

ALEGATO N. 1



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS



Roma, 30 maggio 2013

Spett.le
Segreteria Nazionale
DIRCREDITO
Via Principe Amedeo n. 23 - 00185 Roma

Spett.le
Segreteria Nazionale
FABI
Via Tevere n. 46 - 00198 Roma

Spett.le
Segreteria Nazionale
FIBA-CISL
Via Modena n. 5 - 00184 Roma

Spett.le
Segreteria Nazionale
FISAC-CGIL
Via Vicenza n. 5/a - 00185 Roma

Spett.le
Segreteria Nazionale
SINFUB
Via Cesare Balbo n. 35 - 00184 Roma

Spett.le
Segreteria Nazionale
UIL C.A.
Via Lombardia n. 30 - 00187 Roma



Spett.le
Organo di Coordinamento delle RSA della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.
DIRCREDITO
FABI
FIBA-CISL
FISAC-CGIL
SINFUB
UIL CA

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. DIREZIONE GENERALE BNL S.p.A.
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. ALDOBRANDESCHI
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di ALESSANDRIA
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di ANCONA
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub

Loro Sedi



Spettabile
R.S.A. Comune di AREZZO
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di ASCOLI PICENO
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di AVELLINO
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di AVERSA
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di BARI
- Dircredito
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di BARLETTA
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di BASSANO DEL GRAPPA
- Uil Ca

Loro Sede



Spettabile
R.S.A. Comune di BENEVENTO
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di BERGAMO
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di BIELLA
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di BOLOGNA
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di BOLZANO
- Fisac-CGIL

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di BRESCIA
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

4 di 24



Spettabile
R.S.A. Comune di BRINDISI
- Fisac-CGIL

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di BUSTO ARSIZIO
- Fabi

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di CAGLIARI
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di CARRARA
- Fisac-CGIL

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di CASERTA
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di CATANIA
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi



Spettabili
R.S.A. Comune di CATANZARO
- Dircredito
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di CHIETI
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di CHIOGGIA
- Fabi

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di CIVITAVECCHIA
- Sinfub

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di COMO
- Dircredito
- Fabi

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di COSENZA
- Dircredito
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di CREMONA
- Fabi

Loro Sede



Spettabile
R.S.A. Comune di CROTONE
- Fisac-CGIL
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di CUNEO
- Fabi
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di FANO
- Fabi
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di FERRARA
- Fabi
- Uil Ca
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di FIRENZE
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di FOGGIA
- Dircredito
- Fabi
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di FORLI'
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca
Loro Sedi



Spettabile
R.S.A. Comune di FROSINONE
- Uil Ca

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di GENOVA
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di GROSSETO
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di L'AQUILA
- Sinfub

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di LATINA
- Dircredito
- Fiba-CISL

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di LECCE
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Sinfub

Loro Sedi



Spettabile
R.S.A. Comune di LECCO
- Fabi

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di LIVORNO
- Fabi

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di LUCCA
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di MACERATA
- Fabi
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di MANTOVA
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di MATERA
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di MESSINA
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi



Spettabili
R.S.A. Comune di MILANO
- Dircredito
- Fibi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di MODENA
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di MOLFETTA
- Fiba-CISL

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di MONZA
- Dircredito
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di NAPOLI
- Dircredito
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di NOLA
- Fisac-CGIL

Loro Sede



Spettabili
R.S.A. Comune di NOVARA
- Fabi
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di NUORO
- Fisac-CGIL

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di ORISTANO
- Dircredito

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di PADOVA
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PALERMO
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PARMA
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi



Spettabile
R.S.A. Comune di PAVIA
- Fabi
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di PERUGIA
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di PESARO
- Fabi
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di PESCARA
- Dircredito
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PIACENZA
- Fabi
- Fiba-CISL
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PISA
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
Loro Sedi

12 di 24



Spettabili
R.S.A. Comune di PORDENONE
- Fabi
- Fisac-CGIL
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di POTENZA
- Fiba-CISL
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. PRATICA DI MARE Comune di POMEZIA
- Fisac-CGIL
- Uil Ca
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PRATO
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di RAVENNA
- Fisac-CGIL
- Uil Ca
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di REGGIO CALABRIA
- Fabi
- Fisac-CGIL
- Uil Ca
Loro Sedi



Speltabili
R.S.A. Comune di REGGIO EMILIA
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Speltabile
R.S.A. Comune di RIMINI
- Uil Ca

Loro Sede

Speltabili
R.S.A. Comune di ROMA
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Sinfub
- Uil Ca

Loro Sedi

Speltabili
R.S.A. Comune di SALERNO
- Dircredito
- Fiba-CISL
- Uil Ca

Loro Sedi

Speltabile
R.S.A. Comune di SAN BENEDETTO DEL TRONTO
- Fiba-CISL

Loro Sede

Speltabile
R.S.A. Comune di SASSARI
- Fiba-CISL

Loro Sede



Spettabile
R.S.A. Comune di SAVONA
- Fabi
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di SCHIO
- Uil Ca
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di SESTO FIORENTINO
- Fisac-CGIL
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di SIENA
- Fiba-CISL
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di SIRACUSA
- Fabi
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di TARANTO
- Dircredito
- Fabi
- Fisac-CGIL
- Sinfub
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di TERAMO
- Fisac-CGIL
Loro Sede



Spettabile
R.S.A. Comune di TERNI
- Sinfub
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di TORINO
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di TRENTO
- Fabi
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di TREVISO
- Fabi
- Fisac-CGIL
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di TRIESTE
- Fabi
- Uil Ca
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di UDINE
- Fabi
Loro Sede



Spettabili
R.S.A. Comune di VARESE
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di VENEZIA
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di VERCELLI
- Fabi

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di VERONA
- Dircredito
- Fabi
- Fiba-CISL
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di VIBO VALENTIA
- Fisac-CGIL

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di VICENZA
- Fabi
- Fisac-CGIL
- Uil Ca

Loro Sedi

17 di 24



Speltabile
R.S.A. Comune di VITERBO
- Uil Ca
Loro Sede

Spett.le
Associazione Bancaria Italiana (ABI)
Piazza del Gesù, 49
00186 Roma

Spett.le
Associazione Bancaria Italiana (ABI)
Via Olona, 2
20123 Milano

Spett.le
Direzione Regionale del Lavoro del Lazio
Via Maria Brighenti, 23
00159 Roma

Spett.le
Direzione Territoriale del Lavoro di Roma
Via Maria Brighenti, 23
00159 Roma

Spett.le
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
DG delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro
Via Forno, 8
00192 Roma

Spett.le
Agenzia Regionale Lazio Lavoro
Via del Serafico, 127
00142 Roma



Oggetto: Avvio della procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223 del 1991

Premesso che

- ai sensi dell'art. 17 del ccnl credito 19 gennaio 2012, le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale derivanti da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni formano oggetto di apposita procedura di confronto sindacale;
- l'art. 20 del predetto contratto collettivo prevede che le imprese – in presenza di tensioni occupazionali, anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possono prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali – prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla l. n. 223/1991, forniscono agli Organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che si intenderebbe adottare;
- in virtù delle predette norme, la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. (di seguito BNL), in relazione alle tensioni occupazionali riconducibili ai processi di riassetto organizzativo connessi alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali – Scenario 2013/2015", ha avviato con lettera del 30 novembre 2012 la prevista procedura di confronto sindacale;
- a seguito del confronto realizzatosi negli incontri tenutisi nelle date del 6 dicembre 2012, del 9, 16, 17, 22, 30, 31 gennaio e del 6 febbraio 2013, durante i quali sono state soddisfatte tutte le richieste di chiarimento e di approfondimento avanzate, la BNL e le Organizzazioni sindacali aziendali sono giunte alla definizione della procedura contrattuale, sottoscrivendo in data 6 febbraio 2013 l'Accordo Quadro relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali – Scenario 2013/2015" (v. in allegato n.1) e altri accordi attuativi/integrativi delle previsioni ivi contenute .

