

**VERBALE DI ACCORDO PER LA CHIUSURA DELLA PROCEDURA  
DI RIORGANIZZAZIONE BNL E BPI 2016-2018**

Il giorno .....<sup>9</sup> dicembre 2015, in Roma

Tra

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

e

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

PREMESSO CHE

- le Parti si sono incontrate, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 28 ottobre 2015 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali" (consegnato, illustrato e discusso con le Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 5 novembre 2015 e successivi, in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto e di quanto previsto dal "Protocollo in materia di Relazioni industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia" del 28 luglio 2015);
- BNL e Business Partner Italia ScpA (di seguito BPI) hanno in programma una riorganizzazione complessiva delle proprie strutture che, anche in continuità e coerenza con quanto convenuto con gli Accordi del 28 maggio 2014 e del 26 giugno 2015, ha l'obiettivo di valorizzare le sinergie esistenti nel Gruppo, adeguare le strutture organizzative all'evoluzione dei mercati e ai bisogni della clientela, stimolandone e accompagnandone le relative esigenze, contenere la struttura dei costi e favorire una più efficace gestione della relazione con la clientela in coerenza con lo scenario attuale e, soprattutto, prospettico, valorizzando in pieno le esperienze sin qui realizzate e individuando nuovi progetti di miglioramento, con aggiornate modalità operative anche in termini di articolazioni di orario;

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures on the right margin]*

*[Large handwritten signatures at the bottom of the page]*

- gli interventi riorganizzativi di cui al menzionato documento si pongono in coerenza ed in continuità, come accennato, con quanto convenuto con i menzionati Accordi sindacali relativi al Piano "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali per il triennio 2014-2016" del 28 maggio 2014 e al successivo "Aggiornamento" del 26 giugno 2015, nonché, alla costituzione, nell'ottobre del 2014, di BPI;
- il contesto macroeconomico di riferimento – seppur in presenza di qualche segnale di ripresa – continua a richiedere una forte attenzione del Gruppo BNL al presidio delle componenti reddituali e di rischio, senza dimenticare le continue evoluzioni delle abitudini dei consumatori e le esigenze delle imprese;
- BNL, per continuare a perseguire il recupero di redditività e mantenere un elevato posizionamento competitivo, ha avviato e sta già realizzando una serie di iniziative volte a sviluppare un modello "multicanale" per aumentare le quote di mercato e il *cross selling*, migliorare l'efficacia operativa mantenendo gli investimenti e contenere il costo del rischio;
- BPI, per altro verso, dopo la sua costituzione ed il necessario periodo di *start up*, ritiene utile perseguire una coerente e logica evoluzione del proprio modello organizzativo e la revisione dei processi operativi interni per conquistare un numero sempre maggiore di clienti all'interno del Gruppo BNP Paribas, aumentare il portafoglio dei servizi offerti, diventare centro di innovazione per tutto il Gruppo, garantire le migliori condizioni di lavoro e abilitare il miglioramento, la semplificazione e l'ottimizzazione continua dei processi;
- il Piano 2016-2018 presentato dalla Capogruppo affianca ed integra così il più ampio Piano Italia, già oggetto di altre occasioni di confronto con le Organizzazioni Sindacali, per rafforzare il posizionamento delle Aziende del Gruppo BNP Paribas in Italia – che rappresenta il secondo mercato domestico del Gruppo BNPP – ed incrementare la redditività delle entità del Gruppo sul territorio italiano;
- il conseguente Piano Risorse Umane per le due società interessate da questa procedura, per il triennio 2016-2018, si inserisce – dunque – nel delineato contesto, al fine di gestirne i relativi riflessi, considerata la necessità di continuare a porre la massima attenzione all'evoluzione del contesto stesso e di riallineare di continuo gli obiettivi strategici, rivedendo anche le possibilità di contenimento della struttura dei costi;
- in considerazione di quanto precede, il Piano 2016-2018, presentato dalla Capogruppo, prevede gli interventi organizzativi di cui alla citata lettera del 28 ottobre 2015 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA –

Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali”, nonché, alla ulteriore documentazione fornita alle Delegazioni Sindacali di Gruppo nel corso della procedura, che costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo, intendendosi qui integralmente richiamati e allegati al presente Verbale di Accordo;

