

★ **COSA CAMBIA IN AZIENDA ALLA LUCE DEGLI ACCORDI del 22  
DICEMBRE 2016**

**PENSIONI E ESODI**

**PENSIONAMENTI**

Lavoratori che matureranno il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici entro il 1/1/2021

Ai sensi dell'articolo 5 comma 1 legge 223/1991 i primi esuberanti saranno i lavoratori che hanno maturato il diritto alla pensione (prima finestra utile) sebbene abbiano diritto al mantenimento in servizio.

Tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, che matureranno tale diritto entro il 1/1/2021 (che non abbiamo già aderito a precedenti campagne di esodi) usufruiranno di un incentivo par a 7 mensilità.

La cessazione dal servizio verrà formalizzata in sede conciliativa.

**ESODI**

Per tutti i lavoratori (dirigenti compresi) per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili per i quali maturerà il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. tra il 1° febbraio 2021 e il 1° gennaio 2022 verrà attivato il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al DM n. 83486/2014 su base volontaria.

**Accesso al fondo:**

80 posizioni in BNL e 20 in BPI con possibilità di compensazione entro il predetto numero complessivo. 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.

Sarà data priorità a lavoratori portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/92 e

lavoratrici/lavoratori appartenenti alla struttura "Direzione Territoriale Servizi di Rete" di BNL

Periodo massimo di esodo 24 mesi.

Qualora dovessero variare le condizioni e i requisiti legali di accesso ai trattamenti pensionistici le parti si incontreranno per concordare le opportune misure, anche modificative di quanto contenuto.

**Misura incentivi:**

un importo, in unica soluzione, pari alle somme nette necessarie – sia per la quota aziendale che per quella del lavoratore – per la prosecuzione della contribuzione volontaria al Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia, calcolato per i mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e la data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione a carico dell'AGO e commisurato alla retribuzione annua lorda percepita alla data di cessazione del rapporto di lavoro sulla base degli elementi noti al momento della definizione della risoluzione consensuale;

un importo, in unica soluzione, corrispondente a 4 mensilità (calcolato sulla base dell'ultima retribuzione annua lorda percepita);

un importo, in unica soluzione pagato , pari a:

- per le lavoratrici/lavoratori appartenenti alle Aree Professionali e per i quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo: 0,35 mensilità (calcolato sulla base dell'ultima retribuzione annua lorda percepita) per ogni familiare fiscalmente a carico e per

ogni anno, o frazione, di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà;

- per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello retributivo e per i dirigenti: 0,15 mensilità (calcolato sulla base dell'ultima retribuzione annua lorda percepita) per ogni familiare fiscalmente a carico e per ogni anno, o frazione, di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà;
- per i beneficiari dell'assegno per i figli portatori di handicap un importo, in unica soluzione, pari a 5.000 € per

ogni figlio portatore di handicap e per ogni anno, o frazione, di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà;

- mantenimento, durante il periodo di erogazione dell'assegno straordinario, dell'assistenza sanitaria alle stesse condizioni previste per il personale in servizio;
- applicazione, a decorrere dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, delle agevolazioni bancarie in vigore per il personale in quiescenza, comprese le condizioni previste in materia di mutuo per l'acquisto della prima casa.

### **ASSUNZIONI 2017-2020**

Entro il 31/12/2020 280 ingressi complessivi di cui 230 in BN e 50 in BPI.

#### **Priorità:**

Personale in servizio presso BNL e BPI al 1/12/2016 che abbia prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 31/12/2019 e che abbia completato con esito positivo il percorso strutturato di valutazione.

Personale assunto da BNL e da BPI con rapporto a tempo determinato successivamente al 1/12/2016 che avrà prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 31/12/2019 e che abbia completato con esito positivo il percorso strutturato di valutazione.

Le assunzioni potranno avvenire anche indipendentemente dalle attività svolte in precedenza.