Tutto ciò premesso

La BNL – in attuazione di quanto convenuto con il citato Accordo Quadro – intende dare avvio alla procedura di cui agli artt. 4 e 24 della l. n. 223/1991, e successive modifiche e/o integrazioni, allo scopo di ridurre il personale dell'Azienda, sull'intero territorio nazionale e nelle diverse filiere, nella misura di cui alla successiva lett. c) della presente comunicazione.

Pertanto, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 3, della citata legge n. 223/1991, si precisa quanto segue:

a) Motivi che determinano la situazione di eccedenza

Fermo restando quanto descritto in premessa, BNL considera in ogni caso qui integralmente trascritti i motivi tutti già espressi nelle numerose occasioni di incontro nelle varie fasi del confronto sindacale,

19 di 24



nonché tutti i documenti trasmessi al riguardo alle OO.SS. Detti documenti sono stati sostenuti da ampio e approfondito contraddittorio fra le Parti, esimendo con ciò la BNL dal ripeterli ancora una volta.

Tanto premesso, l'apertura della procedura di cui agli artt. 4 e 24 della citata legge n. 223/1991 si pone a valle degli interventi riorganizzativi convenuti con gli Accordi del 12 gennaio 2012 riguardanti il Piano "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro SpA e conseguenti tensioni occupazionali" per il triennio 2012-2014, e con le successive intese attuative.

Il perdurare e l'acuirsi della situazione di criticità economica a livello nazionale ed internazionale ha richiesto, tra le altre cose, un'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, garantendo, nel contempo, il necessario equilibrio sociale attraverso gli strumenti individuati dalle Parti nel più volte menzionato Accordo Quadro del 6 febbraio 2013, che prevede sia interventi su diverse componenti di costo, sia la riduzione degli organici della Banca.

Il Piano 2013-2015 presentato dalla BNL alle Organizzazioni sindacali aziendali e oggetto delle Intese del 6 febbraio 2013 – che prevede numerosi ed articolati interventi organizzativi – si inserisce, dunque, in un delicatissimo contesto economico 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 gli obiettivi strategici, rivedendo anche le possibilità di contenimento della struttura dei costi, migliorando l'efficienza della Banca, favorendo una più efficace gestione del rischio e della relazione con la clientela, in coerenza con lo scenario attuale e, soprattutto, prospettico.

Il contesto attuale vede infatti, come accennato, il protrarsi di una situazione economica fortemente negativa, caratterizzata dal permanere di difficoltà e di fragilità per l'economia italiana ed europea e, quindi, da scenari recessivi ed estremamente volatili, nonostante siano stati raggiunti in Europa importanti progressi.

A condizionare ulteriormente la situazione sopra descritta, sono intervenuti gli effetti della riforma previdenziale del dicembre 2011 (l. n. 214 del 22 dicembre 2011) che ha modificato l'intera impalcatura del sistema pensionistico italiano, incidendo, tra le altre cose, anche sulle situazioni dei lavoratori che avevano presentato domanda di accesso al Fondo di solidarietà di settore ai sensi di Accordi aziendali precedenti e determinando ulteriori oneri non preventivati né prevedibili, di cui l'azienda si è fatta carico.

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.

b) Motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la riduzione di personale



Le Parti, nell'ambito del confronto che ha condotto alla stipulazione del citato Accordo Quadro del 6 febbraio 2013 e delle altre Intese sottoscritte in pari data, si sono date atto che le trattative si sono inserite nel modello di Relazioni Industriali che caratterizza i rapporti sindacali in BNL; modello che in questi anni ha permesso di affrontare, nel rispetto dei reciproci ruoli ed in assenza di tensioni sociali, 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.

In coerenza con tale modello, sono state ricercate le soluzioni più opportune al fine di limitare l'impatto della riduzione dei livelli occupazionali, prevedendo il ricorso a tutti gli strumenti indicati dalle normative contrattuali e legali vigenti in materia, anche con riferimento prioritario ai criteri di cui all'art. 8 (1° comma) del DM 158/2000, confermati e ribaditi nell'Accordo ABI/Sindacati dell'8 luglio 2011 con il quale sono state apportate modifiche alla disciplina del Fondo di solidarietà, recepito con D.M. 3 agosto 2012, n. 67329.

In particolare, allo scopo di limitare gli impatti occupazionali ed in relazione all'obiettivo di contenimento dei costi, sono stati individuati, ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti, una molteplicità di strumenti, anche in concorso tra loro, tra i quali, la risoluzione del rapporto di lavoro di tutti coloro che matureranno nell'anno 2015 i requisiti stabiliti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio – che risultano funzionali alla realizzazione degli obiettivi indicati nel piano – in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti e con il D.M. 28 aprile 2000, n.158, prorogato con D.M. n. 226 del 2006 e con le menzionate modifiche ed integrazioni economico-normative, che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di settore, così recita testualmente (art. 8, comma 1):

"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."

Per tutte le persone matureranno il diritto alla pensione nell'anno 2015 si è prevista l'uscita con la possibilità di usufruire di un incentivo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro secondo le modalità individuate con separato Verbale di Accordo del 6 febbraio 2013 che disciplina i criteri e le modalità per l'accesso al pensionamento e al Fondo di solidarietà di settore (v. In allegato n. 2).

Oltre alla prioritaria risoluzione del rapporto di lavoro per personale di cui sopra, per le altre risorse in esubero – fino a concorrenza del numero di 450 di cui alla successiva lettera c) – allo scopo di favorire la gestione delle situazioni di eccedenza di cui sopra, riducendo il conseguente impatto sociale, si è concordemente stabilito di ricorrere, per tutti i dipendenti – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che matureranno il diritto alla pensione nel periodo dall'1/1/2016 al 31/12/2019, alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà su base volontaria, sulla base dei criteri disciplinati dal predetto Verbale di Accordo che definisce criteri e modalità di accesso al Fondo di solidarietà di settore.

21 di 24



Le Parti stipulanti citato Accordo Quadro 6 febbraio 2013 hanno altresì concordemente convenuto che qualora le adesioni volontarie al pensionamento presentate dal personale fossero state inferiori al numero degli aventi diritto alla pensione, al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, si sarebbe fatto ricorso ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal menzionato comma 1, art. 8, del D.M. 28 aprile 2000, n. 158, prorogato con D.M. n. 226 del 2006.

Conseguentemente le Parti si erano date atto che, verificata e constatata la mancata adesione volontaria da parte di tutti i dipendenti che matureranno il diritto alla pensione nell'anno 2015, al fine di dare attuazione a quanto previsto nell'Accordo Quadro 6 febbraio 2013, l'azienda, nel limite degli esuberi concordati, avrebbe attivato le procedure di cui alla legge n.223/1991, artt. 4 e 24, per la gestione del personale in esubero, con l'impegno delle Parti a definire le relative procedure entro 7 giorni lavorativi dall'avvio, in modo coerente e conforme a quanto previsto al periodo precedente.

Al predetto personale è stato assegnato un considerevole arco temporale (dal 4 al 29 marzo 2013) nel quale presentare la relativa domanda di pensionamento volontario incentivato.

