

**VERBALE DI ACCORDO PER LA CHIUSURA DELLA PROCEDURA
DI RIORGANIZZAZIONE BNL E BPI 2017-2020**

Il giorno 22 dicembre 2016, in Roma

Tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., nella qualità di Capogruppo (di seguito BNL o Capogruppo)

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca e Unisin

PREMESSO CHE

- le Parti si sono incontrate, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 3 ottobre 2016 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali" – Scenario 2017-2020 (consegnato, illustrato e discusso con le Organizzazioni Sindacali nell'incontro dell'11 ottobre 2016 e successivi, in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto e di quanto previsto dal "Protocollo in materia di Relazioni industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia" del 28 luglio 2015);
- BNL e Business Partner Italia ScpA (di seguito BPI) hanno in programma una riorganizzazione complessiva che ha l'obiettivo di adeguare le strutture organizzative a raccogliere le sfide portate dallo scenario economico, finanziario e normativo, attuale e prospettico;
- in questa prospettiva, si pongono le linee di sviluppo della BNL per i prossimi anni:
 - incrementare la base clienti nei segmenti a maggior valore, facendo leva sull'eccellenza nella qualità del servizio;







- migliorare la redditività delle singole relazioni attraverso l'ottimizzazione del *cost to serve* per ciascun cliente;
 - migliorare ulteriormente il profilo di rischio creditizio degli *asset* in portafoglio, attraverso una crescita "selettiva" delle relazioni con i clienti "più meritevoli" e l'industrializzazione delle modalità di gestione delle posizioni deteriorate;
 - adottare un'organizzazione caratterizzata da una sempre maggiore snellezza operativa sia in Direzione Generale che in Rete, rendendo i processi decisionali più fluidi, veloci e "vicini" al cliente;
 - sviluppare un'attenzione ancora maggiore al controllo dei costi, per liberare risorse umane ed economiche al servizio dello sviluppo commerciale, focalizzando ulteriormente gli investimenti e le spese laddove ci sia un effettivo valore per l'azionista e i clienti stessi;
 - accompagnare lo sviluppo e la trasformazione professionale delle risorse umane verso i nuovi mestieri e le nuove modalità di lavoro indotte dai nuovi modelli di business;
- per quanto attiene a BPI – costituita con l'obiettivo di creare una piattaforma al servizio di tutte le Entità BNPP in Italia capace di offrire servizi di elevata qualità, generare economie di scala e mettere a disposizione competenze e *best practices* dei processi gestiti alle diverse aziende "clienti" – le linee evolutive sono le seguenti:
 - garantire una eccellente qualità, affidabilità e tempestività dei servizi erogati;
 - assicurare negli anni economie di costo, sia derivanti da una ottimizzazione della forza lavoro che da una efficiente ed efficace gestione degli acquisti tramite la piattaforma *Procurement Italia*;
 - mantenere alta la soddisfazione dei clienti e gestire in modo tempestivo e mirato le eventuali aree di insoddisfazione;
 - accompagnare lo sviluppo e la trasformazione professionale dei colleghi delle aziende consorziate attraverso servizi di *recruiting* e formazione altamente professionali;
 - gli interventi riorganizzativi di cui al menzionato documento e il conseguente Piano Risorse Umane per le due società interessate da questa procedura si inseriscono – dunque – nel delicato contesto economico, finanziario e normativo ivi delineati, al fine di gestirne i relativi riflessi, considerata la necessità di continuare a porre la massima attenzione all'evoluzione del

menzionato contesto e di riallineare di continuo gli obiettivi strategici, ivi compresa la possibilità di contenimento della struttura dei costi;