Tra i 280 ingressi 20 risorse saranno individuate tra le categorie svantaggiate (disabili e collocati nella categoria emergenziale del Fondo di Solidarietà di settore).

### **ASSUNZIONE DEL FIGLIO/A O DEL CONIUGE DEL DIPENDENTE DECEDUTO**

L'Azienda si impegna a favorire l'assunzione di un figlio/a o del coniuge del dipendente deceduto in costanza di rapporto di lavoro e si impegna inoltre a esaminare eventuali casi di figli di ex colleghi deceduti durante il periodo di percezione dell'assegno straordinario.

### **PERCORSI PROFESSIONALI**

Dal 1° gennaio 2017 la durata dei percorsi professionali di ingresso, qualificati e specialistici previsti nell'Accordo con le OOSS dell'11 giugno 2013 sarà prolungata secondo la seguente tabella:

Inquadramento	MESI DI SLITTAMENTO
3A1L - 3A2L	6
3A2L - 3A3L	12
3A3L - 3A4L	18
3A4L - QD1	30

Sempre dal 1° gennaio 2017 non troverà più applicazione la sezione relativa ai c.d. "ruoli chiave". Per tutto il resto, continuerà a trovare applicazione quanto previsto dall'Accordo.

In caso di eventuale cambio di naming del percorso professionale, derivante da sopravvenute modifiche organizzative, con perfetta coincidenza di mansioni rispetto al percorso originario, le persone

interessate – previa verifica delle predette condizioni con le Delegazioni Sindacali di Gruppo in occasione di uno specifico incontro – proseguiranno nei relativi percorsi professionali.

## **LAVORO STRAORDINARIO**

2017: limitazioni disposte da BNL e BPI ai fini assicurare continuità operativa in misura non superiore al 50% di quanto avvenuto nell'anno 2016.

Per l'anno 2018 e 2019: non è previsto il ricorso a prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario, fatte salve alcune predeterminate strutture la cui individuazione sarà preventivamente comunicata alle OO.SS. entro il 11/2017.

2020: il ricorso allo straordinario sarà in misura complessiva non superiore al 65% di quanto avvenuto nell'anno 2016.

## **BANCA DELLE ORE**

### Abbattimento dello stock (presente al 31/12/2016)

I lavoratori BNL e BPI interessati dovranno programmare, in ciascun anno del triennio 2018-2020, i relativi riposi in occasione della "campagna" di pianificazione delle ferie annuali con l'obiettivo di arrivare entro il 31 dicembre 2020 ad una riduzione del 60% degli stock esistenti al 31/12/ 2016.

Tale pianificazione dovrà tener conto dei seguenti quantitativi:

fino a 15 ore, fruizione dell'intero quantitativo entro l'anno 2018;

tra 16 e 40 ore, fruizione del 50% entro il 2018 e del 50% entro l'anno 2019;

oltre 40 ore, fruizione del 25% entro il 2018, del 35% entro il 2019 e del 40% entro il 2020.

**A fronte di residui di permessività non fruiti nel triennio l'Azienda dall'anno successivo metterà a disposizione della "Banca del Tempo Solidale" un equivalente quantitativo di ore di permesso retribuito.**

Dal 1° gennaio 2017 le ore di riposo compensativo potranno essere cumulate, fino ad un massimo di 30 ore; raggiunto tale limite dovrà essere necessariamente effettuato un recupero di almeno 10 ore prima di poter effettuare ulteriori prestazioni aggiuntive.

Le ore di riposo compensativo derivanti dall'effettuazione, nell'anno di riferimento, di prestazioni aggiuntive confluite in banca delle ore, potranno essere riportate all'anno successivo e il relativo, integrale recupero dovrà essere effettuato nei tempi più brevi possibili e comunque entro il mese di giugno.