Scaduto tale termine senza che si fossero raggiunti gli obiettivi di cui sopra, BNL ha ritenuto di prevedere – prima dell'apertura della procedura ex lege n. 223 del 1991 – un ulteriore periodo fino al 12 aprile 2013 entro il quale consentire agli interessati di poter ancora aderire al pensionamento incentivato.

Malgrado ciò, non si è raggiunto – come emerso nell'ambito degli incontri di verifica dell'8 e del 23 maggio 2013 delle richieste di adesione al pensionamento volontario di cui al punto 5 dell'Accordo Quadro 6 febbraio 2013 – il condiviso obiettivo prefissato; pertanto, si rende necessario dare attuazione a quanto previsto dal citato Accordo Quadro e nel Verbale di Accordo, sottoscritto in pari data, che disciplina i criteri e le modalità per l'accesso al pensionamento e al Fondo di solidarietà di settore, dando quindi avvio alla procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991.

c) Numero, collocazione aziendale e profili professionali dei lavoratori in eccedenza e del personale abitualmente impiegato

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 – Scenario 2013/2015" – analizzato e approfondito con le Organizzazioni sindacali durante i numerosi incontri che hanno condotto alla stipulazione dell'Accordo Quadro 6 febbraio 2013 – individuava in 630 risorse il personale in esubero nel triennio 2013-2015, parte delle quali si aggiungevano agli esuberi già individuati per il periodo 2012-2014 dai citati Accordi del 12 gennaio 2012. A seguito dei numerosi incontri e degli approfondimenti effettuati, nonché degli ulteriori interventi posti in campo dalla Banca anche a seguito di richieste avanzate dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, è stato convenuto che l'esubero effettivo fosse ridotto a 450 unità.

Si riporta in allegato n. 3 il prospetto riepilogativo delle citate 450 posizioni in esubero, in relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 3, della l. n. 223 del 1991.

22 di 24



Si sottolinea che il raggiungimento del condiviso obiettivo di cui sopra è essenziale e ineludibile per limitare l'impatto sociale della riduzione dei livelli occupazionali attraverso l'attuazione di tutti gli interventi a ciò finalizzati e individuati con il più volte menzionato Accordo Quadro 6 febbraio 2013, tra cui la riduzione a 450 unità delle originarie eccedenze di personale.

Si riporta in allegato n. 4 il prospetto riepilogativo del personale in organico al 1° gennaio 2013, in relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 3, della l. n. 223 del 1991.

d) Tempi di attuazione del programma di riduzione del personale

Nel rispetto dei tempi definiti con il più volte citato Accordo Quadro 6 febbraio 2013 (cfr., punto 5, cit.), andrà sottoscritta un'intesa che preveda – in coerenza con il predetto Accordo Quadro – la cessazione dal servizio, nell'anno 2015, indistintamente di tutti i lavoratori che matureranno in tale anno il diritto al trattamento pensionistico, con uscite connesse alle singole decorrenze dello stesso.

Allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative occorrerà confermare la facoltà dell'Azienda di comunicare le posizioni delle risorse – nel massimo di 5 – che, pur maturando il diritto alla pensione nell'anno 2015, BNL deciderà di mantenere in servizio, come previsto dal citato Accordo Quadro 6 febbraio 2013.

In relazione a particolari esigenze organizzative e produttive, andrà prevista la facoltà dell'azienda di rinviare l'uscita di alcune risorse fino a un massimo di 6 mesi oltre la data nella quale gli interessati matureranno il diritto a pensione.

e) Eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma medesimo

BNL, per attenuare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma di riduzione degli organici, riconferma la propria immediata disponibilità a dare piena attuazione a quanto definito nell'Accordo Quadro del 6 febbraio 2013.

In particolare, si conferma la disponibilità a concordare che i lavoratori interessati dal programma di esubero – in relazione alle esigenze tecnico/produttive ed organizzative del complesso aziendale – vengano individuati prioritariamente nel personale, appartenente a tutte le categorie contrattuali, che, nell'anno 2015, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per il diritto all'erogazione della pensione anticipata o di vecchiaia, secondo la legislazione tempo per tempo vigente.

f) Metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione

Si dichiara e si assicura che il metodo di calcolo delle attribuzioni patrimoniali è coerente con la legislazione vigente e con la contrattazione collettiva alle quali si fa costante riferimento, come peraltro controllato e certificato dagli organi preposti.



* * *

BNL invita, pertanto, le Organizzazioni sindacali a dare corso alle successive fasi della presente procedura, affinché la stessa venga definita e conclusa nel termine di 7 giorni lavorativi dal relativo avvio – come concordemente convenuto nell'Accordo Quadro del 6 febbraio 2013 e nel Verbale di Accordo, sottoscritto in pari data, che disciplina i criteri e le modalità per l'accesso al pensionamento e al Fondo di solidarietà di settore – in modo coerente e conforme a quanto previsto nel medesimo Accordo Quadro e al punto b) che precede, adottando la soluzione individuata nel più volte citato Accordo Quadro del 6 febbraio 2013.

A tal fine, BNL dichiara sin d'ora la propria disponibilità per l'avvio del confronto sindacale di cui alla procedura in oggetto, entro il termine di cui all'art. 4, comma 5, della l. n. 223 del 1991.

Banca Nazionale del Lavoro SpA
Direzione Generale

R. Quinale

G. Serravalle

Allegato n. 1 – Accordo Quadro 6 febbraio 2013 relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali – Scenario 2013/2015"

Allegato n. 2 - Verbale di Accordo 6 febbraio 2013 relativo ai criteri e alle modalità per l'accesso al pensionamento e al Fondo di solidarietà di settore

Allegato n. 3 - Esuberi BNL SpA

Allegato n. 4 - Organico a libro matricola BNL SpA alla data del 1° gennaio 2013

ACCORDO QUADRO

Il giorno 6 febbraio 2013

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

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

PREMESSE

Le Parti si sono incontrate, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 30 novembre 2012 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali – Scenario 2013/2015" (consegnato alle Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 6 dicembre 2012, in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto).

Tale operazione fa seguito a quanto convenuto con l'Accordo del 12 gennaio 2012 riguardante il Piano "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro SpA e conseguenti tensioni occupazionali" per il triennio 2012-2014, e con le successive intese attuative, ed ha il fine di migliorare l'efficienza della Banca, 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.

Il contesto attuale vede il protrarsi di una situazione economica fortemente negativa, caratterizzata dal permanere di difficoltà e di fragilità per l'economia italiana ed europea e, quindi, da scenari recessivi ed estremamente volatili, nonostante siano stati raggiunti in Europa importanti progressi.

A condizionare ulteriormente la situazione sopra descritta, sono intervenuti gli effetti della riforma previdenziale del dicembre 2011 (l. n. 214 del 22 dicembre 2011) che ha modificato l'intera impalcatura del sistema pensionistico italiano, incidendo, tra le altre cose, anche sulle situazioni dei lavoratori che avevano presentato domanda di accesso al Fondo di solidarietà di settore ai sensi dell'Accordo del 17 febbraio 2010 e determinando ulteriori oneri non preventivati né prevedibili, di cui l'azienda si è fatta carico.

Obiettivi del Piano Risorse Umane 2013-2015 sono, quindi, quelli di assicurare il corretto funzionamento della Banca, sostenendo i progetti di sviluppo del business, soprattutto del Retail &

Private, attraverso un adeguato turnover che consenta anche la chiusura di gap sui ruoli commerciali, creare le condizioni per lo sviluppo professionale, valorizzando la formazione e la crescita interna, rivedere lo scenario HR con un target di costo al 2015 inferiore allo scenario originario.