- gli obiettivi del Piano verranno realizzati, come di consueto, in modo tale da garantire il necessario equilibrio sociale attraverso gli strumenti di seguito individuati, che prevedono una molteplicità di interventi, tra i quali anche la riduzione degli organici di BNL e BPI;
- le Parti, nell’ambito della procedura sindacale di cui alla comunicazione del 28 ottobre 2015 si danno atto che le trattative si inseriscono nel modello di Relazioni Industriali che caratterizza i rapporti sindacali nel Gruppo BNL – anche alla luce del menzionato Protocollo in materia di Relazioni industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia stipulato il 28 luglio 2015 – che in questi anni ha permesso di affrontare, nel rispetto dei reciproci ruoli, tematiche complesse con particolare attenzione alle tutele occupazionali e professionali dei dipendenti del Gruppo attraverso la ricerca delle soluzioni più opportune che potessero consentire efficaci interventi di razionalizzazione connessi ai livelli occupazionali;
- a tal fine le Parti manifestano il comune intento di ricercare le soluzioni più opportune, al fine di contenere eventuali fenomeni di mobilità, ricorrendo a tutti gli strumenti indicati dalle normative contrattuali e legali vigenti in materia di riduzione dei livelli occupazionali, con riferimento prioritario ai criteri di cui all’art. 8 (1° comma) del DM n. 83486 del 28 luglio 2014;
- a seguito dei numerosi incontri e degli approfondimenti effettuati, e in relazione alla richiesta sindacale di contenere la riduzione dei livelli occupazionali anche attraverso assunzioni di personale giovane e/o professionalizzato, il personale in esubero è stato individuato in complessive 370 unità tra BNL e BPI nel triennio 2016-2018;
- gli esuberi di cui al punto che precede verranno gestiti attraverso:
  - la ricollocazione di parte del personale in esubero – 90 risorse – presso la Direzione Territoriale Servizi di Rete di BNL, in coerenza con l’impegno di BNL e BPI da tempo adottato a limitare il più possibile la mobilità territoriale delle risorse coinvolte in processi di riorganizzazione/ristrutturazione. Per il personale proveniente da BPI si utilizzeranno gli istituti contenuti nel “Protocollo sulla mobilità infragruppo” del 28 maggio 2014;
  - il ricorso al pensionamento volontario incentivato, secondo i criteri che seguono, per tutti coloro – 269 risorse, tra BNL e BPI – che abbiano già maturato o che matureranno entro l’1.1.2019 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, come appresso specificato;

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Large handwritten signatures at the bottom of the page]*

- il ricorso al pensionamento volontario incentivato, con il riconoscimento degli incentivi di cui al punto 3 e di quanto previsto al punto 4 che seguono (formalizzazione della cessazione avanti alla Commissione Conciliativa), per coloro che, pur maturando il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. entro l'1.1.2019 per effetto dell'applicazione delle "penalizzazioni" di legge, ritengano comunque di aderire alla presente "campagna pensionamenti";
- la quantificazione degli esuberi sopra riportati è stata effettuata tenendo conto delle risorse che saranno interessate da interventi di riconversione o riqualificazione professionale, per la cui realizzazione saranno previsti appositi interventi formativi pari a n. 90 partecipazioni per un totale di 900 giornate annue, corrispondenti a 20.250 ore complessive di formazione nel triennio 2016-2018;
- le Parti hanno anche deciso di attivare la possibilità per BNL e BPI di fare ricorso al Fondo di solidarietà di settore di cui al DM n.83486/2014 per un numero limitato di risorse appartenenti a determinate categorie di personale particolarmente "svantaggiate", come specificato nelle norme che seguono;
- a seguito del confronto realizzatosi, durante il quale sono state soddisfatte tutte le richieste di chiarimento e di approfondimento avanzate dalle Organizzazioni sindacali, le Parti sono giunte alla definizione della menzionata procedura;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. in relazione a quanto sopra descritto, le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo. Il presente Verbale di Accordo, che riguarda le Aziende del Gruppo coinvolte nella presente procedura, individua gli strumenti e le misure che saranno utilizzati, anche in concorso tra loro, per governare le ricadute sul personale necessarie a raggiungere gli obiettivi individuati per il triennio 2016-2018;

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

**PARTE A – LAVORATORI CHE MATURERANNO IL DIRITTO ALLA PERCEZIONE DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI A.G.O. ENTRO IL 1° GENNAIO 2019**

2. per conseguire l'uscita, attraverso la risoluzione del rapporto di lavoro, di tutti gli aventi diritto alla pensione, viene concordemente individuato, anche in conformità con le previsioni

contrattuali vigenti, il DM n. 83486/2014 che, in particolare per quanto attiene ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero, anche ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà di Settore, così recita testualmente (art. 8):

*"1. ai sensi di quanto previsto all'art. 5 comma 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, al fini del presente regolamento concerne, in relazione alle esigenze tecnico - produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per avere diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia anche se abbia diritto al mantenimento in servizio. 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.*

