

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 normative.
- 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 dei 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 al D.M. 28/4/2000 n. 158 e successive modificazioni e/o integrazioni, nonché alle circolari INPS in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

BNL S.p.A.

Le Segreterie dell'Organo di Coordinamento/Rappresentanze Sindacali Aziendali

DIRCREDITO

FABI

FIBA/CISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UILCA

Allegato

Allegato al Verbale di Accordo del 6 febbraio 2013

<i>Cluster</i>	<i>Mansioni</i>
Commerciali imprese	Gestore imprese Gestore imprese Prospect
Commerciali Individuals 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