In considerazione di quanto precede, il nuovo piano 2013-2015, presentato dall'azienda, prevede gli interventi organizzativi di cui alla citata lettera del 30 novembre 2012 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali - Scenario 2013/2015" (consegnato, illustrato e discusso con le Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 6 dicembre 2012 e successivi, in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto).

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

Gli obiettivi del Piano verranno realizzati in modo tale da garantire il necessario equilibrio sociale attraverso gli strumenti di seguito individuati, che prevedono sia interventi su diverse componenti di costo, sia la riduzione degli organici della Banca.

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 le soluzioni più opportune, 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 (1° comma) del DM 158/2000, confermati e ribaditi nell'Accordo 8 luglio 2011, con il quale sono state apportate modifiche alla disciplina del Fondo di solidarietà, recepito con il D.M. 3 agosto 2012, n. 67329.

A seguito dei numerosi incontri e degli approfondimenti effettuati, e in relazione alla richiesta sindacale di contenere la riduzione dei livelli occupazionali anche attraverso assunzioni di personale giovane, il personale in esubero è stato individuato in 630 risorse nel triennio 2013-2015, parte delle quali si aggiungono agli esuberi già individuati per il periodo 2012-2014 dal citato Accordo del 12 gennaio 2012.

A fronte della disponibilità dell'Azienda (nei limiti di cui alla "Dichiarazione dell'Azienda" n.3, in calce al presente Accordo Quadro) ad accogliere la richiesta sindacale volta ad effettuare, nel triennio 2013-2015, assunzioni di personale – anche attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante ovvero altre forme contrattuali finalizzate alla stabilizzazione del lavoro giovanile – a fronte delle uscite previste, la riduzione di personale riguarderà 450 unità, che verranno gestite attraverso il ricorso, per gli aventi diritto come di seguito specificato, al pensionamento e al Fondo di solidarietà di settore di cui al D.M. n.158/2000.

Le Parti condividono l'importanza della valorizzazione del potenziale umano presente in BNL in termini di competenze e capacità professionali, nonché di un'occupazione sostenibile, anche proseguendo le politiche di creazione di nuove opportunità di ingresso per i giovani.

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) di cui al D.M. 28 aprile 2000, n. 158 ed al citato accordo nazionale 8 luglio 2011, recepito con il D.M. 3 agosto 2012, n. 67329.

SI CONVIENE CHE

1. In relazione a quanto sopra descritto, le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

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 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, recepito nel D.M. 3 agosto 2012 n. 67329, 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 al 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. "

3. Per tutti i dipendenti – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che matureranno nell'anno 2016 i requisiti stabiliti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio, 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.

4. Le Parti si incontreranno entro aprile 2013 al fine di rendicontare le richieste di adesione volontaria di cui al punto 3. del presente Accordo.

5. Effettuata la verifica di cui al punto che precede e constatata – alla luce degli EcoCert raccolti sulla base delle previsioni del citato Accordo sindacale del 12 gennaio 2012 – la mancata adesione volontaria da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione di cui al punto 3. che precede, le Parti si danno sin d'ora atto che la Banca, al fine di dare attuazione a quanto previsto nel presente accordo, 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 ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal citato art. 8, comma 1, D.M. 28 aprile 2000, n.158, riportato al punto 2. del presente Accordo Quadro. Nella circostanza, l'Azienda comunicherà alle Organizzazioni Sindacali un eventuale contingente di risorse – nel massimo di 6 unità – che, pur maturando il diritto alla pensione nell'anno 2016, la Banca avrà deciso di mantenere in servizio allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative.

6. Oltre alla prioritaria risoluzione del rapporto di lavoro per personale di cui al punto 3. che precede, per le altre risorse in esubero – fino a concorrenza del menzionato numero di 450 – allo scopo di favorire la gestione delle situazioni di eccedenza di cui sopra, riducendo il conseguente impatto sociale, viene concordemente stabilito di ricorrere, per tutti i dipendenti – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che matureranno il diritto alla pensione nel periodo dall'1/1/2016 al 31/12/2019, alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà su base volontaria, sulla base dei criteri disciplinati con separato Accordo Pensionamenti/Esodi sottoscritto in pari data.

7. Fermo restando quanto sopra, in caso di variazioni delle condizioni e dei requisiti legali di accesso ai trattamenti pensionistici – sopravvenute rispetto alla stipulazione del presente Accordo Quadro – le Parti si incontreranno per concordare le opportune misure, anche modificative di quanto convenuto.

8. Si confermano anche per l'anno 2015 le previsioni di cui al punto 3. – escluso quanto indicato all'ultimo punto del paragrafo contrassegnato da (iii) - del citato Accordo del 12 gennaio 2012, ivi comprese le specifiche azioni di formazione e riqualificazione professionale a supporto degli interventi di mobilità funzionale e geografica nonché, fino al 31/12/2014, quanto disposto dal Verbale del 23/11/06, così come rinnovato dal Verbale di Accordo del 17/02/10.

Le Parti si incontreranno entro il primo semestre del 2014 al fine di valutare l'estensione della previsione di cui al sopra richiamato punto 3, paragrafo (iii), nonché quanto disposto dal Verbale del 23/11/06, così come rinnovato dal Verbale di Accordo del 17/02/10, per il 2015. In occasione del medesimo incontro verrà valutata l'estensione della corresponsione per un ulteriore anno, rispetto agli 8 anni già previsti, del contributo giornaliero riconosciuto al personale trasferito ad altre unità produttive di iniziativa dell'azienda che abbia scelto di mantenere la propria residenza nel comune di provenienza (c.d. pendolarismo).

9. Tenuto conto di quanto stabilito dalla "Dichiarazione delle Parti" in calce al Cap. VII del contratto nazionale di lavoro del 19 gennaio 2012 – che recita testualmente "*Le Parti firmatarie, nel condividere l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto, sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti. Le Imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento delle finalità di cui sopra*" – le Parti concordano interventi mirati alla migliore fruizione delle dotazioni di ferie, allo scopo di conseguire i suddetti obiettivi.

In particolare, le Parti condividono che occorra tendere alla completa fruizione delle ferie entro l'anno di competenza, in armonia con le esigenze operative ed organizzative della Banca, nonché con le consuete modalità di programmazione e fruizione delle stesse.

Nel caso di residui ferie relativi ad anni precedenti superiori a 3 giorni, le Parti convengono che il lavoratore, d'intesa con l'Azienda, ne pianifichi il relativo godimento con la finalità di abbattere il residuo del 30% per ciascun anno del triennio di vigenza del presente Accordo Quadro. A tal fine la Banca adotterà tutte le misure più opportune, atte a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra.

Laddove i lavoratori interessati non inseriscano i residui di ferie nei piani ferie – secondo le disposizioni aziendali che verranno emanate – la Banca potrà procedere in via unilaterale a fissare i relativi periodi di fruizione delle stesse, fino al raggiungimento dell'obiettivo, convenuto tra le Parti, di cui al periodo precedente.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink, representing the various parties to the agreement. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names, and are arranged horizontally across the width of the page.

Fermo quanto sopra, al fine di limitare gli impatti occupazionali ed in coerenza con l'obiettivo di contenimento dei costi, proseguirà il piano di riduzione del lavoro straordinario e di fruizione delle ore accumulate con il meccanismo della Banca delle Ore di cui al punto 2. dell'Accordo del 12 gennaio 2012, prioritariamente nei siti ove si riscontra una maggiore eccedenza di personale.