*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 esuberi, 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 esuberi, si tiene conto dei carichi di famiglia.";*

3. conseguentemente, per tutti i dipendenti di BNL e di BPI, compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili, che abbiano già maturato o che matureranno entro l'1.1.2019 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio – che non abbiano già aderito a precedenti campagne di esodo attivate dalle Aziende oggetto della presente procedura – si prevede l'uscita con la possibilità di usufruire di un incentivo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro pari a n. 10 mensilità, 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;
4. La cessazione dal servizio (da formalizzarsi secondo le modalità operative che verranno indicate dall'Azienda con apposita comunicazione) dovrà avvenire alla prima data utile, determinata in rapporto alla decorrenza del trattamento pensionistico o, nel caso di particolari esigenze aziendali, alla data concordata fra dipendente e Azienda, e verrà formalizzata in sede conciliativa, con l'assistenza delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo, ai sensi delle previsioni di contratto e/o di legge;

5. le Parti firmatarie del presente Verbale di Accordo si incontreranno entro 20 giorni dalla chiusura della campagna di adesione al pensionamento volontario incentivato, al fine di rendicontare le richieste di adesione di cui al 2° alinea del quart'ultimo punto delle Premesse punto e al comma 3. del presente Verbale di Accordo;
6. effettuata la verifica di cui al punto che precede e constatata la mancata adesione volontaria da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione ai sensi dei punti 2. e 3. che precedono, le Parti si danno sin d'ora atto che BNL e BPI, al fine di dare attuazione a quanto previsto nel presente accordo, attiveranno le procedure di cui alla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, per la gestione del personale in esubero. Le Parti si impegnano a definire le relative procedure entro 7 giorni lavorativi dall'avvio, in modo coerente e conforme ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal citato art. 8, comma 1, DM n.83486/2014, riportato al punto 2. del presente Verbale di Accordo. Nella circostanza, BNL comunicherà alle Organizzazioni Sindacali un eventuale contingente di risorse – nel massimo di 5 unità complessive – che, pur maturando il diritto alla percezione della pensione entro l'1/1/2019, BNL avrà deciso di mantenere in servizio allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative;
7. nel medesimo incontro di cui al punto 5 che precede le Parti verificheranno anche il numero delle adesioni al pensionamento volontario incentivato avanzate dai lavoratori interessati ai sensi del 3° alinea del quart'ultimo punto delle Premesse.
- Qualora le relative adesioni fossero inferiori a 11, le Parti convengono sin d'ora di ampliare – per la differenza – il numero massimo di esodi di cui ai punti 8 e segg., fino ad un massimo complessivo di 21 unità;

**PARTE B – PERSONALE CHE MATURERÀ IL DIRITTO ALLA PERCEZIONE DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI A.G.O. TRA IL 1° FEBBRAIO 2019 E IL 1° GENNAIO 2022 – FONDO DI SOLIDARIETÀ**

8. oltre alla prioritaria risoluzione del rapporto di lavoro per il personale di cui al punto 3. che precede, BNL e BPI attiveranno per il personale appartenente alle Aree Professionali e alla categoria dei Quadri e dei Dirigenti – per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che maturerà il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. tra il 1° febbraio 2019 e il 1° gennaio 2022 il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà su base volontaria;
9. fermo quanto previsto al punto 7 che precede, il numero di posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà viene fissato, allo stato, in 10, di cui 8 posizioni per BNL e 2

posizioni per BPI, con possibilità di compensazione entro il predetto numero complessivo. Tale numero potrà essere suscettibile di incremento, fino ad un massimo di 21 posizioni complessive, alla luce di quanto previsto al punto 7 cit.;

10. le domande di accesso al Fondo di Solidarietà ai sensi del presente Verbale di Accordo - che saranno accolte nei limiti di cui al punto che precede - potranno essere presentate esclusivamente da:

- 1) lavoratori assenti continuativamente per malattia documentata da almeno 12 mesi alla data di apertura della campagna di adesione alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà secondo quanto previsto al punto 13 che segue. Nel predetto periodo di 12 mesi di assenza continuativa si intendono ricompresi anche eventuali periodi feriali fruiti nell'ambito dello stesso che non abbiano comportato soluzione di continuità nell'assenza;
- 2) lavoratrici/lavoratori portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/92, per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo di 48 mesi. La relativa attestazione dovrà essere precedente alla data di apertura della campagna di adesione alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà secondo quanto previsto al punto 13 che segue;
- 3) lavoratrici/lavoratori portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/92, per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo superiore a 48 mesi (ed entro i 60 mesi). La relativa attestazione dovrà essere precedente alla data di apertura della campagna di adesione alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà secondo quanto previsto al punto 13 che segue;