- in considerazione di quanto precede, il Piano 2017-2020, presentato dalla Capogruppo, prevede gli interventi organizzativi di cui alla citata lettera del 3 ottobre 2016 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali" – Scenario 2017-2020, nonché, alla ulteriore documentazione fornita alle Delegazioni Sindacali di Gruppo nel corso della procedura, che costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo, intendendosi qui integralmente richiamati e allegati al presente Verbale di Accordo;
- gli obiettivi del Piano verranno realizzati, come di consueto, in modo tale da garantire il necessario equilibrio sociale attraverso gli strumenti di seguito individuati, che prevedono una molteplicità di interventi, tra i quali anche la riduzione degli organici di BNL e BPI;
- le Parti, nell'ambito della procedura sindacale di cui alla comunicazione del 3 ottobre 2016 si danno atto che le trattative si inseriscono nel modello di Relazioni Industriali che caratterizza i rapporti sindacali nel Gruppo BNL – anche alla luce del menzionato Protocollo in materia di Relazioni industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia stipulato il 28 luglio 2015 – che in questi anni ha permesso di affrontare, nel rispetto dei reciproci ruoli, tematiche complesse con particolare attenzione alle tutele occupazionali e professionali dei dipendenti del Gruppo attraverso la ricerca delle soluzioni più opportune che potessero consentire efficaci interventi di razionalizzazione connessi ai livelli occupazionali;
- a tal fine le Parti manifestano il comune intento di ricercare le soluzioni più opportune, al fine di contenere eventuali fenomeni di mobilità, ricorrendo a tutti gli strumenti indicati dalle normative contrattuali e legali vigenti in materia di riduzione dei livelli occupazionali, con riferimento prioritario ai criteri di cui all'art. 8 (1° comma) del DM n. 83486 del 28 luglio 2014;
- a seguito dei numerosi incontri e degli approfondimenti effettuati – e in relazione alla richiesta sindacale di contenere la riduzione dei livelli occupazionali – il personale in esubero è stato individuato in complessive 853 unità tra BNL e BPI nel quadriennio 2017-2020;
- gli esuberi di cui al punto che precede verranno gestiti attraverso:
 - per 130 risorse complessive, l'utilizzo del Fondo di Solidarietà di cui al DM n. 83486 del 28 luglio 2014 (v. infra) e la ricollocazione di parte del personale in esubero presso la Direzione Territoriale Servizi di Rete di BNL, anche in coerenza con l'impegno di BNL e BPI da tempo adottato a limitare il più possibile la mobilità territoriale delle risorse coinvolte in processi di

riorganizzazione/ristrutturazione. Per il personale interessato si utilizzeranno gli istituti contenuti nel "Protocollo sulla mobilità infragrupo" del 28 maggio 2014;

- il ricorso al pensionamento volontario incentivato, secondo i criteri che seguono, per tutti coloro – 663 risorse, tra BNL e BPI – che abbiano già maturato o che matureranno entro l'1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, come appresso specificato;
- il pensionamento e la revisione dell'inquadramento e del trattamento economico relativamente a 60 persone con qualifica dirigenziale, secondo criteri e modalità definite in separato Verbale di Accordo firmato in pari data, quale azione preventiva all'attivazione delle procedure di legge per la riduzione dei livelli occupazionali (l. n. 223/1991), con l'obiettivo di salvaguardare il posto di lavoro di coloro che non potranno accedere al pensionamento;
- la quantificazione degli esuberi sopra riportati è stata effettuata tenendo conto delle risorse che saranno interessate da interventi di riconversione o riqualificazione professionale, per la cui realizzazione saranno previsti appositi interventi formativi pari a n. 370 partecipazioni per un totale di 9.250 giornate uomo nel quadriennio 2017-2020, corrispondenti a 69.375 ore complessive di formazione nel predetto quadriennio;
- ferma la necessaria cessazione dal rapporto di lavoro di tutti coloro che matureranno il requisito pensionistico entro il 1° gennaio 2021, le Parti, come accennato, hanno anche deciso di attivare la possibilità per BNL e BPI di fare ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà di settore di cui al DM n.83486/2014 su base volontaria per 100 risorse che matureranno il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. tra il 1° febbraio 2021 e il 1° gennaio 2022, come meglio specificato nelle norme che seguono;
- a seguito del confronto realizzatosi, durante il quale sono state soddisfatte tutte le richieste di chiarimento e di approfondimento avanzate dalle Organizzazioni sindacali, le Parti sono giunte alla definizione della menzionata procedura;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. in relazione a quanto sopra descritto, le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo. Il presente Verbale di Accordo, che riguarda le Aziende del Gruppo coinvolte nella presente procedura, 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 individuati per il quadriennio 2017-2020;

CRITERI DI GESTIONE DEI LAVORATORI IN ESUBERO – PENSIONAMENTI – FONDO DI SOLIDARIETÀ

PARTE A – LAVORATORI CHE MATURERANNO IL DIRITTO ALLA PERCEZIONE DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI A.G.O.