Per quanto riguarda, in particolare, il lavoro straordinario BNI, si impegna, nel triennio 2013-2015, a ridurre il quantitativo di ore annue del 6% per ciascun anno del triennio di vigenza del presente Accordo Quadro, rispetto al numero delle ore di prestazione aggiuntiva effettuate nel 2012, adottando soluzioni organizzative che consentano una coerente attuazione di tale impegno.

* * *

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. 17 e 20 del CCNL 19 gennaio 2012 (ex artt. 15 e 18 CCNL 2007) di cui alla comunicazione del 30 novembre 2012 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali - Scenario 2013-2015" consegnato alle Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 6 dicembre 2012.

Le Parti - nel triennio 2013-2015 - si incontreranno, con cadenza di norma quadrimestrale, per valutare l'andamento delle previsioni di cui al presente Accordo e le relative ricadute economiche.

Le parti condividono, inoltre, l'opportunità di proseguire nello svolgimento di incontri informativi semestrali attraverso apposite riunioni delle RSA del territorio con le modalità finora utilizzate.

Le Parti si incontreranno, altresì, non appena terminata la sperimentazione delle agenzie Cashless, per l'illustrazione dei relativi risultati.

* * *

Dichiarazioni dell'Azienda

1. L'azienda conferma l'impegno a proseguire nel piano di riduzione dei costi relativi alle consulenze e alle leve di retribuzione variabile (sistema incentivante, bonus discrezionale e bonus manageriale) nonché al contenimento del ricorso all'outsourcing.

2. L'Azienda si impegna a valutare tempestivamente le richieste di part-time per favorire - 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 Accordo Quadro, l'Azienda – proseguendo nella grande attenzione alla solidarietà generazionale che da sempre caratterizza le relazioni industriali in BNL e nell'intento di proseguire la politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, favorendo un'occupazione giovanile di qualità – dichiara la propria disponibilità ad accogliere la richiesta delle Organizzazioni Sindacali di effettuare nel periodo di vigenza del piano (in aggiunta alle 200 assunzioni indicate nell'accordo del 12 gennaio 2012) ulteriori ingressi fino ad almeno 160 assunzioni, anche attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante ovvero altre forme contrattuali che abbiano l'obiettivo della stabilizzazione del lavoro giovanile, utilizzando anche i nuovi strumenti messi a disposizione dai ccnl 19 gennaio 2012.

Le risorse verranno individuate fra il personale con rapporto a tempo determinato che abbia prestato servizio a partire dal 01/01/2012, per almeno 6 mesi e con valutazioni positive. Esclusivamente allo scopo di definire il periodo minimo di 6 mesi, l'Azienda potrà valutare di computare anche precedenti periodi di lavoro in banca prestati con contratti di somministrazione, ferma la necessità delle valutazioni positive.

Fermo quanto sopra, la Banca potrà anche valutare la possibilità di allargare il bacino di cui sopra anche alle persone con contratto di somministrazione che abbiano svolto almeno due periodi di lavoro in banca. Al fine di definire le priorità di ingresso verranno tenute in particolare considerazione gli eventuali carichi familiari degli interessati, la maggiore età, la data più distante di chiusura del precedente rapporto di lavoro.

Le assunzioni avverranno per 120 posizioni nell'ambito della Direzione Territoriale della precedente piazza di impiego, anche per attività diverse da quelle svolte in precedenza. Per ulteriori 40 posizioni l'Azienda si riserva la possibilità di collocarle sull'intero territorio nazionale.

4. L'Azienda si impegna a presentare le evoluzioni del progetto SQUA.R.E.

Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali

In relazione al progetto aziendale SQUA.R.E. relativo alla costituzione di un nucleo di promotori finanziari esterni, le Organizzazioni Sindacali dichiarano la loro contrarietà alla realizzazione del progetto medesimo, considerandolo lesivo delle professionalità interne esistenti, in special modo in caso di impiego di ex dipendenti BNL.

Letto, confermato e sottoscritto

BNL S.p.A.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali presenti in

BNL S.p.A.

DIORREDITO

FAB

FIBA/CIS

FISACIGGIL

SINFUB

UI/CAL

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 6 febbraio 2013

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

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

premesso che

- in data odierna, a definizione della procedura avviata ai sensi delle vigenti disposizioni di contratto in relazione alla procedura di "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali – Scenario 2013/2015", è stato sottoscritto un separato Accordo Quadro con il quale si sono riscontrati fenomeni di eccedenza del personale per 630 risorse nel triennio 2013-2015, parte delle quali si aggiungono agli esuberi già individuati per il periodo 2012-2014 dall'Accordo del 12 gennaio 2012;
- a fronte della disponibilità dell'Azienda ad accogliere la richiesta sindacale volta ad effettuare, nel triennio 2013-2015, anche assunzioni di personale – attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante ovvero altre forme contrattuali finalizzate alla stabilizzazione del lavoro giovanile – a fronte delle uscite previste, la riduzione di organico riguarderà 450 unità;
- con D.M. 28 aprile 2000 n. 158 è stato istituito presso l'INPS il "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito" (di seguito Fondo di solidarietà), la cui durata - inizialmente fissata fino al 30 giugno 2010 - è stata prorogata, con DM 28 aprile 2006, fino al 30 giugno 2020;
- in data 8 luglio 2011 l'ABI e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato l'Accordo Quadro "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" – successivamente recepito con il D.M. 3 agosto 2012, n. 67329 – nell'ottica di un riordino della relativa disciplina e di riconduzione della stessa ad un assetto più adeguato alle attuali necessità del settore anche condividendo l'esigenza di un miglior ricorso alle misure di riduzione delle tensioni occupazionali. Con tale Accordo le Parti hanno confermato e ribadito, in particolare, le previsioni di cui agli artt. 7 e 8 del D.M. n. 158 del 2000; si è altresì previsto

l'impegno a valorizzare la possibilità che il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, avvenga, ove ne sussistano i presupposti, sulla base di un accordo tra le parti aziendali o di gruppo stipulato nell'ambito delle procedure contrattuali che riguardano i processi che determinano tensioni occupazionali;

si conviene che

- 1) Le premesse fanno parte integrante del presente Verbale di Accordo.
- 2) Per tutte le persone – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che matureranno il diritto alla pensione nell'anno 2015, si prevede l'uscita con la possibilità di usufruire di un incentivo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro; l'incentivo è pari a n. 10 mensilità a cui si aggiunge un incentivo extra per ogni trimestre di anzianità aziendale pari a: n. 0,03 mensilità per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi fino al 3° livello e n. 0,01 mensilità per i Quadri Direttivi di 4° livello ed i Dirigenti.
- 3) 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 OO.SS. firmatarie del presente accordo, ai sensi delle previsioni di contratto e/o normale.
- 4) Le Parti si incontreranno entro aprile 2013 al fine di rendicontare le richieste di adesione volontaria di cui al punto 2) del presente Accordo.
- 5) Effettuata la verifica di cui al punto che precede e constatata - sulla base degli EcoCert raccolti in relazione alle previsioni del citato accordo del 12 gennaio 2012 - la mancata adesione volontaria da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione di cui al punto 2), al fine di attenuare quanto più possibile le relative ricadute sociali, viene concordemente stabilito di ricorrere 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, che prevede: *"Ai sensi di quanto previsto dall'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 aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio"*.