In assenza di iniziativa da parte del dipendente entro la predetta data, l'Azienda ne pianificherà unilateralmente il relativo smaltimento entro il 15 novembre dell'anno, comunicando al lavoratore con congruo anticipo i relativi periodi di assenza a tale titolo, senza alcuna forma di monetizzazione o compensazione o ulteriore riporto all'anno successivo di eventuali residui ancora esistenti al termine del predetto processo.

Sulla base di eventuali residui l'Azienda dall'anno successivo metterà a disposizione della "Banca del Tempo Solidale" un equivalente quantitativo di ore di permesso retribuito.

Analoga disciplina verrà applicata alle ore di riposo compensativo non fruito derivanti dall'articolo 100, comma 2 CCNL vigente (le 23 per i lavoratori ad orario fisso e le 11 per i lavoratori turnisti, alle quali va sottratta la giornata di FOC).

## **MISURE IN MATERIA SOCIALE E DI CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

Il nuovo Protocollo prevede l'introduzione delle seguenti misure che troveranno applicazione in via sperimentale solo ed esclusivamente nel biennio 2017-2018.

- 10 giorni consecutivi di calendario, su richiesta del genitore lavoratore, per congedo straordinario retribuito in occasione della nascita del figlio, adozione nazionale (entro il mese successivo all'effettivo ingresso nella famiglia) o internazionale (entro il mese successivo all'effettivo ingresso nella famiglia o in alternativa nel mese precedente all'ingresso del minore in Italia o durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva)
- Dal 1° luglio 2017 viene istituita la "Banca del Tempo Solidale", alimentata da 7.500 ore annue da parte dell'Azienda e da donazione volontaria di ferie, ex-festività, permessi contrattuali retribuiti, banca ore da parte dei colleghi. Inoltre confluiranno tempo per tempo nella "Banca del tempo solidale" le ore di permesso derivanti dall'applicazione degli accordi in tema di banca delle ore e di smaltimento dei relativi stock accumulati al 31/12/2016 (massimo 15.000 ore complessive). Questo monte ore, in quote minime di 60 minuti e non oltre 10 giornate annue, sarà disponibile in favore di colleghi titolari di L.104, per familiari portatori di handicap, per figli e/o coniuge titolari di L.104, in occasione di eventi urgenti/eccezionali, per figli minorenni con accertate situazioni di disagio, nel caso di esaurimento della propria dotazione di permissività disponibile. Una quota parte del monte ore annuo complessivo, pari a 1000 ore, sarà disponibile per tutti i colleghi per svolgere attività di "volontariato" su specifici progetti/iniziativa con finalità sociali, anche promossi da selezionati Enti esterni.
- Fino a 6 giornate all'anno di permessi retribuiti per l'assistenza nelle attività scolastiche a casa di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione affetti da DSA (disturbi specifici dell'apprendimento)
- Fino a 5 giorni annui aggiuntivi di permessi non retribuiti per malattia figli a disposizione di ciascun genitore con figli minorenni, una volta esauriti i permessi non retribuiti previsti per legge e le dotazioni personali.
- Fino a 3 giorni annui aggiuntivi di permessi non retribuiti per accompagnare i propri genitori o figli fino a dodici anni a visite specialistiche non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro, a disposizione di ciascun collega, una volta esaurite le dotazioni personali.
- Possibilità di fruire dal 1° gennaio 2017 anche su base oraria dei permessi giornalieri retribuiti per ex festività riconosciuti annualmente ex art. 56.
- Le suddette misure hanno valore anche per i figli della parte che ha costituito una unione civile o una convivenza di fatto con un collega.
- Viene previsto inoltre l'ampliamento a quattro mesi del congedo retribuito per le donne inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, fruibile nell'arco temporale di tre anni.

