

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 gennaio 2012

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB e UILCA

Premesso che

le Parti si sono incontrate, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 18 novembre 2011 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali" consegnato alle Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 22 novembre 2011 in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto, e che con tale operazione l'Azienda si pone l'obiettivo di affrontare eccezionalmente le conseguenze della particolare e complessa crisi del settore, in un'ottica di contenimento dei costi, al fine di migliorare l'efficienza, contenere la struttura dei costi e favorire una più efficace gestione del rischio e della relazione con la clientela in coerenza con lo scenario attuale e, soprattutto, prospettico.

L'apertura della procedura di cui sopra fa seguito agli interventi riorganizzativi che hanno formato oggetto dell'Accordo del 17 febbraio 2010 riguardante il Piano per i "Progetti di Business e Scenario Risorse Umane per il triennio 2010-2012" (e della successiva integrazione di cui all'Accordo 27 luglio 2010).

Il Piano, di cui all'Accordo 17 febbraio 2010:

- ha inteso rafforzare la capacità di aumentare le quote di mercato anche attraverso l'ampliamento della rete, industrializzando e semplificando i processi, proteggendo gli investimenti per la crescita sostenibile, diffondendo la cultura dell'innovazione in tutta la Banca e favorendo i processi di integrazione e/o collaborazione con le altre società di BNP Paribas in Italia;
- ha fatto seguito al completamento del Piano di Sviluppo 2006-2009 avviato con l'acquisizione di BNL da parte di BNP Paribas, che ha consentito di ridurre il gap con i

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Handwritten notes and signatures on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

competitors e di rafforzare il posizionamento della Banca e la leadership nello sviluppo di nuovi prodotti.

Il Piano per i "Progetti di Business e Scenario Risorse Umane per il triennio 2010-2012" si sviluppa oggi in un contesto di imprevedibile cambiamento strutturale del mercato ed in una fase di profonda revisione del sistema finanziario internazionale, caratterizzati da una discontinuità rispetto al passato e dalla conseguente necessità di interventi strutturali sull'efficacia operativa.

Il perdurare e l'acuirsi della situazione di criticità economica a livello nazionale ed internazionale richiede infatti una ulteriore focalizzazione delle attività aziendali e della relativa organizzazione tale da assicurare una improcrastinabile riduzione dei costi operativi, favorire l'acquisizione di nuove risorse economiche e aumentare la qualificazione dell'attività di impiego con una forte attenzione al contenimento dei livelli di rischio.

Il Gruppo BNP Paribas, inoltre, ha riconfermato la politica di investimento e sviluppo di BNL, quale Azienda di riferimento per il secondo mercato domestico del Gruppo.

In considerazione di quanto precede il nuovo piano 2012-2014, presentato dall'Azienda, prevede i seguenti principali interventi organizzativi le cui linee guida privilegiano l'avvicinamento al cliente, la polarizzazione delle competenze, l'accorciamento delle filiere, in particolare viene previsto per:

Retail e Private

- Semplificare il Modello Distributivo attraverso la razionalizzazione della "catena di trasmissione e di controllo".
- Rivedere la portafogliazione del Segmento Individuals
- Proseguire nella riduzione dei ruoli operativi di agenzia e riqualificare le risorse verso altri ruoli
- Rivedere, in calo, il piano di apertura delle nuove agenzie
- Completare l'evoluzione della strategia multicanale
- Proseguire nello sviluppo Private Banking
- Realizzare l'efficientamento vs le DT dei ruoli impattati dal progetto PUC, una volta completata la variazione di perimetro vs Rischi degli Add. Monitoraggio

Corporate

- Semplificare il Modello Distributivo attraverso la rimodulazione dei Centri Affari e delle Filiali
- Realizzare una maggiore focalizzazione commerciale mediante una omogeneizzazione dei portafogli, specializzati per segmento
- Realizzare il bilanciamento dei portafogli per consentire una maggiore disponibilità di risorse nelle aree/mercati con maggiore potenzialità di sviluppo
- Ottimizzare i processi della PA per incrementare la focalizzazione del business e rafforzare i livelli di servizio

PAC

- Continuare il percorso di specializzazione delle strutture operative
- Proseguire gli accentramenti e il miglioramento dell'efficacia operativa
- Realizzare interventi di semplificazione informatica