ENTRO IL 1° GENNAIO 2021

2. per conseguire l'uscita, attraverso la risoluzione del rapporto di lavoro, di tutti gli aventi diritto alla pensione, viene concordemente individuato, anche in conformità con le previsioni contrattuali vigenti, il DM n. 83486/2014 che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero, anche ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di Settore, così recita testualmente (art. 8):

"1. ai sensi di quanto previsto all'art. 5 comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, al 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.";

3. conseguentemente, per tutti i dipendenti di BNL e di BPI, compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che abbiano già maturato o che matureranno entro l'1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio – che non abbiano già aderito a precedenti campagne di esodo attivate dalle Aziende oggetto della presente procedura – si prevede l'uscita con la possibilità di usufruire di un incentivo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a n. 7 mensilità;
4. La cessazione dal servizio (da formalizzarsi secondo le modalità operative che verranno indicate dall'Azienda con apposita comunicazione) dovrà avvenire alla prima data utile, determinata in rapporto alla decorrenza del trattamento pensionistico o, nel caso di particolari esigenze aziendali, alla data concordata fra dipendente e Azienda, e verrà formalizzata in sede conciliativa, con l'assistenza delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, ai sensi delle previsioni di contratto e/o di legge, anche al fine di dare piena efficacia giuridica alla cessazione del rapporto di lavoro alla data prevista;

5. le Parti firmatarie del presente Verbale di Accordo si incontreranno entro 20 giorni dalla chiusura della campagna di adesione al pensionamento volontario incentivato, al fine di rendicontare le richieste di adesione di cui al 2° alinea del quart'ultimo punto delle Premesse e al comma 3. del presente Verbale di Accordo;
6. effettuata la verifica di cui al punto che precede e constatata la mancata adesione volontaria da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione ai sensi del punto 3. che precede, le Parti si danno sin d'ora atto che BNL e BPI, al fine di dare attuazione a quanto previsto nel presente accordo, attiveranno le procedure di cui alla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, per la gestione del personale in esubero, indipendentemente dal numero e dalla collocazione territoriale degli esuberanti. Le Parti si impegnano a definire le relative procedure entro 7 giorni lavorativi dall'avvio, in modo coerente e conforme ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal citato art. 8, comma 1, DM n.83486/2014. Nella circostanza, verrà comunicato alle Organizzazioni Sindacali l'eventuale contingente di risorse – nel massimo di 5 unità complessive – che, pur maturando il diritto alla percezione della pensione entro l'1/1/2021, BNL e BPI avranno eventualmente deciso di mantenere in servizio allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative;

PARTE B – PERSONALE CHE MATURERÀ IL DIRITTO ALLA PERCEZIONE DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI A.G.O. TRA IL 1° FEBBRAIO 2021 E IL 1° GENNAIO 2022 – FONDO DI SOLIDARIETÀ

7. oltre alla prioritaria risoluzione del rapporto di lavoro per tutto il personale di cui al punto 3. che precede, BNL e BPI attiveranno per il personale appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri e dei Dirigenti – per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturerà il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. tra il 1° febbraio 2021 e il 1° gennaio 2022 il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al DM n. 83486/2014 su base volontaria;
8. fermo quanto previsto al punto 7 che precede, il numero di posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà viene fissato in 100, di cui 80 posizioni per BNL e 20 posizioni per BPI, con possibilità di compensazione entro il predetto numero complessivo;
9. le domande di accesso al Fondo di Solidarietà ai sensi del presente Verbale di Accordo – che saranno accolte nei limiti di cui al punto che precede – potranno essere presentate da:




- lavoratrici/lavoratori portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/92, per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo di 24 mesi. La relativa attestazione dovrà essere precedente alla data del presente Accordo;
- lavoratrici/lavoratori appartenenti alla struttura "Direzione Territoriale Servizi di Rete" di BNL, per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo di 24 mesi;
- altri, non appartenenti alle categorie di cui sopra, per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo di 24 mesi;

10. le domande di accesso al Fondo di Solidarietà saranno accolte nei limiti di cui al comma 8 e secondo i livelli progressivi di priorità indicati al punto che precede, nell'ambito di ciascuno dei quali restano fermi i criteri della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO e, in via subordinata, della maggiore età anagrafica;

11. alla luce di quanto previsto dal DM n. 83486 del 28 luglio 2014 e al comma 10 che precede, al personale interessato gli assegni straordinari saranno erogati dal Fondo fino ai limiti massimi di accompagnamento individuati per le singole categorie di cui al precedente comma 9; le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno i dipendenti per i quali ci sarà la effettiva percezione del trattamento pensionistico entro il termine di cui al comma 7. che precede, secondo le disposizioni di legge vigenti al momento di presentazione delle domande, per conseguire la pensione a carico dell'A.G.O.;

