

VERBALE DI ACCORDO

per la definizione della procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223

In Roma, il giorno ¹⁵ dicembre 2017

tra

- la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

- le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ugl Credito, Uilca e Unisin Silcea – Falcri – Sinfub

premesso che

- a) ai sensi dell'art. 17 del ccnl credito 31 marzo 2015, le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale derivanti da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni formano oggetto di apposita procedura di confronto sindacale;
- b) 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, forniscano agli Organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che si intenderebbe adottare;
- c) in virtù delle predette norme, la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. (di seguito BNL), in qualità di Capogruppo, in relazione alle tensioni occupazionali riconducibili ai processi di riassetto

1

organizzativo connessi 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" – Scenario 2017-2020, ha avviato con lettera del 3 ottobre 2016 la prevista procedura di confronto sindacale a livello di Gruppo;

- d) a seguito del confronto realizzatosi nei numerosi incontri tenutisi con le Delegazioni Sindacali di Gruppo, durante i quali sono state soddisfatte tutte le richieste di chiarimento e di approfondimento avanzate, la BNL, in qualità di Capogruppo, e le Delegazioni Sindacali di Gruppo sono giunte alla definizione della procedura contrattuale, sottoscrivendo in data 22 dicembre 2016 il Verbale di Accordo 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" – Scenario 2017-2020, allegato alla lettera del 5 dicembre 2017 con la quale BNL ha dato avvio alla presente procedura *ex lege* n. 223 del 1991 (artt. 4 e 24) che si riporta in **allegato n. 1** e che si considera, comunque, qui integralmente trascritta;
- e) le Parti, nell'ambito del confronto che ha condotto alla stipulazione del citato Verbale di Accordo di Gruppo del 22 dicembre 2016, si sono date atto che le trattative si sono inserite nel modello di Relazioni Industriali che caratterizza i rapporti sindacali nelle Aziende del Gruppo BNL: modello 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;
- f) il complessivo e articolato processo di riorganizzazione e di ristrutturazione aziendale presentato con il documento "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" – Scenario 2017-2020, analizzato e approfondito con le Delegazioni Sindacali di Gruppo durante gli incontri che hanno condotto alla stipulazione del menzionato Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 e del successivo Verbale di Riunione del 20 luglio 2017, individuava il personale complessivamente in esubero nel quadriennio 2017-2020 tra BNL e BPI, parte del quale si aggiungeva agli esuberi già individuati per il periodo 2016-2018 dai relativi Accordi Sindacali.

A seguito dei diversi e ulteriori interventi, comprendenti anche l'utilizzo del Fondo di Solidarietà di Settore e la riqualificazione del personale, posti in campo dalla Banca, anche a fronte di richieste

avanzate dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, è stato convenuto che l'esubero effettivo ai fini della presente procedura fosse riferito a 704 unità tra BNL e BPI, di cui 567 in BNL (v. in allegato n. 2 il relativo prospetto riepilogativo);

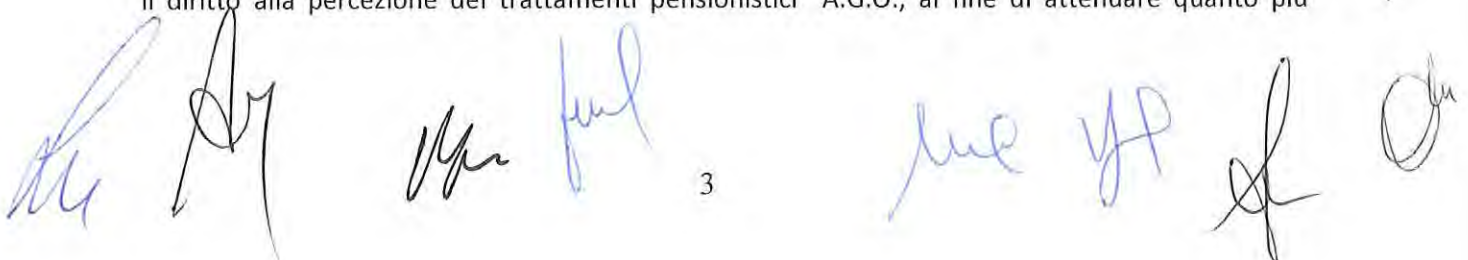
g) infatti, in coerenza con il menzionato modello, sono state ricercate le soluzioni più opportune al fine di limitare l'impatto della riduzione dei livelli occupazionali, prevedendo il ricorso agli strumenti indicati dalle normative contrattuali e legali vigenti in materia, anche con riferimento prioritario ai criteri di cui all'art. 8 (1° comma) del DM n.83486/2014;

h) 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 – che risultano funzionali alla realizzazione degli obiettivi indicati nel Piano – tra i quali, la risoluzione del rapporto di lavoro di tutti coloro che abbiano già maturato o che matureranno entro l'1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti e con il DM n.83486/2014 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.";

i) per tutte le persone di BNL che avessero già maturato o che matureranno entro l'1/1/2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. 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 il citato Accordo di Gruppo del 22 dicembre 2016 che disciplina, tra le altre cose, i criteri e le modalità per l'accesso al pensionamento e al Fondo di solidarietà di settore;

j) le Parti stipulanti il citato Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 hanno altresì concordemente convenuto che qualora le adesioni volontarie al pensionamento presentate dal personale fossero state inferiori al numero di coloro che avessero già maturato o che matureranno entro l'1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., al fine di attenuare quanto più



3

possibile le relative ricadute sociali, si sarebbe fatto ricorso ai criteri di individuazione dei lavoratori in esubero previsti dal menzionato art. 8, comma 1, del DM n.83486/2014;

- k) conseguentemente le Parti hanno convenuto che, verificata e constatata la mancata adesione volontaria da parte di tutti i dipendenti che abbiano già maturato o che matureranno entro l'1/1/2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., al fine di dare attuazione a quanto previsto nel Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016, BNL, 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;
- l) al predetto personale è stato assegnato un considerevole arco temporale (dal 18 settembre al 6 ottobre 2017) nel quale presentare la relativa domanda di pensionamento volontario incentivato;
- m) scaduto tale termine senza che si fossero integralmente raggiunti gli obiettivi di cui sopra, si è ritenuto di prevedere – prima dell'apertura della procedura *ex lege* n. 223 del 1991 – un ulteriore periodo, dal 7 al 13 ottobre 2017, entro il quale consentire agli interessati di poter ancora aderire al pensionamento incentivato;
- n) malgrado ciò, non si è raggiunto – come emerso nell'ambito dell'incontro di verifica delle richieste di adesione al pensionamento volontario di cui al punto 5 del Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016, che ha condotto alla stipulazione del Verbale di Riunione del 5 dicembre 2017 – il condiviso obiettivo prefissato; pertanto, si è reso necessario dare attuazione a quanto previsto dal citato Verbale di Accordo 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;
- o) in particolare, le Parti firmatarie del presente Verbale di Accordo hanno verificato che n. 7 lavoratori di BNL che hanno già maturato o che matureranno entro l'1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. non hanno aderito al pensionamento volontario incentivato di cui alla lett. i) che precede;
- p) si è dunque reso necessario dare attuazione a quanto previsto al punto 6. del più volte citato Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016; conseguentemente, BNL ha dato avvio, con la menzionata lettera del 5 dicembre 2017, alla procedura di cui agli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, e successive modifiche e/o integrazioni, allo scopo di ridurre il personale dell'Azienda,