Handwritten notes and signatures on the left margin:
Cianco
Sinf...
A
A

Handwritten notes and signatures on the right margin:
A
M
D
G

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:
A
B
M
M
G

Rischi

- Razionalizzare il Processo del Credito (PUC Concessione Corporate) sulla Valutazione Crediti di territorio
- Far evolvere e semplificare i processi e gli strumenti, razionalizzando la Filiera Rischi
- Razionalizzare le attività degli Addetti al Monitoraggio con realizzazione economie di scala

IT

- Semplificare le procedure applicative e le sue componenti tecnologiche
- Migliorare i patrimoni applicativi
- Migliorare i servizi di Help Desk
- Implementare nuovi interventi sul tema della "gestione dei costi e capacità di rilascio" attraverso la definizione di nuove linee guida per la governance dei progetti e un piano di formazione per lo sviluppo delle competenze specialistiche manageriali
- Internalizzare le competenze per il presidio dei processi critici

Functions

Proseguire le attività previste nello scenario precedente per l'efficientamento delle funzioni tra cui:

- razionalizzazione delle strutture ed eliminazione attività a ridotto valore aggiunto
- semplificazione dei processi
- miglioramento della qualità dei servizi
- sinergie per le attività legate all'outsourcing del PayRoll

La realizzazione di quanto sopra, anche in termini di rigoroso contenimento dei costi da governare con la necessaria determinazione, in tempi coerenti alla necessità di dare immediate risposte alle esigenze di competitività e produttività che il mutato contesto pone, è condizione per poter garantire che BNL continui a perseguire uno sviluppo sostenibile.

A seguito della recente riforma del sistema previdenziale adottata con DL 6 dicembre 2011, n. 201 recante "Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici", convertito con legge nr. 214 del 22/12/2011 pubblicata in GU il 27/12/2011, il sistema pensionistico italiano è stato modificato in maniera rilevante attraverso l'introduzione di meccanismi di accesso e di calcolo della pensione che incidono in maniera sostanziale sullo scenario presentato alle Organizzazioni Sindacali nella riunione del 22 novembre 2011; le Parti si danno atto che gli approfondimenti e le valutazioni effettuate sulla popolazione interessata sono state condivise e valutate ai fini della continuazione delle trattative e della firma del presente accordo.

Le Parti si danno atto che le trattative si inseriscono nel modello di Relazioni Industriali che caratterizza i rapporti sindacali in BNL 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 possano consentire efficaci interventi di razionalizzazione connessi ai livelli occupazionali. A tal fine le Parti manifestano anche in questo caso il comune intento di ricercare la soluzione più opportuna, al fine di contenere eventuali fenomeni di mobilità e della possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti indicati dalle normative contrattuali e legali vigenti in materia di riduzione dei livelli occupazionali anche con riferimento prioritario ai criteri di cui all'art. 8 (co. 1) del DM 158/2000, confermati e ribaditi nell'Accordo 8 luglio 2011.

Il processo di riorganizzazione e di ristrutturazione aziendale presentato con il documento "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali" è analizzato e approfondito durante gli incontri del 22 novembre 2011 e negli incontri successivi prevede un numero di esuberi pari a 1914 risorse ed un numero di fabbisogni pari a 902 distribuiti in bacini differenti sull'intero territorio nazionale e tra le diverse filiere.

Nel corso dei successivi incontri e degli approfondimenti relativi alla copertura degli effettivi fabbisogni di organico attraverso parte delle risorse in esubero con interventi di mobilità, ricollocazione e formazione del personale, l'esubero effettivo è stato ridotto a n. 912 risorse, parte delle quali usciranno sulla base degli accordi sul Piano di Sviluppo Triennale del 17 febbraio 2010 e del 27 luglio 2010 e, nel numero di 408 con il presente Accordo, nel periodo 2012-2014.

Con il presente Accordo:

- vengono individuati gli strumenti e le relative eventuali misure che verranno utilizzate, anche in concorso tra loro, ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti;
- viene definito il quadro di riferimento comune per l'accesso alle prestazioni di cui al "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito Fondo di Solidarietà) come da accordo nazionale 8 luglio 2011