## **GIORNATE DI SOLIDARIETA'**

A partire dal 1/1/2017 i lavoratori e le lavoratrici di BNL e BPI usufruiranno di un monte ore di permessi non retribuiti, fruibili a giornate, per i quali verrà creata un'apposita voce in myself e sarà possibile il loro utilizzo con le stesse modalità delle ferie (programmazione, approvazione, validazione). Vedi schema:

	BNL		BPI	
	Solidarietà	Solidarietà	Solidarietà	Solidarietà
	2017(giorni)	2018(giorni)	2017(giorni)	2018(giorni)
Dirigenti	8	4	4	4
QD4	6	3	3	3
QD3	6	3	3	3
QD2	5	3	3	2
QD1	5	3	3	2
3 AREA 4 LIV.	3	1	1	2
3 AREA 3 LIV.	3	1	1	2
3 AREA 2 LIV.	2	1	1	1
3 AREA 1 LIV.	2	1	1	1
2 AREA 3 LIV.	2	1	1	1
2 AREA 2 LIV.	2	1	1	1
Inserimento o CHIP	1	1	1	0
1 AREA			1	0

Il numero delle giornate è il medesimo anche per i colleghi part-time.

In riferimento alle sole giornate relative all'anno 2018 e alla sola azienda BNL (BPI esclusa) il godimento delle giornate di solidarietà potrà essere sostituito con una decurtazione delle permessività non godute degli anni precedenti (stock ferie e banca ore al 31/12/2016)

### **PREMIO DI FEDELTA' (25° ANNO)**

A partire dal 1/1/2017 non sarà più maturato il diritto al premio di fedeltà (25° anno), verrà regolarmente erogato tutto ciò maturato al 31/12/2016

### **BUONO PASTO**

Aumento di 0,80€ a partire dal 1/4/2017 (sia per i lavoratori full-time che part-time)

### **WELFARE**

Per il quadriennio 2017-2020 viene stabilita un'erogazione a favore di ogni dipendente parametrata in base al livello di inquadramento secondo la tabella che segue:

	2017	2018	2019	2020
DIRIGENTI	€ 990	€ 1.033	€ 1.076	€ 1.076
QD 4° Livello	€ 990	€ 1.033	€ 1.076	€ 1.076
QD 3° Livello	€ 765	€ 802	€ 838	€ 838
QD 2° Livello	€ 629	€ 662	€ 694	€ 694
QD 1° Livello	€ 563	€ 594	€ 625	€ 625
3.a Area 4° Livello	€ 437	€ 464	€ 491	€ 491
3.a Area 3° Livello Assegno + 20°	€ 416	€ 442	€ 469	€ 469
3.a Area 3° Livello Assegno	€ 408	€ 435	€ 461	€ 461
3.a Area 3° Livello	€ 369	€ 394	€ 420	€ 420
3.a Area 2° Livello Assegno + 20°	€ 368	€ 393	€ 418	€ 418
3.a Area 2° Livello Assegno	€ 360	€ 385	€ 410	€ 410
3.a Area 2° Livello	€ 321	€ 345	€ 369	€ 369
3.a Area 1° Livello	€ 279	€ 302	€ 324	€ 324
2.a Area 3° Livello	€ 233	€ 254	€ 275	€ 275
2.a Area 2° Livello	€ 204	€ 225	€ 245	€ 245
2.a Area 1° Livello	€ 185	€ 205	€ 225	€ 225
1.a	€ 138	€ 157	€ 175	€ 175

L'eventuale residuo non utilizzato (termine di utilizzo presente in circolare) sarà esclusivamente accreditabile nella posizione individuale del fondo Pensione del gruppo BNL.

### **PREMIO AZIENDALE**

VAP: nei prossimi 4 anni il vap ammonterà alla cifra fissa di 500€ lordi, indistinta per tutte le categorie professionali, con erogazione nel mese di luglio dell'anno successivo a quello dell'esercizio di riferimento.

I criteri di accesso restano quelli stabiliti negli accordi precedenti. In merito alla defiscalizzazione di fa riferimento alla disciplina tempo per tempo vigente.