4

sull'intero territorio nazionale e nelle diverse filiere, nella misura di cui all'ultimo periodo della lett. f) del presente Verbale di accordo;

- q) in tale comunicazione BNL ha confermato la propria disponibilità ad adottare criteri di scelta che – in coerenza con il più volte menzionato Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 – prevedessero la cessazione dal servizio indistintamente di tutti i lavoratori che abbiano già maturato o che matureranno entro l'1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., secondo la legislazione tempo per tempo vigente, con uscite connesse alle singole decorrenze dello stesso;
- r) su richiesta delle Organizzazioni Sindacali si è dato corso, in sede aziendale, all'esame congiunto previsto dall'attivata procedura di legge;
- s) relativamente ai dirigenti coinvolti nella presente procedura, le Parti si danno atto di avere adempiuto alle specifiche previsioni di cui alla l. n.223/1991, come modificata dalla l. n.161/2014;

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. BNL e gli Organismi sindacali aziendali considerano in ogni caso qui integralmente trascritti i motivi tutti già espressi nelle numerose occasioni di incontro nelle varie fasi del confronto sindacale, nonché tutti i documenti trasmessi tempo per tempo alle Organizzazioni Sindacali in relazione alla fattispecie in esame. Detti documenti, già sostenuti da ampio e approfondito contraddittorio fra le Parti, costituiscono parte integrante del presente accordo, unitamente alla lettera del 5 dicembre 2017 di apertura della procedura *ex lege* n. 223 del 1991 (in allegato n.1, cit.);
3. per conseguire gli obiettivi di riduzione di organico viene concordemente richiamato, 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 ai fini dell'accesso alle prestazioni del Fondo di Solidarietà, così recita testualmente (art. 8):

5

“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.”;

4. alla luce di quanto sopra, le Parti convengono che – ai fini del raggiungimento dei condivisi obiettivi di cui al Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 – BNL, in relazione alle esigenze tecnico/produttive ed organizzative del complesso aziendale, risolverà unilateralmente il rapporto di lavoro esclusivamente nei confronti dei lavoratori appartenenti a tutte le categorie di personale che abbiano già maturato o che matureranno entro l’1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., secondo la legislazione tempo per tempo vigente, e che non abbiano aderito al pensionamento volontario incentivato di cui alla lett. i) delle premesse;
5. conseguentemente, la risoluzione unilaterale ad iniziativa dell’Azienda per la riduzione del personale dipendente da BNL per effetto della presente procedura di legge, negli ambiti di cui alla tabella in **allegato n. 2**, riguarderà il solo personale di cui alla lett. o) delle premesse al presente Accordo che – alla luce di quanto previsto dall’art. 8, comma 4, della legge n. 236/1993 – abbia già maturato o che maturerà entro l’1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O.;
6. nei confronti dei dipendenti di cui al punto 5. che precede, BNL – in attuazione della citata legge n. 236 del 1993 – comunicherà la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, con decorrenza dalla data di maturazione del diritto a pensione e con il riconoscimento dell’indennità sostitutiva del preavviso nelle misure previste dai vigenti ccnl di settore;
7. con la sottoscrizione del presente Accordo, le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso – ad ogni effetto e in piena conformità e coerenza con ogni profilo disciplinato da norme di contratto e/o di legge – la procedura di cui agli artt. 17 e 20 del contratto collettivo nazionale di lavoro del 31 marzo 2015, nonché, quella di cui agli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, anche relativamente ai dirigenti coinvolti nella presente procedura;
8. le Parti si danno, inoltre, atto che il presente Verbale di accordo adempie alle previsioni di cui all’art. 5, comma 1, legge n. 223/1991, cit.

Allegati:

6

- **N. 1** – Lettera di BNL SpA del 5 dicembre 2017, di apertura della procedura ex lege n. 223 del 1991, con in allegato:
 - Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016, 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", scenario 2017/2020, relativo, tra le altre cose, anche ai criteri e alle modalità per l'accesso al pensionamento;
 - Prospetto riepilogativo delle posizioni in esubero in BNL SpA, in relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 3, della l. n. 223 del 1991;
 - Prospetto riepilogativo del personale in organico a libro matricola BNL SpA alla data del 1° gennaio 2017, in relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 3, della l. n. 223 del 1991;
- **N. 2** – Prospetto riepilogativo delle posizioni in esubero.

Letto, confermato e sottoscritto

Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

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

Fabi First Cisl Fisac Cgil Ugl Credito Uilca Unisin
 Falcri – Silcea – Sinfub

Handwritten text in blue ink, possibly a signature or initials, located at the bottom left of the page.

Handwritten mark or signature in black ink, located on the right side of the page.

Handwritten mark or signature in black ink, located on the right side of the page, below the first mark.



Roma, 5 dicembre 2017

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

Spett.le
Segreteria Nazionale
FIRST CISI
Via Modena n. 5 - 00184 Roma

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

Spett.le
Segreteria Nazionale
UGL CREDITO
Lungotevere R. Sanzio, n. 5 - 00153 Roma

Spett.le
Segreteria Nazionale
UILCA
Via Lombardia n. 30 - 00187 Roma

Spett.le
Segreteria Nazionale
UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB
V.le Liegi, 48/B - 00198 Roma

Spett.le
Organo di Coordinamento delle RSA della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.
FABI
FIRST CISI
FISAC CGIL
UGL CREDITO
UILCA
UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB
Loro Sedi

Spettabili
DELEGAZIONI SINDACALI Costituite presso il GRUPPO BANCARIO BNL
FABI
FIRST CISI
FISAC CGIL
UGL CREDITO
UILCA
UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB
Loro Sedi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



Spettabili
R.S.A. ROMA DG
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
- UGL CREDITO
- UILCA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. ALDOBRANDESCHI
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
- UGL CREDITO
- UILCA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di ALESSANDRIA
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di ANCONA
- FABI
- FIRST CISL
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di AREZZO
- FIRST CISL
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di ASCOLI PICENO
- FIRST CISL
- UGL CREDITO
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di AVELLINO
- FIRST CISL
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di AVERSA
- FIRST CISL
Loro Sede



Spettabili
R.S.A. Comune di BARI
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA SINFUB (ex SINFUB)
- UNISIN FALCRI-SILCEA SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di BARLETTA
- FIRST CISL
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di BENEVENTO
- FIRST CISL
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di BERGAMO
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di BIELLA
- FIRST CISL
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di BOLOGNA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
- UGL CREDITO
- UILCA
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di BOLZANO
- FISAC CGIL
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di BRESCIA
- FABI
- FIRST CISL
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di BRINDISI
- FISAC CGIL
Loro Sede

d

flu

M

ful
luc

ya

Ad
fl

Oh
S
lug



Spettabili
R.S.A. Comune di CAGLIARI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di CAMPOBASSO
- FISAC CGIL
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di CARRARA
- FISAC CGIL
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di CASERTA
- FIRST CISL
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di CATANIA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di CATANZARO
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di CHIOGGIA
- FABI
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di CIVITAVECCHIA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di COMO
- FABI
- FIRST CISL
Loro Sedi

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]



Spettabili
R.S.A. Comune di COSENZA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA
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

Spettabili
R.S.A. Comune di FERRARA
- FIRST CISL
- UILCA
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di FIRENZE
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
- UILCA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di FOGGIA
- FABI
- FIRST CISL
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di FORLÌ
- FIRST CISL
- UILCA
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di FRATTAMAGGIORE
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

q

M

hms

ful
me

dy
yP
fe

dy

Di



Spettabile
R.S.A. Comune di FROSINONE
- UILCA

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di GENOVA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
- UILCA