si conviene che

1. In relazione a quanto sopra descritto le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo.
2. Al fine di limitare gli impatti occupazionali ed in relazione all'obiettivo di contenimento dei costi, l'Azienda si impegna a porre in essere un piano triennale di riduzione del lavoro straordinario e di fruizione delle ore accumulate con il meccanismo della Banca delle Ore, prioritariamente nei siti ove si riscontra una maggiore eccedenza di personale; l'Azienda si impegna a presentare detto piano alle Organizzazioni Sindacali nell'ultimo trimestre del 2012.
3. Ai medesimi fini, l'Azienda con la ricerca delle necessarie flessibilità e fungibilità nelle mansioni, idonee a coniugare la migliore allocazione delle risorse con la riduzione del disagio per le stesse, attuerà interventi di mobilità funzionale e geografica supportati da specifiche azioni di formazione e riqualificazione professionale; la formazione infatti resta una leva fondamentale per favorire ed accompagnare il piano di riorganizzazione della Banca; gli interventi formativi saranno indirizzati sia in ottica di crescita professionale che di occupabilità delle risorse e saranno tema di confronto in sede di Commissione Formazione;
 - a. quanto alla mobilità funzionale, la stessa verrà attivata anche tenuto conto delle previsioni dell'art. 18 CCNL 8 dicembre 2007 ed in conformità con le medesime, nei confronti delle risorse interessate dai processi di riqualificazione/riconversione conseguenti all'applicazione e/o sviluppo di quanto sopra dettagliato; al personale potranno essere attribuite mansioni diverse, anche in deroga all'art. 2103 c.c. esclusivamente nell'ambito delle categorie di appartenenza;
 - b. quanto alla mobilità geografica, ferma restando la volontà di operare nel periodo 2012-2014 con l'obiettivo di attuare un piano di riqualificazione e riconversione delle risorse, viene previsto quanto segue:
 - istituzione del cd. Mobility Center attraverso il quale favorire l'impiego dei sovradimensionamenti che non potranno essere immediatamente ricollocati a

copertura delle posizioni di fabbisogno. Tali persone manterranno la propria sede di lavoro ed opereranno sia in loco, che in piazze diverse, per gestire picchi di lavoro e/o temporanee criticità operative nella logica di favorire la riconversione delle stesse ai fini dell'acquisizione di nuove competenze e l'inserimento in un nuovo ruolo. Il Mobility Center potrà gestire, indicativamente, non più di 250 unità a rotazione;

- al fine di gestire efficacemente i siti che presentano situazioni di sovradimensionamento, si potrà far ricorso al c.d. "pendolarismo", regolato con separato Accordo, relativo al personale impiegato per la copertura dei fabbisogni. Ferme le norme del contratto nazionale, le Parti convengono in via eccezionale e tenuto conto delle finalità del presente Accordo, che per il triennio 2012-2014 l'Azienda possa disporre il trasferimento di lavoratrici/lavoratori ad altra unità produttiva senza la necessità del consenso del personale interessato, ove richiesto dalle relative norme contrattuali nazionali:

- i. nel limite di 300 unità
- ii. dopo aver prioritariamente valutato la possibilità di gestire l'esigenza su base volontaria o secondo le previsioni contrattuali con personale che presenti i requisiti professionali richiesti per l'attività di destinazione
- iii. in ogni caso, con esclusione dei seguenti casi:

- lavoratrici in stato di gravidanza o con figli di età inferiore agli 8 anni (ovvero padre unico affidatario di minore di 8 anni);
- portatori di handicap grave e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- genitori o familiari che assistano un parente o affine entro il secondo grado (terzo, laddove ne sussistano i requisiti) portatore di handicap grave e come tale riconosciuto dalla vigente normativa (L. 104/1992 e successive modifiche);
- genitori titolari di assegno aziendale per figli portatori di handicap;
- persone che abbiano compiuto il 56° anno di età.

Nell'ambito dell'incontro di verifica annuale, l'Azienda fornirà i dati relativi al ricorso al pendolarismo in deroga.

- a. L'Azienda conferma che la mobilità geografica aziendale è ispirata – nell'ambito delle prioritarie esigenze di copertura dei fabbisogni aziendali – alla volontà di favorire la crescita professionale del personale interessato.
4. 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 D.M. 28 aprile 2000, n.158 - prorogato con D.M. n. 226 del 2006 - con le modifiche ed integrazioni economico-normative introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011 che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, 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, 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 esuberanti, si favorisce in via preliminare la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed 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."