12. ai sensi di quanto previsto dal più volte citato Decreto Ministeriale, ai lavoratori/lavoratrici di cui al precedente capoverso che aderiranno all'esodo saranno erogati, a cura del Fondo di Solidarietà per il settore del credito, in forma rateale ovvero, su richiesta del dipendente, in unica soluzione, i trattamenti previsti secondo misure, modalità e criteri stabiliti dallo stesso Decreto Ministeriale;

13. le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia a preavviso o relativa indennità sostitutiva e applicazione di quanto previsto dal "Verbale di Accordo integrativo per l'accesso al Fondo di solidarietà" sottoscritto in pari data, dovranno essere formalizzate secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione sulla Intranet aziendale con la quale sarà resa nota la data finale di presentazione delle richieste, che saranno accolte da BNL e da BPI nel numero massimo stabilito ai sensi del punto 7. che precede;

14. le domande si intenderanno accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle stesse, fermo restando che, in caso di variazioni delle condizioni e dei requisiti legali di accesso ai trattamenti pensionistici – sopravvenute rispetto alla stipulazione del presente Verbale di Accordo – le Parti si incontreranno per concordare, come già avvenuto in occasioni precedenti, le opportune misure, anche modificative di quanto convenuto;

15. nell'incontro di cui al comma 5. del presente Verbale di Accordo, l'Azienda informerà anche le Organizzazioni Sindacali circa le previsioni di uscita per accesso al Fondo di solidarietà, fermo restando il numero massimo di uscite fissato al comma 8. che precede;

16. per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si fa rinvio al DM n. 83486 del 28 luglio 2014, nonché alle circolari INPS in materia;

INTERVENTI SU COSTI E PRODUTTIVITÀ

A. Riduzione di orario/Sospensione dell'attività

Le Parti concordano di attivare gli interventi di riduzione di orario/sospensione di attività di seguito specificati, con corrispondente riduzione del trattamento economico, attraverso il concorso delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a), punto 2, del citato Decreto Interministeriale del 28.7.2014, n. 83486, nei limiti delle risorse disponibili presso il Fondo di Solidarietà di Settore per BNL e per BPI e con esclusione di oneri a carico delle Aziende interessate, al fine di raggiungere gli obiettivi di riduzione dei costi, contemperando gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi del Piano, continuando a mantenere la massima attenzione possibile verso i lavoratori più giovani.

Tanto premesso, la prestazione lavorativa di ciascun dipendente di BNL e BPI, appartenente a tutte le categorie di personale, sarà ridotta come segue:

- in BNL, negli anni 2017 e 2018, riduzione di orario/sospensione dell'attività indicativamente pari a 70.500 giornate complessive, così suddivise:

2017

- 8 giornate se appartenente alla categoria dei dirigenti;
- 6 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello dei Quadri Direttivi;
- 5 giornate se appartenente al 1° o al 2° livello dei Quadri Direttivi;
- 3 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello della 3^a Area Professionale;

- 2 giornate se appartenente al 1° o al 2° livello della 3^a Area Professionale ed alla 2^a Area Professionale;
- 1 giornata se appartenente al 1° livello della 3^a Area professionale, percettore del salario di inserimento professionale;

2018

- 4 giornate se appartenente alla categoria dei dirigenti;
- 3 giornate se appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi;
- 1 giornata se appartenente alla 3^a e alla 2^a Area Professionale.

Con riferimento alle sole giornate relative all'anno 2018, i lavoratori che abbiano un residuo ferie maturate relative agli anni precedenti e non godute, ovvero, un quantitativo di ore di riposo compensativo accumulato in banca delle ore al 31 dicembre 2016 – in coerenza con quanto convenuto con il separato Verbale di Accordo in tema di "Smaltimento degli stock di banca delle ore esistenti al 31 dicembre 2016" stipulato in pari data – potranno utilizzare le predette dotazioni a decurtazione delle previste giornate di riduzione di orario/sospensione di attività.

- in BPI, negli anni 2017 e 2018, riduzione di orario/sospensione dell'attività indicativamente pari a 8.150 giornate complessive, così suddivise:

2017

- 4 giornate se appartenente alla categoria dei dirigenti;
- 3 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello dei Quadri Direttivi;
- 3 giornate se appartenente al 1° o al 2° livello dei Quadri Direttivi;
- 1 giornata se appartenente al 3° o al 4° livello della 3^a Area Professionale;
- 1 giornata se appartenente al 1° o al 2° livello della 3^a Area Professionale;
- 1 giornata se appartenente al 1° livello della 3^a Area professionale, percettore del salario di inserimento professionale, ed alla 2^a e alla 1^a Area Professionale.