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di GROSSETO
- FABI
- FISAC CGIL

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di L'AQUILA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
- UGL CREDITO

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di LATINA
- FIRST CISL
- UGL CREDITO

Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di LECCE
- FABI
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)

Loro Sedi

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

Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di LIVORNO
- FABI
- FIRST CISL

Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di LUCCA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL

Loro Sedi



Spettabili
R.S.A. Comune di MACERATA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di MANTOVA
- FIRST CISL
Loro Sede

Spettabile
R.S.A. Comune di MATERA
- FIRST CISL
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di MESSINA
- FABI
- FIRST CISL
- UILCA
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di MILANO
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
- UILCA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di MODENA
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di MOLFETTA
- FIRST CISL
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di MONZA
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Spettabili
R.S.A. Comune di NAPOLI
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
- UILCA
UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di NOLA
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di NOVARA
- FABI
- FISAC CGIL
- UILCA
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di NUORO
- FISAC CGIL
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di PADOVA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PALERMO
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PARMA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di PAVIA
- FABI
- UILCA
Loro Sede



Spettabili
R.S.A. Comune di PERUGIA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

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

Spettabili
R.S.A. Comune di PESCARA
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PIACENZA
- FABI
- FIRST CISL
- UILCA
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PISA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di PORDENONE
- FABI
Loro Sedi

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

Spettabili
R.S.A. Comune di PRATO
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di RAVENNA
- FISAC CGIL
- UILCA
Loro Sedi

cl



Spettabili
 R.S.A. Comune di REGGIO CALABRIA
 - FABI
 - FISAC CGIL
 - UILCA

Loro Sedi

Spettabili
 R.S.A. Comune di REGGIO EMILIA
 - FABI
 - FIRST CISL
 - FISAC CGIL

Loro Sedi

Spettabile
 R.S.A. Comune di RIMINI
 - UILCA

Loro Sede

Spettabili
 R.S.A. Comune di ROMA
 - FABI
 - FIRST CISL
 - FISAC CGIL
 - UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
 - UGL CREDITO
 - UILCA
 - UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)

Loro Sedi

Spettabili
 R.S.A. Comune di SALERNO
 - FABI
 - FIRST CISL
 - UILCA

Loro Sedi

Spettabile
 R.S.A. Comune di SAN BENEDETTO DEL TRONTO
 - FIRST CISL

Loro Sede

Spettabile
 R.S.A. Comune di SASSARI
 - FIRST CISL

Loro Sede

Spettabile
 R.S.A. Comune di SAVONA
 - FABI
 - UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex UNISIN FALCRI SILCEA)

Loro Sede

Spettabile
 R.S.A. Comune di SCHIO
 - UILCA

Loro Sede

[Handwritten signature]

g

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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

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

Spettabili
R.S.A. Comune di TARANTO
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
Loro Sedi

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

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

Spettabili
R.S.A. Comune di TORINO
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA
Loro Sedi

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

Spettabili
R.S.A. Comune di TREVISO
- FABI
- FIRST CISL
- UILCA
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di TRIESTE
- FABI
- FIRST CISL
- UILCA
Loro Sedi

g

Uf

hu

fu
yt
me

fr

dy

lm

g
du



Spettabile
R.S.A. Comune di UDINE
- FABI
- UGL CREDITO
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di VARESE
- FIRST CISL
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di VENEZIA
- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA
Loro Sedi

Spettabile
R.S.A. Comune di VERCELLI
- FABI
Loro Sede

Spettabili
R.S.A. Comune di VERONA
- FIRST CISL
- UILCA
- UNISIN FALCRI-SILCEA-SINFUB (ex SINFUB)
Loro Sedi

Spettabili
R.S.A. Comune di VICENZA
- FABI
- FISAC CGIL
- UILCA
Loro Sedi

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

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

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

q

f

W

h

me

W

dy

lup

g
D
g



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 Fornovo, 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

Ai sensi dell'art. 17 del ccnl credito 31 marzo 2015, 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 qualità di Capogruppo, in relazione alle tensioni occupazionali riconducibili ai processi di riassetto organizzativo connessi 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" – Scenario 2017-2020, ha avviato con lettera del 3 ottobre 2016 la prevista procedura di confronto sindacale a livello di Gruppo.

A seguito del confronto realizzatosi nei numerosi incontri tenutisi con le Delegazioni Sindacali di Gruppo, durante i quali sono state soddisfatte tutte le richieste di chiarimento e di approfondimento avanzate, la BNL, in qualità di Capogruppo, e le Delegazioni Sindacali di Gruppo sono giunte alla definizione della procedura contrattuale, sottoscrivendo in data 22 dicembre 2016 il Verbale di Accordo 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" – Scenario 2017-2020 (v. in allegato n.1);

Tutto ciò premesso, la BNL – in attuazione di quanto convenuto con il citato Verbale di Accordo e ai sensi di quanto previsto dal Verbale di Riunione del 5 dicembre 2017 – 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, con riferimento a tutte le categorie di personale 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 sopra, BNL considera in ogni caso qui integralmente trascritti i motivi tutti già espressi nelle numerose occasioni di incontro nelle varie fasi del confronto sindacale, nonché tutti i documenti trasmessi al riguardo alle OO.SS. nell'ambito della procedura sindacale di cui in premessa. Detti documenti

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones at the bottom.



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 pongono in coerenza ed in continuità con quanto convenuto con gli Accordi sindacali menzionati nonché con quelli precedenti relativi al Piano "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", scenario 2016/2018.

Il contesto macroeconomico di riferimento – seppur in presenza di qualche debole 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.

La dinamica dei ricavi dovrebbe confermare l'attuale debolezza. La componente al momento più fragile – il margine di interesse – continuerà ad essere negativamente influenzata dal prevedibile prolungato periodo di tassi negativi, con pressioni sui margini della raccolta e degli impieghi, nel contesto di una modesta ripresa della domanda di credito e di pressioni competitive anche a condizioni anti-economiche. Tali pressioni caratterizzano e condizionano anche la più vivace componente dei ricavi da servizi, aperta al rischio di eccessive turbolenze dei mercati finanziari sulle commissioni da risparmio gestito e assicurativo.

Il costo del rischio è destinato a rallentare ulteriormente, sulla scia del miglioramento economico generale, per quanto debole, e della ripresa del mercato dei crediti deteriorati, atto ad "alleggerirne" il consistente ammontare sui bilanci delle banche. La velocità del miglioramento è, tuttavia, ancora incerta.

Nuovi obblighi normativi e nuove regole, nazionali e sovranazionali, continueranno, infine, ad influenzare tanto i margini commerciali quanto la struttura di costo, sollecitando specifici interventi organizzativi ed informatici di *compliance*. Regole generali quali l'introduzione dell'IFRS 9 e l'evoluzione verso la c.d. Basilea 4 potranno ulteriormente incidere sull'evoluzione economica e patrimoniale delle banche.

Lo scenario di incertezza e tendenziale delineato accentua, di conseguenza, la necessità di ampliare la base clienti e le quote di mercato sui clienti ad alto valore per contrastare l'inerziale riduzione dei ricavi, oltreché di una forte *governance* dei costi, di uno snellimento delle strutture, delle procedure e dei processi operativi, nonché, di una velocizzazione delle linee decisionali, quali leve fondamentali per assicurare un più deciso e solido miglioramento della redditività delle banche.