11. le domande di accesso al Fondo di Solidarietà saranno accolte nei limiti di cui al comma 9 e secondo i livelli progressivi di priorità indicati al punto che precede, nell'ambito di ciascuno dei quali restano fermi i criteri della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO e, in via subordinata, della maggiore età anagrafica;

12. alla luce di quanto previsto dal DM n. 83486 del 28 luglio 2014 e al punto 10 che precede, al personale interessato gli assegni straordinari saranno erogati dal Fondo fino ad un massimo di 60 mesi antecedente la effettiva decorrenza dei trattamenti pensionistici; le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro interesseranno i dipendenti per i quali ci sarà la effettiva percezione del trattamento pensionistico entro il termine di cui al punto 7. che precede, secondo



- n. 100 risorse attraverso forme contrattuali che abbiano l'obiettivo della stabilizzazione del lavoro giovanile, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante, di cui n. 75 in BNL e n. 25 in BPI.

Tali risorse verranno individuate – fino a concorrenza dei predetti numeri complessivi – fra il personale con rapporto a tempo determinato in essere presso BNL e BPI al 1° dicembre 2015, che avrà prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 31 dicembre 2018 e che abbia completato con esito positivo il percorso strutturato di valutazione. Le assunzioni potranno avvenire anche per attività diverse da quelle svolte in precedenza e sull'intero territorio nazionale;

- n. 60 risorse attraverso l'assunzione di personale con pregresse esperienze professionali, di cui n. 46 in BNL e n. 14 in BPI;
- n. 10 risorse attraverso l'assunzione in BNL di appartenenti alle seguenti categorie "svantaggiate": disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; lavoratori collocati nella Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà di Settore (art. 12, D.M. n. 83486/2014, cit.);

18. si conferma fino al 31 dicembre 2018 quanto previsto al punto 3 – escluso quanto indicato all'ultimo punto del paragrafo contrassegnato da (iii) – dell'Accordo del 12 gennaio 2012, ivi comprese le specifiche azioni di formazione e riqualificazione professionale a supporto di eventuali interventi di mobilità funzionale e/o geografica, nonché, sempre fino alla medesima data, quanto previsto dal Verbale di Accordo del 12 gennaio 2012 in tema di "pendolarismo";

19. la nuova articolazione in turni degli orari degli Uffici di Produzione e Assistenza di BPI avrà natura sperimentale; l'Azienda si attiverà prontamente per stipulare sulle Piazze interessate i relativi accordi sindacali che saranno definiti dalle Parti in maniera coerente rispetto a quanto convenuto nell'ambito della presente procedura sindacale. Entro 12 mesi dall'avvio dell'iniziativa, BPI fornirà ai propri Organismi sindacali aziendali una specifica informativa circa i risultati della stessa.

\* \* \*

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- sussistono i presupposti affinché la Banca – ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. A, punto 1 del citato DM n. 83486 del 28 luglio 2014 – avanzi richiesta di finanziamento degli interventi, di cui agli

*(Area containing multiple handwritten signatures and initials)*

allegati prospetti formativi facenti parte del presente Verbale di Accordo, indirizzati al personale, come sopra individuato (v., terz'ultimo punto delle Premesse), interessato dalla riorganizzazione in atto, risultando i contenuti degli stessi funzionali al raggiungimento degli obiettivi di riconversione e riqualificazione professionale del predetto personale;

- le Parti condividono, inoltre, l'opportunità di proseguire nello svolgimento di incontri informativi attraverso apposite riunioni delle RSA, con le modalità finora utilizzate, per l'approfondimento delle ricadute sui singoli territori di quanto convenuto con la presente Riorganizzazione;
- con la sottoscrizione del presente Verbale di Accordo, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 20 e 21 del CCNL 19 gennaio 2012, rinnovato con Accordo del 31 marzo 2015, di cui alla comunicazione del 28 ottobre 2015 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali", nonché alla ulteriore documentazione consegnata alle Organizzazioni Sindacali in occasione dei numerosi incontri avvenuti a far tempo dal 5 novembre 2015.

Salvo quanto previsto ai precedenti punti 5 e 15, le Parti – nel triennio 2016-2018 – si incontreranno, con cadenza di norma semestrale, per valutare l'andamento delle previsioni di cui al presente Accordo e, in particolare, le stabilizzazioni e gli inserimenti di personale con pregressa esperienza professionale tempo per tempo effettuati, questi ultimi suddivisi per ambito professionale e territoriale.

Letto, confermato e sottoscritto

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

Le Delegazioni Sindacali di Gruppo

FABI

FIRST CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILGA

UNISIN