

ACCORDO QUADRO

Il giorno 28 maggio 2014, in Roma

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 28 febbraio 2014 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali - Scenario 2014/2016" (consegnato, illustrato e discusso con le Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 6 marzo 2014 e successivi, in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto).

Il contesto attuale continua ad essere fortemente condizionato da tre fattori in perdurante trasformazione: il contesto economico, l'evoluzione normativa, lo sviluppo della tecnologia. Per consentire un recupero di redditività della Banca e mantenere un elevato posizionamento competitivo, BNL ha delineato per il prossimo triennio una serie di iniziative volte ad aumentare le quote di mercato ed il cross selling, migliorare l'efficacia operativa mantenendo gli investimenti e contenere il costo del rischio. Il Piano BNL affianca così il più ampio Piano Italia, già oggetto di altre occasioni di confronto, per rafforzare il posizionamento della Banca e del Gruppo BNP Paribas in Italia ed incrementare la redditività delle entità del Gruppo sul territorio italiano.

Il Piano Risorse Umane 2014-2016 si inserisce, dunque, nel delineato 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 e dei costi.

In considerazione di quanto precede, il nuovo piano 2014-2016, presentato dall'azienda, prevede gli interventi organizzativi di cui alla citata lettera del 28 febbraio 2014 ed al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali - Scenario 2014/2016".

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 perdurante contesto negativo 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 (si veda anche, da ultimo, il Verbale di Accordo 20 dicembre 2013 con il quale l'ABI e le Segreterie Nazionali dei Sindacati di Settore hanno adeguato il Regolamento del Fondo alle previsioni di cui alla L. n. 92/2012).

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 1103 risorse nel triennio 2014-2016, parte delle quali si aggiungono agli esuberi già individuati per il periodo 2013-2015 dal citato Accordo del 6 febbraio 2013.

A fronte della disponibilità dell'Azienda ad accogliere la richiesta sindacale volta ad effettuare, nel triennio 2014-2016, assunzioni di personale a fronte delle uscite previste, la riduzione di personale riguarderà 300 unità che si aggiungono alle uscite già individuate, 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, 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 esuberanti, si favorisce in via preliminare la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'M. R. A.', 'L. S. G.', and others.]

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. In relazione a quanto rappresentato nella procedura di "Riorganizzazione della banca Nazionale del Lavoro e conseguenti tensioni occupazionali", tutto il personale nato fino al 31 dicembre 1961 – ad eccezione di coloro che l'avessero già presentato ai sensi dell'Accordo 12/01/2012 – dovrà compilare e sottoscrivere il "questionario previdenziale" e trasmettere copia dell'ECOCERT da richiedere presso l'INPS. Tale modulistica dovrà essere riconsegnata, ad ogni conseguente effetto, con le modalità che saranno portate a conoscenza di tutto il personale attraverso la intranet aziendale, entro e non oltre il termine di 60 gg dalla data della predetta comunicazione. Il mancato riscontro da parte dell'interessato nei termini suddetti ovvero segnalazioni non conformi ai dati reali potranno essere valutati dall'Azienda ai fini disciplinari.

4. Per tutti i dipendenti – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che matureranno entro l'1.1.2017 il diritto alla percezione 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.

5. Le Parti si incontreranno entro settembre 2014 al fine di rendicontare le richieste di adesione volontaria di cui al punto 4. del presente Accordo.

6. Effettuata la verifica di cui al punto che precede e constatata – alla luce degli ECOCERT raccolti sulla base delle previsioni dell'Accordo sindacale del 12 gennaio 2012 – la mancata adesione volontaria da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione di cui al punto 4. 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 5 unità – che, pur maturando il diritto alla percezione della pensione entro l'1/1/2017, la Banca avrà deciso di mantenere in servizio allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative.

7. Oltre alla prioritaria risoluzione del rapporto di lavoro per il personale di cui al punto 4. che precede, per le altre risorse in esubero – fino alla concorrenza del menzionato numero di 300 – 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 percezione della pensione, entro un periodo di 60 mesi a far tempo dall'1/2/2017, alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà su base volontaria, sulla base dei criteri disciplinati con separato Accordo Pensionamenti/Esodi sottoscritto in pari data.

8. 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, come già avvenuto in occasioni precedenti, le opportune misure, anche modificative di quanto convenuto.

9. Si confermano anche per l'anno 2016 le previsioni di cui 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 degli interventi di mobilità funzionale e geografica nonché, fino al 31/12/2016, quanto disposto dal Verbale del 23/11/06, così come rinnovato dal Verbale di Accordo del 17/02/10.

10. In coerenza con quanto previsto nella Dichiarazione delle Parti in calce all'art. 56 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*" – l'Azienda potrà in essere tutte le misure organizzative atte a favorire il raggiungimento delle finalità di cui sopra già dall'anno in corso; pertanto, a tale fine i permessi per festività soppresse anno per anno disponibili dovranno essere programmati e fruiti congiuntamente alle ferie dell'anno.

I permessi per festività soppresse, ove non fruiti nei termini previsti, non daranno luogo ad alcun tipo di compensazione a qualsiasi titolo dall'anno 2015.

Entro il 30 giugno di ogni anno l'Azienda fornirà alle Organizzazioni sindacali i dati relativi al residuo di ferie e banca delle ore non fruito relative all'anno precedente, indicando le iniziative organizzative intraprese al riguardo.

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 di cui alla comunicazione del 28 febbraio 2014 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali – Scenario 2014-2016" consegnato alle Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 6 marzo 2014.

Salvo quanto previsto al precedente punto 8, le Parti – nel triennio 2014-2016 – si incontreranno, con cadenza di norma semestrale, per valutare l'andamento delle previsioni di cui al presente Accordo e le relative ricadute occupazionali ed 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.

Letto, confermato e sottoscritto
BNL S.p.A.

Le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali presenti in BNL S.p.A.

DIRECREDITO

FABI

FIBACISL

FISAC/CGIL

SINFUB

UNICA/DIR