Il conseguente Piano Risorse Umane per l'Azienda interessata da questa procedura, per il quadriennio 2017-2020, si inserisce - dunque - nel delineato contesto, al fine di gestirne i relativi riflessi, per fronteggiare al meglio lo scenario precedentemente descritto e raggiungere adeguati livelli di remunerazione del capitale.

In questa prospettiva che si pongono le seguenti linee di sviluppo della BNL per i prossimi anni: incrementare la base clienti nei segmenti a maggior valore, facendo leva sull'eccellenza nella qualità del servizio; migliorare la redditività delle singole relazioni attraverso l'ottimizzazione del *cost to serve* per ciascun cliente; migliorare ulteriormente il profilo di rischio creditizio degli *asset* in portafoglio, attraverso una crescita "selettiva" delle relazioni con i clienti "più meritevoli" e l'industrializzazione delle modalità di gestione delle posizioni deteriorate; adottare un'organizzazione caratterizzata da una sempre maggiore snellezza operativa sia in Direzione Generale che in Rete, rendendo i processi decisionali più fluidi, veloci e "vicini" al cliente; sviluppare un'attenzione ancora maggiore al controllo dei costi, per liberare risorse umane ed economiche al servizio dello sviluppo commerciale, focalizzando ulteriormente gli investimenti e le spese laddove ci sia un effettivo valore per l'azionista e i clienti stessi; accompagnare lo sviluppo e la trasformazione professionale delle risorse umane verso i nuovi mestieri e le nuove modalità di lavoro indotte dai nuovi modelli di business.

Il Piano 2017-2020, oggetto delle Intese del 22 dicembre 2016, prevede numerosi ed articolati interventi organizzativi e si inserisce 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 di continuo gli obiettivi strategici, ivi compresa la possibilità di contenimento della struttura dei costi, in una situazione economica, come accennato, caratterizzata dal permanere di significative fragilità per l'economia italiana ed europea e, quindi, da scenari ancora connotati da elevata incertezza e, dunque, estremamente volatili.

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 Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 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 nel Gruppo BNL – anche alla luce del menzionato Protocollo in materia di Relazioni industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per l'Italia 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.

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, comma 1, DM n.83486/2014.

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, appartenenti a tutte le categorie di personale, che abbiano già maturato o che matureranno entro l'1/1/2021 il diritto alla percezione 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. n.83486/2014, 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 – 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'1/1/2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. 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 il citato Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 che disciplina, tra le altre cose, i criteri e le modalità per l'accesso al pensionamento e al Fondo di solidarietà di settore.

Le Parti stipulanti il citato Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 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. D.M. n.83486/2014.

Conseguentemente le Parti si erano date atto che, verificata e constatata la mancata adesione volontaria da parte di tutti i dipendenti che matureranno entro l'1/1/2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., al fine di dare attuazione a quanto previsto nel Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016, BNL, 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 18 settembre al 6 ottobre 2017) 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, dal 7 al 13 ottobre 2017, entro il quale consentire agli interessati di poter ancora aderire al pensionamento volontario incentivato.

Malgrado ciò, non si è raggiunto – come emerso nell'ambito dell'incontro di verifica delle richieste di adesione al pensionamento volontario di cui al punto 5 del Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016, che hanno condotto alla stipulazione del Verbale di Riunione del 5 dicembre 2017 – il condiviso obiettivo prefissato; pertanto, si rende necessario dare attuazione a quanto previsto dal citato Verbale di Accordo 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 di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali" – Scenario 2017-2020 – analizzato e approfondito con le Delegazioni Sindacali di Gruppo durante i numerosi incontri che hanno condotto alla stipulazione del Verbale di Accordo 22 dicembre 2016 – individua in 853 unità tra BNL e BPI nel quadriennio 2017-2020 il personale in esubero, che verrà gestito, tra gli altri interventi e considerato anche quanto concordato con il Verbale di Riunione del 20 luglio 2017, attraverso il ricorso al pensionamento volontario incentivato per tutti coloro (704 persone) che, appartenenti a tutte le categorie di personale, abbiano già maturato o che matureranno entro l'1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, in coerenza con le previsioni contrattuali vigenti e con il D.M. n. 83486 del 28 luglio 2014 (art. 8, 1° comma).

Si riporta in allegato n. 2 il prospetto riepilogativo delle 567 posizioni in esubero in BNL, in relazione a quanto previsto dall'art. 4, comma 3, della l. n. 223 del 1991.

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 Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016.

Si riporta in allegato n. 3 il prospetto riepilogativo del personale in organico in BNL al 1° gennaio 2017, 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 Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 (cfr., punto 5, cit. e punto 6), andrà sottoscritta un'intesa che preveda – in coerenza con il predetto Verbale di Accordo e con quanto previsto dalla l.n.223/1991, art. 24, per i dirigenti – la cessazione dal servizio indistintamente di tutti i lavoratori che matureranno entro l'1/1/2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, con uscite connesse alle singole decorrenze dello stesso.

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 12 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 nel Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016.

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 nei dipendenti, appartenenti a tutte le categorie di personale, che matureranno entro l'1/1/2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, con uscite connesse alle singole decorrenze dello stesso.

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

[Handwritten signature and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]





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 nel Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016, che disciplina, tra le altre cose, i criteri e le modalità per l'accesso al pensionamento – in modo coerente e conforme a quanto previsto nel medesimo Verbale di Accordo e al punto b) che precede, adottando la soluzione individuata nel più volte citato Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016.

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 S.p.A.
Direzione Generale

R. Quinale F. Dipta
 

Allegato n. 1 – Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 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" – Scenario 2017-2020, relativo, tra le altre cose, anche ai criteri e alle modalità per l'accesso al pensionamento;

Allegato n. 2 – Esuberi BNL SpA;

Allegato n. 3 – Organico a libro matricola BNL SpA alla data del 1° gennaio 2017.

VERBALE DI ACCORDO PER LA CHIUSURA DELLA PROCEDURA
DI RIORGANIZZAZIONE BNL E BPI 2017-2020

Il giorno 22 dicembre 2016, 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 Fubi, 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 3 ottobre 2016 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" – Scenario 2017-2020 (consegnato, illustrato e discusso con le Organizzazioni Sindacali nell'incontro dell'11 ottobre 2016 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 che ha l'obiettivo di adeguare le strutture organizzative a raccogliere le sfide portate dallo scenario economico, finanziario e normativo, attuale e prospettico;
- in questa prospettiva, si pongono le linee di sviluppo della BNL per i prossimi anni:
 - incrementare la base clienti nei segmenti a maggior valore, facendo leva sull'eccellenza nella qualità del servizio;