- 6) Conseguentemente, le Parti firmatarie del presente Accordo si danno sin d'ora atto che, effettuata la verifica di cui al precedente punto 4) 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 5) in argomento. Nella circostanza, l'Azienda comunicherà altresì il numero complessivo – nel massimo di 5 unità – delle risorse che, pur maturando il diritto alla pensione nell'anno 2015, l'Azienda avrà deciso di mantenere in servizio allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative.
- 7) Fermo restando quanto sopra previsto, l'Azienda - allo scopo di favorire la gestione delle situazioni di eccedenza di personale, riducendo il conseguente impatto sociale - attiverà contestualmente per il personale appartenente alle Aree Professionali e alla categoria del Quadri Direttivi e dei Dirigenti - per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili - che maturerà il diritto alla pensione nel periodo dall'1/1/2016 al 31/12/2019, il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, su base volontaria, sulla base dei criteri disciplinati con separato Accordo sottoscritto in pari data.
- 8) In relazione a quanto previsto ai precedenti punti 2) e 7), il numero definitivo delle posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà – stante il numero massimo di 450 uscite previste – sarà determinato per differenza rispetto al numero degli aventi diritto alla pensione nell'anno 2015.

Il D.M. 28 aprile 2000 n. 158 – come modificato dal D.M. 3 agosto 2012, n. 67329 – prevede che gli assegni straordinari saranno erogati dal Fondo per il periodo massimo di 60 mesi antecedente la effettiva decorrenza dei trattamenti pensionistici; le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro, da realizzarsi ai sensi e per gli effetti di separato Verbale di Accordo sottoscritto in pari data, interesseranno i dipendenti per i quali entro il 2019 ci sarà la effettiva decorrenza del trattamento pensionistico, secondo le disposizioni di legge vigenti al momento di presentazione delle domande, per conseguire la pensione a carico dell'AGO.

Ai sensi di quanto previsto dal citato D.M. 28 aprile 2000 n. 158, 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 dal citato decreto ministeriale, come modificato dal D.M. 3 agosto 2012, n. 67329.

Le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia al preavviso o relativa indennità sostitutiva, dovranno essere formalizzate secondo le modalità operative

che verranno indicate con apposita comunicazione sulla intranet aziendale con la quale saranno rese note:

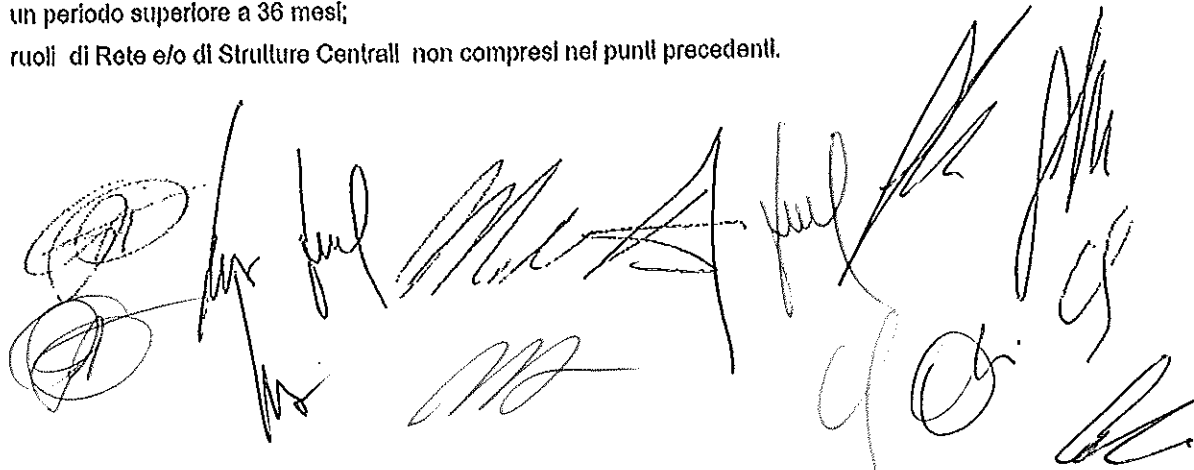
- la data finale di presentazione delle richieste, che saranno accolte da BNL S.p.A. nel numero stabilito ai sensi del punto 8) che precede;
- le possibili date di decorrenza delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà - e la relativa suddivisione numerica delle domande - tra le quali il lavoratore potrà indicare la propria preferenza. BNL S.p.A. si riserva di modificare la decorrenza delle domande per renderle coerenti alla citata suddivisione numerica nonché, in relazione a motivate esigenze tecnico - organizzative, di posticipare fino ad un massimo di 12 mesi, la data di risoluzione del rapporto di lavoro indicata dal lavoratore/lavoratrice.

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 le opportune misure, anche modificative di quanto convenuto.

Le domande di accesso al Fondo di Solidarietà, di cui al punto 7) del presente Accordo, saranno accolte nel limite di cui al punto 8), secondo i seguenti livelli progressivi di priorità, 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:

- lavoratrici/lavoratori portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/92 o che assistono con continuità - ai sensi e con le tutele di cui alla legge 104/92 - un parente con handicap in condizioni di gravità. In entrambi i casi l'attestazione dovrà essere precedente alla data del presente Accordo;
- lavoratrici/lavoratori adibiti alla Direzione Operations (ambito ex PAC) o alle Functions, per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo di 36 mesi;
- lavoratrici/lavoratori adibiti a ruoli di rete - con esclusione dei ruoli di cui alla tabella allegata al presente Verbale di Accordo - per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo di 36 mesi;
- lavoratrici/lavoratori adibiti alla Direzione Operations (ambito ex PAC) o alle Functions, per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo superiore a 36 mesi;
- lavoratrici/lavoratori adibiti a ruoli di rete - con esclusione dei ruoli di cui alla tabella allegata al presente Verbale di Accordo - per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo superiore a 36 mesi;
- ruoli di Rete e/o di Strutture Centrali non compresi nei punti precedenti.

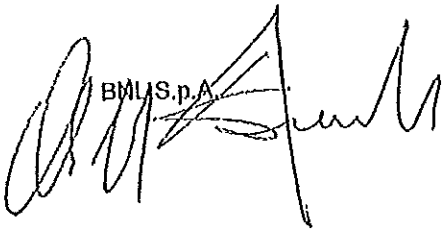





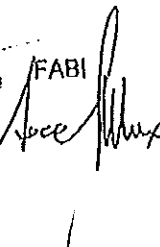
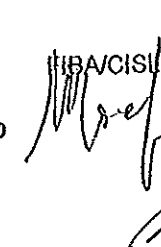
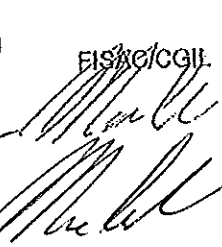
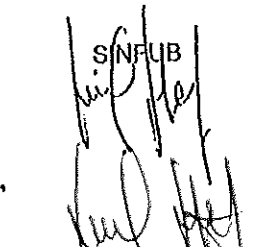
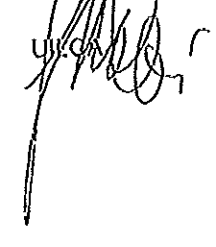
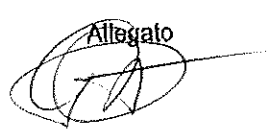

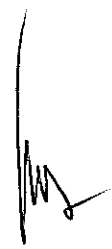
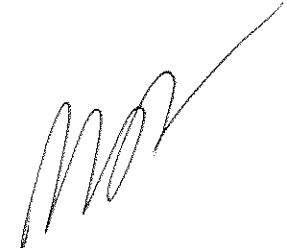

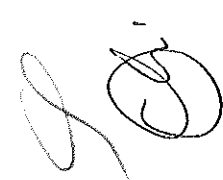
Nell'incontro di cui al punto 4) del presente Accordo, l'Azienda Informerà anche le Organizzazioni Sindacali circa le previsioni di uscita per accesso al Fondo di solidarietà ai sensi del presente Verbale di Accordo, fermo restando il numero massimo di uscite fissato al punto 8).

Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si fa rinvio ai D.M. 28/4/2000 n. 158 e successive modificazioni e/o integrazioni, nonché alle circolari INPS in materia.

Letto, confermato e sottoscritto


BML S.p.A.

Le Segreterie dell'Organo di Coordinamento/Rappresentanze Sindacali Aziendali

 DIRCREDITO
 FABI
 FIBACISI
 FISAC/CGIL
 SINFLUB
 UNICOM
 Allegato






Allegato al Verbale di Accordo del ...08/02/2013

<i>Cluster</i>	<i>Mansioni</i>
Commerciali Imprese	Gestore Imprese Gestore Imprese Prospect
Commerciali Individuali e Small Business	Gestore Relazionale Privati Consulente gestione patrimonio (Cop) Gestore Small business
Commerciali Private	Private Banker
Coordinamento- Responsabili Punti vendita	Direttore di Agenzia Direttore Gruppo Agenzie Responsabile Centro Imprese Responsabile Centro Private Banking Vice dag
Coordinamento- Responsabili Rete Retail	Direttore di Area Retail Direttore di Area Private Responsabile Centro Relazioni Clientela Responsabile Commerciale Private Responsabile Commerciale Rete Imprese Responsabile Commerciale Rete Agenzie Responsabile Animazione e Sviluppo Commerciale
Commerciali - Corporate	Responsabile Relazioni Corporate Senior Responsabile Grandi Relazioni Corporate
Commerciali - Pubblica Amministrazione	Responsabile Relazioni Pubblica Amministrazione Responsabile Grandi Relazioni Pubblica Amministrazione
Coordinamento - Responsabili Rete Corporate	Direttore Centro Affari Territoriale Direttore Territoriale Corporate Direttore Commerciale Corporate Direttore Commerciale Corporate PP.AA. Direttore Commerciale Grandi Clienti Responsabile Commerciale Corporate Responsabile Sviluppo Private

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals involved in the document.

sigla_prov	1^ Area	2^ Area 1^ Livello	2^ Area 2^ Livello	2^ Area 3^ Livello	3^ Area 1^ Livello	3^ Area 2^ Livello	3^ Area 3^ Livello	3^ Area 4^ Livello	QD 1^ Livello	QD 2^ Livello	QD 3^ Livello	QD 4^ Livello	Dirigenti	Totale complessivo
AG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AL	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
AN	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	1	0	5
AO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AP	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
AQ	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	1	0	0	5
AR	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
AT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AV	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
BA	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1	0	2	0	7
BG	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	3
BI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
BO	0	0	0	0	0	0	1	3	1	1	1	3	0	10
BR	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
BS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
BT	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
BZ	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
CA	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0	5
CB	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
CE	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	3
CH	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
CI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CN	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
CO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CS	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	4
CT	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
CZ	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	3
EE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
EN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FC	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
FE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FG	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	4
FI	0	0	0	0	0	0	0	7	1	1	2	4	0	15
FM	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
FR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GE	0	0	0	0	0	0	1	4	1	1	0	2	1	10
GO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GR	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
IM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
KR	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	4
LC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
LE	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	3
LI	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
LO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LT	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3
LU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
MB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MC	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
ME	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MI	0	0	0	0	1	0	3	11	3	4	2	10	1	35
MN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MO	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
MS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NA	0	0	0	0	0	0	1	4	2	2	1	3	0	13

sigla_prov	1^ Area	2^ Area 1^ Livello	2^ Area 2^ Livello	2^ Area 3^ Livello	3^ Area 1^ Livello	3^ Area 2^ Livello	3^ Area 3^ Livello	3^ Area 4^ Livello	QD 1^ Livello	QD 2^ Livello	QD 3^ Livello	QD 4^ Livello	Dirigenti	Totale complessivo
NC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NU	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
OG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
OR	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
OT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PA	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
PC	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
PD	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
PE	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	4
PG	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	1	0	5
PI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PN	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
PO	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
PR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PU	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
PV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PZ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3
RE	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
RG	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
RI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RM	0	2	0	0	4	5	9	57	30	17	13	78	9	224
RN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
RO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SA	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	3
SI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
SV	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TE	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TN	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TO	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	1	0	5
TP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TR	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TS	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
TV	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
UD	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
VA	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	4
VB	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
VC	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
VE	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	3	0	6
VI	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	4
VR	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
VT	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
VV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	0	2	0	1	6	5	25	171	48	33	25	122	12	450

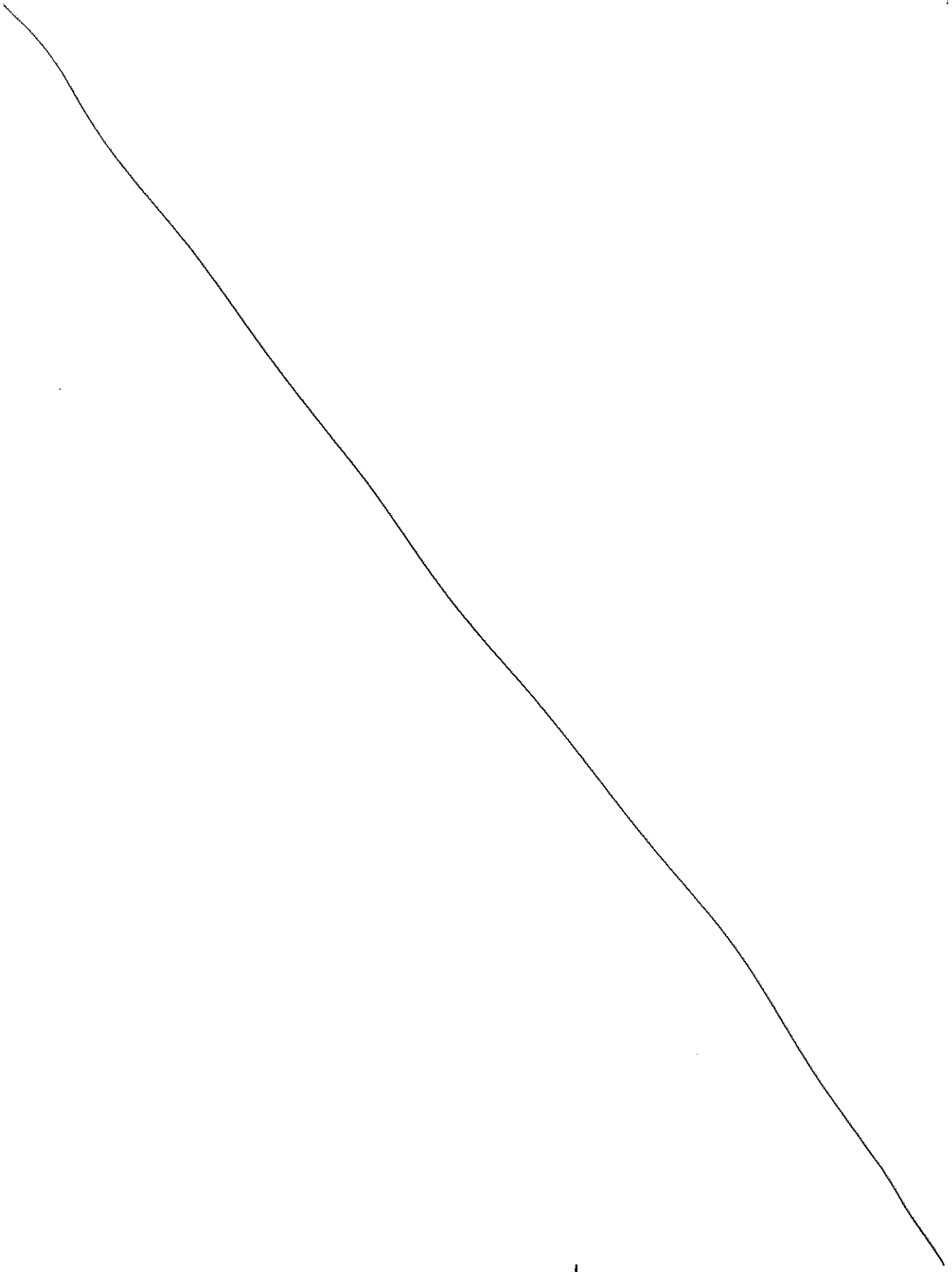
Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a circular stamp or signature in the center, and several other signatures on the right.