### **CONDIZIONI AL PERSONALE:**

Sono stati rivisti significativamente i tassi di mutui dipendenti punto A e Punto B come segue:

Mutuo punto A		fino a 250.000	fino a 500.000
	Nuovi Mutui	1,20%	1,60%
	Stock	taglio medio dello 0,20%	

Comunque nessun finanziamento in essere dopo l'adeguamento supererà il tasso del 2%.

		durata Mutuo			
		20 anni	25 anni	30 anni	
Mutuo punto B	Nuovi Mutui	fino al 50% del valore	1,45%	1,55%	1,65%
		tra il 50% e il 65%	1,60%	1,70%	1,85%
		tra il 65% e l'80%	1,75%	1,85%	2%
	stock	mutui al tasso tra 2,80% e 4,70%		Mutui sotto il 2,80%	
		verranno adeguati da un minimo di 2,60% ad un massimo di 2,80%		Nessun provvedimento previsto	

I tassi saranno adeguati tutti a partire dal primo gennaio anche se per motivi tecnici probabilmente se ne inizieranno a vedere i benefici ad aprile/maggio. Ma, come successo per il recente adeguamento, sarà previsto un recupero economico di quanto pagato in misura maggiore nei mesi a decorrere dall' 1/1/2017 alla data dell'adeguamento.

Saranno adeguati anche i tassi creditori sulla liquidità dei conti correnti: fermo il parametro di remunerazione dei numeri creditori (Media Mensile Euribor 1M), viene rivisto il tasso minimo garantito applicato dallo 0,25% allo 0,01%.

### **FORMAZIONE**

Anche questo protocollo prevede l'applicazione in forma sperimentale fino al 31/12/2018. Sono stati concordati nuovi progetti in materia di formazione che prevedono la certificazione delle competenze (secondo quanto indicato dai modelli del fondo FBA) e la possibilità di fruizione della formazione e-learning/FAD anche in occasione delle giornate di flexible working.

## ADDETTI AI CANALI DI ACCESSO REMOTO (CRSC E HELLOBANK)

Anche questo protocollo prevede l'applicazione in forma sperimentale fino al 31/12/2018.

### TURN OVER

Nell'ottica di crescita del comparto e in correlazione alla sua funzione di ammortizzatore sociale, prevedendo al suo interno la ricollocazione di colleghi in esubero in altri settori aziendali, la permanenza in tali uffici non prevede più il termine massimo di 4 anni di anzianità del ruolo stabilito dai precedenti accordi.

### PERCENTUALE DI ASSENZA CONTEMPORANEA

Tale percentuale (assenza per ferie, banca ore, ex festività etc.) per il personale del CRSC viene fissata al 15% per tutti i mesi dell'anno, tranne che per il periodo estivo e di fine anno in cui la percentuale potrà attestarsi al 20%.

### PART-TIME

Per i lavoratori part-time verrà corrisposta l'indennità di turno e per tale motivo non sarà più prevista la flessibilità di orario in entrata (30 min.).

### INTRODUZIONE DEL PART-TIME VERTICALE

Possibilità di effettuare richieste di lavoro a tempo parziale verticale sino al compimento dell'ottavo anno di età del proprio figlio e qualora il lavoratore si portatore di handicap grave (L.104).

### ESCLUSIONE DAI TURNI

Viene riconosciuta la possibilità di esclusione dai turni per i lavoratori che rientrano nei seguenti casi:

- Genitori con figli di età inferiore a 8 anni, residenti in comune differente da quello della sede di lavoro e distante da questa più di 30 km.
- Portatori di handicap grave (L.104)

Tali riconoscimento prevede l'inquadramento del lavoratore in un turno fisso che non prevede indennità.

### SURVEY MEDICA

Istituzione di una specifica survey medica da parte del medico competente dell'Azienda tramite la somministrazione di un apposito questionario ricognitivo volto a recepire eventuali problematiche dei lavoratori in relazione alla tipologia di attività svolta.