- migliorare la redditività delle singole relazioni attraverso l'ottimizzazione del *cost to serve* per ciascun cliente;
 - migliorare ulteriormente il profilo di rischio creditizio degli *asset* in portafoglio, attraverso una crescita "selettiva" delle relazioni con i clienti "più meritevoli" e l'industrializzazione delle modalità di gestione delle posizioni deteriorate;
 - adottare un'organizzazione caratterizzata da una sempre maggiore snellezza operativa sia in Direzione Generale che in Rete, rendendo i processi decisionali più fluidi, veloci e "vicini" al cliente;
 - sviluppare un'attenzione ancora maggiore al controllo dei costi, per liberare risorse umane ed economiche al servizio dello sviluppo commerciale, focalizzando ulteriormente gli investimenti e le spese laddove ci sia un effettivo valore per l'azionista e i clienti stessi;
 - accompagnare lo sviluppo e la trasformazione professionale delle risorse umane verso i nuovi mestieri e le nuove modalità di lavoro indotte dai nuovi modelli di business;
- per quanto attiene a BPI – costituita con l'obiettivo di creare una piattaforma al servizio di tutte le Entità BNPP in Italia capace di offrire servizi di elevata qualità, generare economie di scala e mettere a disposizione competenze e *best practices* dei processi gestiti alle diverse aziende "clienti" – le linee evolutive sono le seguenti:
 - garantire una eccellente qualità, affidabilità e tempestività dei servizi erogati;
 - assicurare negli anni economie di costo, sia derivanti da una ottimizzazione della forza lavoro che da una efficiente ed efficace gestione degli acquisti tramite la piattaforma *Procurement Italia*;
 - mantenere alta la soddisfazione dei clienti e gestire in modo tempestivo e mirato le eventuali aree di insoddisfazione;
 - accompagnare lo sviluppo e la trasformazione professionale dei colleghi delle aziende consorziate attraverso servizi di *recruiting* e formazione altamente professionali;
 - gli interventi riorganizzativi di cui al menzionato documento e il conseguente Piano Risorse Umane per le due società interessate da questa procedura si inseriscono – dunque – nel delicato contesto economico, finanziario e normativo ivi delineati, 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 di continuo gli obiettivi strategici, ivi compresa la possibilità di contenimento della struttura dei costi;

- in considerazione di quanto precede, il Piano 2017-2020, presentato dalla Capogruppo, prevede gli interventi organizzativi di cui alla citata lettera del 3 ottobre 2016 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" - Scenario 2017-2020, 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 3 ottobre 2016 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 - il personale in esubero è stato individuato in complessive 853 unità tra BNL e BPI nel quadriennio 2017-2020;
- gli esuberi di cui al punto che precede verranno gestiti attraverso:
 - per 130 risorse complessive, l'utilizzo del Fondo di Solidarietà di cui al DM n. 83486 del 28 luglio 2014 (v. infra) e la ricollocazione di parte del personale in esubero presso la Direzione Territoriale Servizi di Rete di BNL, anche 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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- riorganizzazione/ristrutturazione. Per il personale interessato 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 - 663 risorse, tra BNL e BPI - che abbiano già maturato o che matureranno entro l'1.1.2021 il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O., anche se con diritto al mantenimento in servizio, come appresso specificato;
- il pensionamento e la revisione dell'inquadramento e del trattamento economico relativamente a 60 persone con qualifica dirigenziale, secondo criteri e modalità definite in separato Verbale di Accordo firmato in pari data, quale azione preventiva all'attivazione delle procedure di legge per la riduzione dei livelli occupazionali (l. n. 223/1991), con l'obiettivo di salvaguardare il posto di lavoro di coloro che non potranno accedere al pensionamento;
- 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. 370 partecipazioni per un totale di 9.250 giornate uomo nel quadriennio 2017-2020, corrispondenti a 69.375 ore complessive di formazione nel predetto quadriennio;
- ferma la necessaria cessazione dal rapporto di lavoro di tutti coloro che matureranno il requisito pensionistico entro il 1° gennaio 2021, le Parti, come accennato, hanno anche deciso di attivare la possibilità per BNL e BPI di fare ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà di settore di cui al DM n.83486/2014 su base volontaria per 100 risorse che matureranno il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici A.G.O. tra il 1° febbraio 2021 e il 1° gennaio 2022, come meglio 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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

concorso tra loro, per governare le ricadute sul personale necessarie a raggiungere gli obiettivi individuati per il quadriennio 2017-2020;

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 2021

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.";

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'1.1.2021 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. 7 mensilità;
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, anche al fine di dare piena efficacia giuridica alla cessazione del rapporto di lavoro alla data prevista;

- 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 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 del punto 3. che precede, 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, indipendentemente dal numero e dalla collocazione territoriale degli esuberanti. 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. Nella circostanza, verrà comunicato alle Organizzazioni Sindacali l'eventuale contingente di risorse – nel massimo di 5 unità complessive – che, pur maturando il diritto alla percezione della pensione entro l'1/1/2021, BNL e BPI avranno eventualmente deciso di mantenere in servizio allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative;

PARTE B – PERSONALE CHE MATURERÀ IL DIRITTO ALLA PERCEZIONE DEI TRATTAMENTI PENSIONISTICI A.G.O. TRA IL 1° FEBBRAIO 2021 E IL 1° GENNAIO 2022 – FONDO DI SOLIDARIETÀ

- 7. oltre alla prioritaria risoluzione del rapporto di lavoro per tutto 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 2021 e il 1° gennaio 2022 il ricorso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui al DM n. 83486/2014 su base volontaria;
- 8. fermo quanto previsto al punto 7 che precede, il numero di posizioni che potranno accedere alle prestazioni del Fondo di Solidarietà viene fissato in 100, di cui 80 posizioni per BNL e 20 posizioni per BPI, con possibilità di compensazione entro il predetto numero complessivo;
- 9. 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 da:

[Area containing multiple handwritten signatures in various colors (black, blue, red) and styles, corresponding to the list of signatories mentioned in point 9.]

[Handwritten signature on the right margin.]

[Handwritten signature on the right margin.]

- 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 24 mesi. La relativa attestazione dovrà essere precedente alla data del presente Accordo;
- lavoratrici/lavoratori appartenenti alla struttura "Direzione Territoriale Servizi di Rete" di BNL, per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo di 24 mesi;
- altri, non appartenenti alle categorie di cui sopra, per i quali sia possibile l'erogazione dell'assegno straordinario per un periodo massimo di 24 mesi;

10. le domande di accesso al Fondo di Solidarietà saranno accolte nei limiti di cui al comma 8 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;

11. alla luce di quanto previsto dal DM n. 83486 del 28 luglio 2014 e al comma 10 che precede, al personale interessato gli assegni straordinari saranno erogati dal Fondo fino ai limiti massimi di accompagnamento individuati per le singole categorie di cui al precedente comma 9; 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 comma 7, che precede, secondo le disposizioni di legge vigenti al momento di presentazione delle domande, per conseguire la pensione a carico dell'A.G.O.;

12. ai sensi di quanto previsto dal più volte citato Decreto Ministeriale, 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 dallo stesso Decreto Ministeriale;

13. le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia al preavviso o relativa indennità sostitutiva e applicazione di quanto previsto dal "Verbale di Accordo integrativo per l'accesso al Fondo di solidarietà" sottoscritto in pari data, dovranno essere formalizzate secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione sulla Intranet aziendale con la quale sarà resa nota la data finale di presentazione delle richieste, che saranno accolte da BNL e da BPI nel numero massimo stabilito ai sensi del punto 7, che precede;

14. 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, come già avvenuto in occasioni precedenti, le opportune misure, anche modificative di quanto convenuto;
15. nell'incontro di cui al comma 5. del presente Verbale di Accordo, l'Azienda informerà anche le Organizzazioni Sindacali circa le previsioni di uscita per accesso al Fondo di solidarietà, fermo restando il numero massimo di uscite fissato al comma 8. che precede;
16. per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo si fa rinvio al DM n. 83486 del 28 luglio 2014, nonché alle circolari INPS in materia;

INTERVENTI SU COSTI E PRODUTTIVITÀ

A. Riduzione di orario/Sospensione dell'attività

Le Parti concordano di attivare gli interventi di riduzione di orario/sospensione di attività di seguito specificati, con corrispondente riduzione del trattamento economico, attraverso il concorso delle prestazioni ordinarie di cui all'art. 5, 1° comma, lett. a), punto 2, del citato Decreto Interministeriale del 28.7.2014, n. 83486, nei limiti delle risorse disponibili presso il Fondo di Solidarietà di Settore per BNL e per BPI e con esclusione di oneri a carico delle Aziende interessate, al fine di raggiungere gli obiettivi di riduzione dei costi, contemperando gli effetti sul piano sociale con le esigenze indotte dagli obiettivi del Piano, continuando a mantenere la massima attenzione possibile verso i lavoratori più giovani.