5. Allo scopo di consentire la puntuale attuazione di quanto precede tutto il personale nato fino a tutto il 1957 dovrà compilare e sottoscrivere il "questionario previdenziale" e trasmettere copia dell'ECOCERT ovvero la delega per acquisire l'ECOCERT presso l'INPS, secondo le modalità individuate con l' Accordo Pensionamenti/Esodi sottoscritto in pari data.
6. Per tutte le persone che abbiano già maturato il diritto alla pensione o che matureranno il diritto alla pensione negli anni 2012-2014, si prevede l'uscita con la possibilità di usufruire di un incentivo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro secondo le modalità individuate con l' Accordo Pensionamenti/ Esodi sottoscritto in pari data.
7. Le Parti si incontreranno entro la seconda decade del mese di maggio 2012 al fine di rendicontare le richieste di adesione consensuale di cui al punto 4) del presente Accordo.
8. Nel caso in cui le adesioni volontarie presentate dal personale di cui al punto 4) siano inferiori alle 408 unità indicate in esubero, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere – anche in relazione alle previsioni di cui al punto 2 dell'Accordo Quadro 8 luglio 2011 "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" - ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal comma 1, art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006.
9. Conseguentemente le Parti firmatarie del presente Accordo si danno sin d'ora atto che, effettuata la verifica di cui al punto 7) e constatata la mancata adesione volontaria da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione, al fine di dare attuazione a quanto previsto nel presente accordo l'azienda attiverà le procedure di cui alla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, per la gestione del personale in esubero. Le Parti si impegnano a definire le relative procedure entro 7 giorni lavorativi dall'avvio, in modo coerente e conforme a quanto previsto al punto 8) in argomento. Nella circostanza, l'Azienda comunicherà altresì il numero complessivo – nel massimo di 10 - delle risorse che, pur avendo già maturato il diritto alla pensione o maturando il diritto alla pensione negli anni 2012-2014, l'Azienda avrà deciso di mantenere in servizio allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative.
10. Fermo restando quanto sopra previsto qualora i lavoratori individuati ai sensi dei punti che precedono siano inferiori a 408, l'Azienda – allo scopo di favorire la gestione delle situazioni di eccedenza di personale di cui sopra riducendo il conseguente impatto sociale – attiverà, per il personale appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri Direttivi e dei Dirigenti che maturerà il diritto alla pensione nel periodo dal 1/1/2015 al 31/12/2018, il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà su base volontaria, sulla base dei criteri disciplinati con separato Accordo Pensionamenti/Esodi sottoscritto in pari data.

11. Il numero definitivo delle posizioni che potranno accedere alla prestazioni del Fondo di Solidarietà - stante il numero delle 408 uscite previste - sarà determinato per differenza rispetto al numero degli aventi diritto alla pensione (fino al 31/12/2014) certificati dagli ECOCERT come sopra richiesti e non potrà in alcun caso eccedere le 213 posizioni.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente Accordo, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 15 e 18 del CCNL 8 dicembre 2007 di cui alla comunicazione del 18 novembre 2011 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali" consegnato alle Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 22 novembre 2011.

Le Parti si danno altresì atto che, in relazione alla citata procedura di riorganizzazione e agli impatti della stessa sui ruoli previsti dal "Sistema degli inquadramenti" di cui all'Accordo del 22 aprile 2011, si incontreranno nel mese di febbraio p.v. per valutare le eventuali ricadute e gli opportuni adeguamenti.

Le Parti - nel triennio 2012-2014 - si incontreranno annualmente, entro il mese di dicembre, per valutare l'andamento delle previsioni di cui al presente Accordo.

Dichiarazioni dell'Azienda

1. In relazione all'obiettivo di contenimento dei costi, l'Azienda si impegna a porre in essere, nel triennio, un piano di riduzione di costi nei seguenti ambiti:
 - a. Consulenze
 - b. Outsourcing
 - c. Leve di retribuzione variabile (sistema incentivante, bonus discrezionale, bonus manageriale)
2. L'Azienda si impegna a valutare tempestivamente le richieste di part-time per favorirne - compatibilmente con le esigenze organizzative - l'accoglimento; si impegna inoltre a verificare la possibilità di rimuovere eventuali impedimenti all'accoglimento delle domande presentate
3. In relazione ai contenuti del presente Verbale di Accordo, l'Azienda - nell'intento di proseguire la politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato e di favorire un'occupazione giovanile di qualità - dichiara la propria disponibilità ad accogliere la richiesta delle Organizzazioni Sindacali di effettuare nel triennio 2012/2014 fino a un massimo di 200 assunzioni, anche attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante ovvero altre forme contrattuali che abbiano l'obiettivo della stabilizzazione del lavoro giovanile.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