2018

- 4 giornate se appartenente alla categoria dei dirigenti;
- 3 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello dei Quadri Direttivi;
- 2 giornate se appartenente al 1° o al 2° livello dei Quadri Direttivi;
- 2 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello della 3^a Area Professionale;
- 1 giornata se appartenente al 1° o al 2° livello della 3^a Area Professionale e alla 2^a e alla 1^a Area Professionale.

* * *

La programmazione delle suddette giornate per BNL e per BPI avverrà con le stesse modalità previste per la pianificazione delle ferie annuali, secondo tempi e criteri stabiliti dalle Aziende e portati a conoscenza di tutto il personale.

B. Prestazioni aggiuntive/Lavoro straordinario

Nel corso del 2017 il ricorso a prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario sarà oggetto di attenta limitazione e potrà essere disposto da BNL e da BPI ai fini di assicurare la necessaria continuità operativa o in casi di particolare necessità ed urgenza e, comunque, in misura non superiore al 50% di quanto avvenuto nell'anno 2016, impegnandosi ad adottare soluzioni organizzative che ne consentano una coerente attuazione.

Per gli anni 2018 e 2019, BNL e BPI non autorizzeranno il ricorso a prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario, fatte salve alcune strutture delle predette Aziende, la cui individuazione sarà comunicata alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Verbale di Accordo nell'ambito di uno specifico incontro da tenere entro il mese di novembre 2017.

Per l'anno 2020, BNL e BPI autorizzeranno il ricorso a prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario in misura complessiva, per ciascuna Azienda, non superiore al 65% di quanto avvenuto nell'anno 2016, impegnandosi ad adottare soluzioni organizzative che ne consentano una coerente attuazione.

C. Formazione

Per accompagnare i processi di mobilità professionale e sostenere la riqualificazione e riconversione professionale delle risorse, saranno attivati appositi programmi formativi che rispondano ai fabbisogni rilevati.

A tale riguardo le Parti condividono, in considerazione della necessità di un attento governo dei costi, la necessità di attivare l'accesso alle diverse forme di finanziamento disponibili (v. infra).

INTERVENTO A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

Anche alla luce delle istanze avanzate dalle Organizzazioni sindacali, la Capogruppo, proseguendo nella grande attenzione alla solidarietà generazionale che da sempre caratterizza le relazioni industriali nel Gruppo BNL ed in relazione al realizzarsi di quanto previsto alle lett. A) e B) che precedono, nella prospettiva di assicurare il necessario ricambio generazionale, anche al fine di attuare nel quadriennio 2017-2020 le progettualità di cui alla "Riorganizzazione della Banca

Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali”, Scenario 2017 – 2020, e nell’intento di proseguire una sostenibile politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, favorendo un’occupazione giovanile di qualità, dichiara la propria disponibilità ad effettuare, entro il 31 dicembre 2020, n. 280 ingressi complessivi, attraverso forme contrattuali che abbiano l’obiettivo della stabilizzazione del lavoro giovanile, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante, di cui n. 230 in BNL e n. 50 in BPI.

Tali risorse verranno individuate, fino a concorrenza dei predetti numeri complessivi:

- prioritariamente, fra il personale con rapporto a tempo determinato in essere presso BNL e BPI al 1° dicembre 2016, che avrà prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 31 dicembre 2019 e che abbia completato con esito positivo il percorso strutturato di valutazione;
- fra il personale assunto da BNL e da BPI con rapporto a tempo determinato successivamente al 1° dicembre 2016, che avrà prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 31 dicembre 2019 e che abbia completato con esito positivo il percorso strutturato di valutazione.

Le assunzioni potranno avvenire anche per attività diverse da quelle svolte in precedenza e sull’intero territorio nazionale.

Fermo quanto sopra, nell’ambito del predetto numero complessivo di 280 ingressi, n. 20 risorse saranno possibilmente individuate tra gli appartenenti alle seguenti categorie “svantaggiate”: disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; lavoratori collocati nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà di Settore (art. 12, D.M. n. 83486/2014, cit.).

* * *

Dichiarazione della Capogruppo

BNL e BPI confermano l’impegno in tema di riduzione dei costi relativi alle leve di retribuzione variabile (sistema incentivante, bonus discrezionale e bonus manageriale), in coerenza con le linee condivise con le Organizzazioni sindacali nell’ambito della presente procedura e in una valutazione complessiva di tutti gli interventi posti in campo dalle Parti per raggiungere gli obiettivi di cui alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali”, Scenario 2017-2020.