Tanto premesso, la prestazione lavorativa di ciascun dipendente di BNL e BPI, appartenente a tutte le categorie di personale, sarà ridotta come segue:

- in BNL, negli anni 2017 e 2018, riduzione di orario/sospensione dell'attività indicativamente pari a 70.500 giornate complessive, così suddivise:

2017

- 8 giornate se appartenente alla categoria dei dirigenti;
- 6 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello dei Quadri Direttivi;
- 5 giornate se appartenente al 1° o al 2° livello dei Quadri Direttivi;
- 3 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello della 3^a Area Professionale;

- 2 giornate se appartenente al 1° o al 2° livello della 3ª Area Professionale ed alla 2ª Area Professionale;
- 1 giornata se appartenente al 1° livello della 3ª Area professionale, percettore del salario di inserimento professionale;

2018

- 4 giornate se appartenente alla categoria dei dirigenti;
- 3 giornate se appartenente alla categoria dei Quadri Direttivi;
- 1 giornata se appartenente alla 3ª e alla 2ª Area Professionale.

Con riferimento alle sole giornate relative all'anno 2018, i lavoratori che abbiano un residuo ferie maturate relative agli anni precedenti e non godute, ovvero, un quantitativo di ore di riposo compensativo accumulato in banca delle ore al 31 dicembre 2016 – in coerenza con quanto convenuto con il separato Verbale di Accordo in tema di "Smaltimento degli stock di banca delle ore esistenti al 31 dicembre 2016" stipulato in pari data – potranno utilizzare le predette dotazioni a decurtazione delle previste giornate di riduzione di orario/sospensione di attività.

In BPI, negli anni 2017 e 2018, riduzione di orario/sospensione dell'attività indicativamente pari a 8.150 giornate complessive, così suddivise:

2017

- 4 giornate se appartenente alla categoria dei dirigenti;
- 3 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello dei Quadri Direttivi;
- 3 giornate se appartenente al 1° o al 2° livello dei Quadri Direttivi;
- 1 giornata se appartenente al 3° o al 4° livello della 3ª Area Professionale;
- 1 giornata se appartenente al 1° o al 2° livello della 3ª Area Professionale;
- 1 giornata se appartenente al 1° livello della 3ª Area professionale, percettore del salario di inserimento professionale, ed alla 2ª e alla 1ª Area Professionale.

2018

- 4 giornate se appartenente alla categoria dei dirigenti;
- 3 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello dei Quadri Direttivi;
- 2 giornate se appartenente al 1° o al 2° livello dei Quadri Direttivi;
- 2 giornate se appartenente al 3° o al 4° livello della 3ª Area Professionale;
- 1 giornata se appartenente al 1° o al 2° livello della 3ª Area Professionale e alla 2ª e alla 1ª Area Professionale.

La programmazione delle suddette giornate per BNL e per BPI avverrà con le stesse modalità previste per la pianificazione delle ferie annuali, secondo tempi e criteri stabiliti dalle Aziende e portati a conoscenza di tutto il personale.

B. Prestazioni aggiuntive/Lavoro straordinario

Nel corso del 2017 il ricorso a prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario sarà oggetto di attenta limitazione e potrà essere disposto da BNL e da BPI ai fini di assicurare la necessaria continuità operativa o in casi di particolare necessità ed urgenza e, comunque, in misura non superiore al 50% di quanto avvenuto nell'anno 2016, impegnandosi ad adottare soluzioni organizzative che ne consentano una coerente attuazione.

Per gli anni 2018 e 2019, BNL e BPI non autorizzeranno il ricorso a prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario, fatte salve alcune strutture delle predette Aziende, la cui individuazione sarà comunicata alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Verbale di Accordo nell'ambito di uno specifico incontro da tenere entro il mese di novembre 2017.

Per l'anno 2020, BNL e BPI autorizzeranno il ricorso a prestazioni aggiuntive/lavoro straordinario in misura complessiva, per ciascuna Azienda, non superiore al 65% di quanto avvenuto nell'anno 2016, impegnandosi ad adottare soluzioni organizzative che ne consentano una coerente attuazione.

C. Formazione

Per accompagnare i processi di mobilità professionale e sostenere la riqualificazione e riconversione professionale delle risorse, saranno attivati appositi programmi formativi che rispondano ai fabbisogni rilevati.

A tale riguardo le Parti condividono, in considerazione della necessità di un attento governo dei costi, la necessità di attivare l'accesso alle diverse forme di finanziamento disponibili (v. Infra).

INTERVENTO A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

Anche alla luce delle istanze avanzate dalle Organizzazioni sindacali, la Capogruppo, proseguendo nella grande attenzione alla solidarietà generazionale che da sempre caratterizza le relazioni industriali nel Gruppo BNL ed in relazione al realizzarsi di quanto previsto alle lett. A) e B) che precedono, nella prospettiva di assicurare il necessario ricambio generazionale, anche al fine di attuare nel quadriennio 2017-2020 le progettualità di cui alla "Riorganizzazione della Banca

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nazionale del Lavoro S.p.A. e di Business Partner Italia SCpA – Società facenti parte del Gruppo Bancario BNL – e conseguenti tensioni occupazionali”, Scenario 2017 – 2020, e nell’intento di proseguire una sostenibile politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, favorendo un’occupazione giovanile di qualità, dichiara la propria disponibilità ad effettuare, entro il 31 dicembre 2020, n. 280 ingressi complessivi, attraverso forme contrattuali che abbiano l’obiettivo della stabilizzazione del lavoro giovanile, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante, di cui n. 230 in BNL e n. 50 in BPI.

Tali risorse verranno individuate, fino a concorrenza dei predetti numeri complessivi:

- prioritariamente, fra il personale con rapporto a tempo determinato in essere presso BNL e BPI al 1° dicembre 2016, che avrà prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 31 dicembre 2019 e che abbia completato con esito positivo il percorso strutturato di valutazione;
- fra il personale assunto da BNL e da BPI con rapporto a tempo determinato successivamente al 1° dicembre 2016, che avrà prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 31 dicembre 2019 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.

Fermo quanto sopra, nell’ambito del predetto numero complessivo di 280 ingressi, n. 20 risorse saranno possibilmente individuate tra gli 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.).

* * *

Dichiarazione della Capogruppo

BNL e BPI confermano l’impegno in tema di riduzione dei costi relativi alle leve di retribuzione variabile (sistema incentivante, bonus discrezionale e bonus manageriale), in coerenza con le linee condivise con le Organizzazioni sindacali nell’ambito della presente procedura e in una valutazione complessiva di tutti gli interventi posti in campo dalle Parti per raggiungere gli obiettivi di cui 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”, Scenario 2017-2020.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

* * *

Si conferma fino al 31 dicembre 2020 l'applicazione, per quanto compatibile, delle previsioni di cui al punto 3 – escluso quanto indicato all'ultimo punto del paragrafo contrassegnato da (iii) – dell'Accordo del 12 gennaio 2012, in tema di mobilità funzionale e geografica, 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".

