia procederà a riconoscere gli incentivi economici definiti dalle Parti che qui di seguito si riportano:

Incentivo (mensilità lorde*)	Bonus per personale con almeno un figlio di età inferiore a 18 anni	Bonus addizionale per Personale in esubero**
11	**+ 1.000 Euro Lordi**	**+ 1 mensilità lorde**

** Mensilità lorda = pari ad 1/12 delle retribuzione annua lorda, comprensiva di superminimo, escluso ogni diverso elemento (retribuzione in natura o retribuzione variabile), alla data dell'8 ottobre 2014.*
***Per "Personale in esubero" si intende tutto il personale così come indicato nell'allegato A.*

La liquidazione degli incentivi sarà effettuata al massimo entro i 60 giorni successivi alla data di sottoscrizione del verbale di conciliazione di cui al precedente punto 5).
BPI Italia favorirà eventuali percorsi di ricollocazione professionale.

8) Al fine di ridurre i costi ed il personale in esubero, le Parti concordano che tutti i dipendenti fruiscano l'intero monte ore ROL e Ferie, maturato entro il 31 dicembre 2014, entro la medesima data, secondo le modalità e le tempistiche definite dalla Società, in relazione alle proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche tenendo conto delle esigenze dei lavoratori.

9) Le Parti si incontreranno il 12 novembre 2014 per una verifica dell'efficacia degli strumenti adottati.

10) Al fine di agevolare la ricollocazione del personale in esubero e accogliendo la richiesta delle Organizzazioni Sindacali Nazionali e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali dei lavoratori, le parti concordano di estendere il Piano di Incentivi e la possibilità di adesione allo stesso, con esclusivo riferimento al riconoscimento dell'incentivo

economico previsto, così come descritto al punto 7 del presente Accordo ai dipendenti a tempo indeterminato e non in prova delle altre Società del Gruppo OL, fermo restando il numero massimo di esuberi dichiarati in premessa del presente Accordo.

11) La Società si rende disponibile ad attivare eventuali sedi di confronto a livello territoriale qualora insorgessero criticità nella gestione del presente accordo.

Castel Maggiore, 8 Ottobre 2014

BPI Italia Srl,

Alessandro Ramazza

Paola Barollo

FILCAMS – CGIL, Sandro Pagaria

FISASCAT – CISL, Dario Campeotto

UILTUCS – UIL, Gabriele Fiorino

La Rappresentanza Sindacale Aziendale dei lavoratori del Groppo OL

Allegato A – Personale in esubero BPI Italia Srl

Region	Personale in forza	Personale in esubero
Direzione	1	0
Region 1	13	7
Region 2	20	8
Region 3	10	3
Region 4	16	5
Region 5	5	2
Region SUD	4	3
Sede Milano	7	0
TOTALE	**76**	**28**