* * *

Si conferma fino al 31 dicembre 2020 l'applicazione, per quanto compatibile, delle previsioni di cui al punto 3 – escluso quanto indicato all'ultimo punto del paragrafo contrassegnato da (iii) – dell'Accordo del 12 gennaio 2012, in tema di mobilità funzionale e geografica, ivi comprese le specifiche azioni di formazione e riqualificazione professionale a supporto di eventuali interventi di mobilità funzionale e/o geografica, nonché, sempre fino alla medesima data, quanto previsto dal Verbale di Accordo del 12 gennaio 2012 in tema di "pendolarismo".

* * *

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- sussistono i presupposti affinché la Banca – ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a), di cui al citato DM n. 83486 del 28 luglio 2014 – avanzi richiesta di finanziamento degli interventi relativi alla riduzione/sospensione dell'attività lavorativa nonché di quelli formativi di cui agli allegati piani formativi facenti parte del presente Verbale di Accordo, indirizzati al personale, come sopra individuato, interessato dalla riorganizzazione in atto, risultando i contenuti degli stessi funzionali al raggiungimento degli obiettivi di riconversione e riqualificazione professionale del predetto personale;
- le Parti condividono, inoltre, l'opportunità di proseguire nello svolgimento di incontri informativi attraverso apposite riunioni delle RSA, con le modalità finora utilizzate, per l'approfondimento delle ricadute sui singoli territori di quanto convenuto con la presente Riorganizzazione.

* * *

Con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL 31 marzo 2015, di cui alla comunicazione del 3 ottobre 2016 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali" – Scenario 2017-2020, nonché alla ulteriore documentazione consegnata alle Organizzazioni Sindacali in occasione dei numerosi incontri avvenuti a far tempo dall'11 ottobre 2016 che ne costituisce parte integrante.

Salvo quanto previsto ai precedenti comma 5 e 15, le Parti – nel quadriennio 2017-2020 – si incontreranno, a seguito di specifica richiesta o comunque con cadenza di norma quadrimestrale, per

valutare l'evoluzione della riorganizzazione e l'andamento delle previsioni di cui al presente Accordo e, in particolare, delle stabilizzazioni, queste ultime suddivise per ambito professionale e territoriale. Fermo quanto sopra, la Capogruppo comunicherà annualmente alle Delegazioni sindacali di Gruppo – nell'ambito dell'incontro con i vertici aziendali – l'andamento degli elementi economici del Piano 2017-2020.

La Capogruppo si impegna a presentare alle Delegazioni Sindacali di Gruppo entro il mese di gennaio 2017 la nuova "Carta delle Responsabilità" riveniente dalla riorganizzazione di BNL e di BPI di cui al presente Verbale di Accordo, anche con particolare riferimento alle strutture della Direzione Generale.

* * *

Contestualmente alla stipula del presente Verbale di Accordo, con pari data e nell'ambito delle medesime finalità e obiettivi di quest'ultimo, le Parti hanno stipulato, relativamente alle discipline di seguito richiamate e per ciascuna di esse, specifici Protocolli, Verbali di Accordo o Verbali di incontro:

- Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- Protocollo in tema di politiche commerciali;
- Protocollo sulla formazione;
- Protocollo per gli addetti a canali ad accesso remoto;
- Verbale di Accordo integrativo per l'accesso al Fondo di Solidarietà;
- Verbale di Accordo sul Premio Aziendale 2016 – 2019;
- Verbale di Accordo in tema di tutele per i superstiti di dipendenti deceduti in costanza di attività lavorativa;
- Verbale di Accordo per il ridimensionamento degli organici dirigenziali di BNL e di BPI;
- Verbale di Accordo in tema di percorsi professionali e ruoli chiave;
- Verbale di Accordo in tema di welfare aziendale per gli anni 2017 – 2020;
- Verbale di Accordo in tema di banca delle ore;
- Verbale di Accordo in tema di smaltimento degli stock di banca delle ore esistenti al 31 dicembre 2016;

- Verbale di Accordo sul premio di fedeltà 2016 (25°);
- Verbale di incontro in tema di buono pasto.

Letto, confermato e sottoscritto

La Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., nella qualità di Capogruppo



Le Delegazioni Sindacali di Gruppo

FABI FIRST CISL FISAC CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