* * *

Le Parti si danno reciprocamente atto che:

- sussistono i presupposti affinché la Banca – ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, comma 1, lett. a), di cui al citato DM n. 83486 del 28 luglio 2014 – avanzi richiesta di finanziamento degli interventi relativi alla riduzione/sospensione dell'attività lavorativa nonché di quelli formativi di cui agli allegati piani formativi facenti parte del presente Verbale di Accordo, indirizzati al personale, come sopra individuato, 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 31 marzo 2015, di cui alla comunicazione del 3 ottobre 2016 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" – Scenario 2017-2020, nonché alla ulteriore documentazione consegnata alle Organizzazioni Sindacali in occasione dei numerosi incontri avvenuti a far tempo dall'11 ottobre 2016 che ne costituisce parte integrante.

Salvo quanto previsto ai precedenti comma 5 e 15, le Parti – nel quadriennio 2017-2020 – si incontreranno, a seguito di specifica richiesta o comunque con cadenza di norma quadrimestrale, per

valutare l'evoluzione della riorganizzazione e l'andamento delle previsioni di cui al presente Accordo e, in particolare, delle stabilizzazioni, queste ultime suddivise per ambito professionale e territoriale. Fermo quanto sopra, la Capogruppo comunicherà annualmente alle Delegazioni sindacali di Gruppo - nell'ambito dell'incontro con i vertici aziendali - l'andamento degli elementi economici del Piano 2017-2020.

La Capogruppo si impegna a presentare alle Delegazioni Sindacali di Gruppo entro il mese di gennaio 2017 la nuova "Carta delle Responsabilità" riveniente dalla riorganizzazione di BNL e di BPI di cui al presente Verbale di Accordo, anche con particolare riferimento alle strutture della Direzione Generale.

* * *

Contestualmente alla stipula del presente Verbale di Accordo, con pari data e nell'ambito delle medesime finalità e obiettivi di quest'ultimo, le Parti hanno stipulato, relativamente alle discipline di seguito richiamate e per ciascuna di esse, specifici Protocolli, Verbali di Accordo o Verbali di incontro:

- Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro;
- Protocollo in tema di politiche commerciali;
- Protocollo sulla formazione;
- Protocollo per gli addetti a canali ad accesso remoto;
- Verbale di Accordo integrativo per l'accesso al Fondo di Solidarietà;
- Verbale di Accordo sul Premio Aziendale 2016 - 2019;
- Verbale di Accordo in tema di tutele per i superstiti di dipendenti deceduti in costanza di attività lavorativa;
- Verbale di Accordo per il ridimensionamento degli organici dirigenziali di BNL e di BPI;
- Verbale di Accordo in tema di percorsi professionali e ruoli chiave;
- Verbale di Accordo in tema di welfare aziendale per gli anni 2017 - 2020;
- Verbale di Accordo in tema di banca delle ore;
- Verbale di Accordo in tema di smaltimento degli stock di banca delle ore esistenti al 31 dicembre 2016;

- Verbale di Accordo sul premio di fedeltà 2016 (25°);
- Verbale di incontro in tema di buono pasto.

Letto, confermato e sottoscritto

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

[Handwritten signature]

Le Delegazioni Sindacali di Gruppo

FABI FIRST CISI FISAC CGIL SINRUB UGLI CREDITO UNICA UNISIN

[Handwritten signatures for each union]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Sigla Provincia	2 ^a Area 1 ^a Livello	2 ^a Area 3 ^a Livello	3 ^a Area 1 ^a Livello	3 ^a Area 2 ^a Livello	3 ^a Area 3 ^a Livello	3 ^a Area 4 ^a Livello	QD 1 ^a Livello	QD 2 ^a Livello	QD 3 ^a Livello	QD 4 ^a Livello	Diligenti	Totale
AG										1		1
AI						1	2	1				4
AN					1		2	1				5
AP						5						5
AQ						5	1	1				6
AR						3						3
AV						3						3
BA						5	2		1	4		12
BG					1					2	1	4
BI						1						1
BO						5	3	1	2	4	2	17
BR						1						1
BS						4	2	1			1	8
BT						1		1				2
BZ						5						5
CA						1						1
CB						1	1					2
CE						1						1
CH						1		1				2
CI						2		1		1		4
CO						1						1
CR						1						1
CS						2	2			2		6
CT					1	3		1		1		6
CZ						2				1		3
FC						2		1				3
FE				1		4				1		6
FG						1		1				2
FI						10	1		1	3		15
FM						10	2			1		13
FR						2			1			3
GE			1		1	8	1					11
GO						1						1
GR						2	1	1		1		5
IM						1						1
KR								1	1	2		4
LE						2	1	1				4
LI						1			2	1		4
LT						4				1		5
LU						1	1			3		5
MB						2	1		2			5
MC						2	2					4
ME						3				1		4
MI					1	11	1	2	1	4	2	24
MN						2				1		3
MO							1		1			2
MS						2						2
MT						1						1
NA						9	1	1		7		18
NO						2						2
NU						2						2
OT						2						2
PA						1	2	1		2		6
PC						2		1	1			4
PD					1	4		2	1	1		9
PE												1
PG						4				1		5
PI						2	1					3
PN						1	1			1		3
PO						1	2	3		1		7
PR			1			1			1			3
PT						1						1
PV				1		5						6
PV						1		1				2
PZ						1						1
RA							1					1
RC						1		1	1			3
RE						5		1				6
RG						1			1			2
RM	2		2	2	5	19	20	19	15	58	16	176
RN				1		1						2
RO						1						1
SA						5		1		3		9
SP							2					2
SR						1						1
SS						4						4
SV								1				1
TA								1		2		3
TE								1	1			2
TH					1	2	1			1		5
TO						6	1	1	1	2		11
TP						1						1
TR			1			3			1			5
TS						1				1		2
TV						1	2	2		1		6
UD						2	1					3
VA										1		1
VC						3		1				4
VE						1		1		4		6
VI				1		3	2			1		7
VII						3				1		4
VI						1						1
Totale	2	1	5	5	14	244	64	53	13	124	22	567