sigla_prov	1ª Area	2ª Area 1° Livello	2ª Area 2° Livello	2ª Area 3° Livello	3ª Area 1° Livello	3ª Area 2° Livello	3ª Area 3° Livello	3ª Area 4° Livello	QD 1° Livello	QD 2° Livello	QD 3° Livello	QD 4° Livello	Dirigenti	Totale complessivo
AG							1	6					1	8
AL					5	2	3	12	10	1	3	4		40
AN			1	1	2	16	29	9	7	4	13			82
AO								4	1					5
AP						3	11	36	12	7	1	11		81
AQ				2	3		3	25	9	6	3	3		54
AR					3	4	5	11	3			5	1	32
AT						1	1	4	2			1		9
AV						2	1	9	2	1	1	2		18
BA		2		3	16	23	37	120	20	18	5	41	3	288
BG				2	4	6	6	30	13	1	7	9		78
BI				1	1	1	3	12	10	4	2	1		35
BL							2	7	1	2		1		13
BN					6	2	3	11	2	1		2		27
BO		1		3	14	31	38	92	35	25	18	68	19	344
BR					4		2	7	2	1		1		17
BS				1	9	4	8	26	15	7	7	21	2	100
BT					2	3	5	13	2	1	1	3		30
BZ				1	3	2	5	19	5	3	1	4		43
CA				1	11	20	36	60	18	9	8	21		184
CB					2	1		14	2	1		4		24
CE				2	9	3	8	21	5	4	2	6		60
CH					3	3	3	17	5	3		5		39
CI					1	2	4	9		2		1		19
CL					2	3		2				1		8
CN				1	3	2	4	21	8	4		6		49
CO				1	1	6	9	20	9	4		7		57
CR				1	1	2	7	16	4	3		5		39
CS					10	10	16	41	11	8	2	7		105
CT				1	3	22	19	48	13	10	6	18		140
CZ					12	10	15	41	9	4	4	12	2	109
EE						1			1	3	5	13	8	31
EN					1	3	1			1				6
FC					2	4	10	30	6	4	5	5		66
FE					2	2	8	11	2	1	3	5		34
FG					4	3	7	14	4	3		9		44
FI		2		1	75	40	51	114	31	25	19	57	13	428
FM							2	11	3		1	5		22
FR					1	5	7	10	3	2	3	7	1	39
GE					11	11	40	90	26	13	12	36	3	242
GO					2	1		3	2					8
GR				2	5	3	7	11	7	3	1	4	1	44
IM						1	2	6	2		1	1		13
IS					1	1		5				1		8
KR					2	2	4	11	5	1		3		28
LC						3	1	8	2	1	2	3		20
LE				1	7	7	12	17	8	7	3	13		75
LI				2	3	2	8	13	5	3	2	6		44
LO						1	1	2	1		2			7
LT					4	9	8	33	6	2	3	13		78
LU				1	2	1	16	35	8	7	6	13		89
MB					2	2	6	32	9	5	6	14	1	77
MC					5	3	7	29	10	4		9		67
ME				1	7	6	9	21	6	1	1	9		61
MI		1	2		82	103	175	334	132	109	62	216	31	1.247
MN				1	1	1	7	16	8	4	1	8		47
MO				1	2	2	6	27	7		3	8	1	57
MS							1	13	5		2	1		22
MT					1	1	4	7	2		1	2		18
NA		3		9	56	57	62	144	58	29	21	79	13	531

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

sigla_prov	1ª Area	2ª Area 1° Livello	2ª Area 2° Livello	2ª Area 3° Livello	3ª Area 1° Livello	3ª Area 2° Livello	3ª Area 3° Livello	3ª Area 4° Livello	QD 1° Livello	QD 2° Livello	QD 3° Livello	QD 4° Livello	Dirigenti	Totale complessivo
NC						1							1	2
NO		1		1	3	6	14	23	10	4	1	5		68
NU					1		4	12				1		18
OG					1		1	1	1					4
OR					3	2	1	6	3	1		1		17
OT				1	5	4	2	7	1	1	1	2		24
PA				1	25	31	25	74	10	16	6	27	3	218
PC				2	2	1	11	22	6	4	1	5		54
PD					2	11	6	33	10	7	3	10		82
PE					7	12	13	30	12	10	8	23		115
PG				1	6	10	12	43	17	4	4	25	1	123
PI				2		3	7	11	9	2		1		35
PN				1	2	4	7	12	6	1	2	2		37
PO				1	1	5	6	19	6	5	1	8		52
PR					3	2	11	16	7	5	5	6		55
PT				1		1	2	7	5			2		18
PU					1	6	4	26	10	2	3	14	1	67
PV				1		6	9	37	7	4	3	10		77
PZ				1	1		1	15	3		1			22
RA				1	1	1	6	19	3	3		4		38
RC				1	8	10	5	39	13	3	6	6		91
RE					2	5	12	32	4	3	2	10		70
RG						1	1	3	2	1	1			9
RI					1		1	3	1	2	1	1		10
RM	1	29	4	7	520	369	452	872	535	473	462	1.147	215	5.086
RN					2	4	2	8	2		2	3		23
RO					3	1	1	5	1	3				14
SA				4	3	8	9	34	9	6	5	16		94
SI					4	2	3	12	2	2		5		30
SO								3						3
SP						2	1	5	3		1	2		14
SR					2	4	5	8	2		2	1		24
SS					6	8	6	36	5	3	2	12		78
SV				1	2		10	16	3		2	2		36
TA					2	9	8	37	10	4	2	9		81
TE				1	1	1	4	14	4	3	3	2		33
TN				1	2	4	6	9	4	3		7		36
TO				1	28	40	62	111	28	18	23	46	2	359
TP						1	1	7	3	1				13
TR				1	2	2	4	14	2	6	1	1		33
TS				1	2	7	6	23	8	2	1	7		57
TV				1	7	15	9	42	13	6	4	13		110
UD				1	4	2	10	14	7	2		7		47
VA					4	7	11	41	7	5	3	13		91
VB							1	4	3			1		9
VC						4	7	12	3	1		2		29
VE				1	21	20	32	77	29	15	13	43	3	254
VI		1		3	4	2	24	33	10	12	3	17	1	110
VR				2	11	10	15	42	9	10	8	23	2	132
VT					2	3	5	13	4	2	1	5	1	36
VV				1	2	1	3	4		1		1		13
Totale	1	40	6	81	1.116	1.093	1.591	3.816	1.448	1.021	827	2.373	328	13.741

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a circular stamp, and several other signatures and initials scattered across the bottom of the page.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized signature, a circular stamp, and several smaller initials.