L. 223/1991 - Allegato 3
 Organico e lista mastroca ENI S.p.A. alla data del 1° Gennaio 2017

Sigla Provincia	2 ^a Area 1 ^a Livello	2 ^a Area 2 ^a Livello	2 ^a Area 3 ^a Livello	3 ^a Area 1 ^a Livello	3 ^a Area 2 ^a Livello	3 ^a Area 3 ^a Livello	3 ^a Area 4 ^a Livello	QD 1 ^a Livello	QD 2 ^a Livello	QD 3 ^a Livello	QD 4 ^a Livello	Dirigenti	Totale
AG					1	1	5	1		1	2		11
AL				1	5	4	10	10	1	2	6		39
AN			2	1	3	27	9	6	5	12			65
AO							3		1				4
AP						7	31	10	8	1	7		64
AQ			1	4	3	20	9	7	1	5			50
AR				2	6	10	3	3		6			30
AT						1	3	1	1				6
AV						2	5	1	2	1	2		13
BA				3	16	34	105	32	13	4	41	3	251
BG					3	7	27	8	1	6	16	1	69
BI						2	11	8	2	3	2		28
BL						2	7		1	1	1		12
BN				2	3	2	10	3			1		21
BO	1			13	10	34	83	39	24	12	74	20	310
BR				1	4	1	5	2	1	2			16
BS				1	6	3	21	11	9	4	18	3	76
BT					1	4	19	1	1		3		29
BZ				2		2	19	5	2	1	5		36
CA				2	6	16	53	15	12	7	17		128
CB					1	1	12	4			6		24
CE				4	4	8	18	4	4	3	7		52
CH					3	6	13	4	4	1	1		32
CI					2		11			1	1		15
CL					1	1	3	1	1				7
CN				1	2	1	20	7	3	1	6		41
CO					2	6	19	17	5	1	5	1	51
CR					2	2	13	1	1	3	8		30
CS				2	7	12	43	15	5	6	10		100
CT				1	8	12	59	19	6	9	18		132
CZ					8	11	32	12	1	4	8		76
EN						1	2		1				4
FC				1		5	27	9	2	3	12		59
FE				1	2	2	17	3	1	4	4		34
FG				1	6	3	13	6	6		6		41
FI				5	16	22	75	24	13	22	39	2	218
FM							8	4	2		4		18
FR				2	4	4	15	5		3	4	1	38
GE				6	7	17	83	25	13	6	37	2	196
GO						1	4				2		7
GR				1	2	4	13	8	4	1	4	1	38
IM						1	7	2		1	2		13
IS					1		5		1	1			8
KR				1	4	2	8	4	1	2	2		24
LC						1	6	3		3	1		14
LE				4	9	7	18	12	4	5	15		74
LI				1	3	5	13	3	3	2	8		38
LO						2	4	1			2		9
LT				2	6	6	31	12	1	4	16		78
LU				1	3	3	36	17	7	5	16		88
MB					1	3	36	10	13	8	14	1	86
MC				2	1	7	25	11	3	2	10		61
ME				2	6	8	23	6	1	1	8		55
MI			1	12	32	68	234	88	69	55	177	41	777
MN						3	15	10	3		5		36
MO					3	3	24	6	4	6	8		54
MS					1	2	11	9		1	3		27
MT					2	1	10	5		1	2		21
NA			2	15	35	37	138	50	22	16	79	11	405
NO		1		3	2	10	24	9	4	1	3		57
NU					2		14	1			2		19
OG						2	1	1					4
OR					3		7	5	1		2		18
OT					2	5	8	1	1		4		21
PA				5	13	18	67	20	14	6	26	1	170
PC					1	3	21	9	4	4	10		52
PD					4	14	37	11	7	6	19		98
PE				1	8	5	24	16	4	5	23		86
PG				4	4	9	38	19	8	7	13		102
PJ				3	2	3	15	11	1	1	2		38
PN				1	3	5	12	5	1	2	5		34
PO				11	20	16	34	8	9	2	8		108
PR				3	2	3	18	11	5	4	11		57
PT					1	2	9	2	1		1		16
PU				2	3	5	25	7	6	6	12	1	67

Sigla Provincia	1 ^a Area 1 ^a livello	2 ^a Area 2 ^a livello	3 ^a Area 3 ^a livello	3 ^a Area 1 ^a livello	3 ^a Area 2 ^a livello	3 ^a Area 3 ^a livello	3 ^a Area 4 ^a livello	GD 1 ^a livello	GD 2 ^a livello	GD 3 ^a livello	GD 4 ^a livello	Diligenti	Totale	
PV							7	32	10	4	4	8	65	
PZ			1		1			12	6	1			21	
RA					1		4	22	4	4	1	5	41	
RC			1	3	6		9	38	19	6	4	6	92	
RE				1	2		6	29	8	2	3	11	62	
RG				1				5	1	1	1		9	
RI					1		1	3	1	2	2		10	
RM	12	1	3	758	215		301	658	400	340	432	1.045	217	3.882
RN				1	2		2	6	3	1	1	1		17
RO					2		2	5	2		1			12
SA			2	1	6		8	34	10	9	2	15		87
SI					3		4	11	2	2	1	3		26
SO					1			2	1	1				5
SP							2	4	3	1		2		12
SR					2		4	13	2	1		2		24
SS				2	8		5	30	10	1	3	11		70
SV				3	2		3	16	7	2		3		36
TA					1		7	37	12	2	2	10		71
TE				1	3			12	7	3	5	2		33
TN					1		5	11	3	3	2	4		29
TO				1	15		33	114	32	15	17	44	4	275
TP							1	9	4	1				15
TR			1	1	1		3	13	3	4	3	3		32
TS					1		9	22	8	1	2	4		47
TV					9		14	39	18	10	8	15		113
UD					4		3	14	8	2	1	10		42
VA					4		6	30	8	7	4	15		74
VB							1	4	2					7
VC				1			4	15	5	3	2	3		33
VE				1	9		17	60	22	10	8	37	2	166
VI			1	4	6		12	37	11	12	3	19	2	107
VR				3	8		10	37	11	9	6	27	1	112
VT					3		6	10	2	3	2	3		29
VV					1		2	5	1	1	1	1		11
Totale	13	3	11	408	634		1.003	3.361	1.362	830	793	2.220	315	10.953

Sigla Provincia	2ª Area 1ª Livello	2ª Area 3ª Livello	3ª Area 1ª Livello	3ª Area 2ª Livello	3ª Area 3ª Livello	3ª Area 4ª Livello	QD 1ª Livello	QD 2ª Livello	QD 3ª Livello	QD 4ª Livello	Dirigenti	Totale
AG										1		1
AL						1	2	1				4
AN					1	1	2	1				5
AP							5					5
AQ							4	1	1			6
AR							3					3
AV							3					3
BA							5	2		1	4	12
BG					1					2	1	4
BL							1					1
BO							5	3	1	2	4	17
BR							1					1
BS							4	2	1		1	8
BT							1		1			2
BZ							5					5
CA							1					1
CB							1	1				2
CE							1					1
CH							1		1			2
CN							2		1		1	4
CO							1					1
CR							1					1
CS							2	2			2	6
CT					1		3		1		1	6
CZ							2				1	3
FC							2		1			3
FE				1			4				1	6
FG							1		1			2
FI							10	1		1	3	15
FM								2			1	3
FR							2			1		3
GE			1		1		8	1				11
GO							1					1
GR							2	1	1		1	5
IM							1					1
KR									1	1	2	4
LE							2	1	1			4
LI							1			2	1	4
LT							4				1	5
LU							1	1			3	5
MB							2	1		2		5
MC							2	2				4
ME							3				1	4
MI					1		11	3	2	1	4	24
MN							2				1	3
MO								1		1		2
MS							2					2
MT							1					1
NA							9	1	1		7	18
NO							2					2
NU							2					2
OT							2					2
PA					1		2	1			2	6
PC							2		1	1		4
PD					1		4		2	1	1	9
PE											1	1
PG							4				1	5
PI							2	1				3
PN							1	1			1	3
PO						1	2		3		1	7
PR			1				1			1		3
PT							1					1
PU					1		5					6
PV							1		1			2
PZ							1					1
RA								1				1
RC							1		1	1		3
RE							5		1			6
RG							1			1		2
RM	2		2	2	5	39	20	19	13	58	16	176
RN				1			1					2
RO							1					1
SA							5		1		3	9
SP								2				2
SR							1					1
SS							4					4
SV								1				1
TA									1		2	3
TE									1	1		2
TN					1		2	1			1	5
TO							6	1	1	1	2	11
TP							1					1
TR			1				3			1		5
TS							1				1	2
TV							1	2	2		1	6
UD							2	1				3
VA											1	1
VC							3		1			4
VE							1		1			2
VI				1			3	2			1	7
VR							3				1	4
VT							3					3
Totale	2	1	5	5	14	244	64	53	33	124	22	567

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

