

VERBALE DI ACCORDO

In Roma, il giorno ²⁷..... giugno 2018

tra

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

e

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

premesso che

- il mutato contesto sociale in cui si muovono BNL e BPI presenta un numero crescente di sfide derivanti da un lato, dal profondo cambiamento tecnologico e organizzativo in atto e, dall'altro, dai cambiamenti sociali che stanno influenzando le aspettative in termini di conciliazione tempi di vita e di lavoro, che stanno generando nuove opportunità in termini di flessibilità del lavoro;
- alla luce di questo scenario, BNL e le Delegazioni Sindacali di Gruppo sono da tempo impegnate – attraverso la sottoscrizione di importanti Accordi sindacali – nell'attuazione di politiche che permettano di conciliare le esigenze aziendali verso una maggiore flessibilità organizzativa con le aspettative dei lavoratori verso soluzioni che valorizzino il bilanciamento del rapporto tra lavoro e vita privata, nella convinzione che un adeguato equilibrio tra i predetti elementi influisca positivamente sul coinvolgimento dei lavoratori, sulla produttività e sul senso di appartenenza;
- le Parti hanno avviato nei mesi scorsi – rispettivamente, nell'ambito della Commissione Welfare e della Commissione Pari Opportunità – un confronto volto a ricercare soluzioni che potessero essere coerenti con quanto indicato ai punti precedenti. In tale contesto, ci si è confrontati in maniera proficua e costruttiva su numerosi aspetti, individuando nel presente Verbale di Accordo strumenti di flessibilità che – nell'ambito degli obiettivi del Piano 2017-2020 e ferme le necessarie compatibilità con le esigenze organizzative e produttive – incoraggino un approccio organizzativo

basato sulla ricerca di maggiori flessibilità nella gestione del tempo di lavoro, promuovendo, nel contempo, un migliore temperamento tra esigenze familiari e lavorative;

- in tale logica le Parti – immaginando soluzioni diversificate in relazione alle caratteristiche organizzative e produttive dei diversi ambiti lavorativi – hanno previsto di arricchire la strumentazione di Aziende e lavoratori con due ulteriori previsioni che vanno nella direzione, l'una, di individuare strumenti di flessibilità organizzativa per le Strutture delle Funzioni centrali, l'altra, di andare incontro alle esigenze dei genitori che, prestando servizio nell'ambito della Rete di Agenzie, fruiscono dei permessi giornalieri per accudire un figlio nel 1° anno di vita disciplinati dagli artt. 39-41 del D. Lgs. n. 151/2001

convengono quanto segue

- le Premesse costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo;
- ferma la durata dell'orario di lavoro settimanale e giornaliero previsto dal contratto nazionale di lavoro, l'orario settimanale/giornaliero potrà essere articolato per il personale di BNL e di BPI *full time* non in turno e che non fruisca dei riposi giornalieri ex artt. 39-40, D. Lgs. n. 151/2001 individuando – previo accordo con il proprio Responsabile diretto in relazione e compatibilmente con le esigenze organizzative e produttive aziendali – l'orario di inizio della prestazione lavorativa, su base giornaliera e/o settimanale, nell'ambito delle seguenti articolazioni di orario, con correlativa collocazione dell'orario di uscita:

- 07:00 – 15.30;
- 07:30 – 16.00;
- 08:00 – 16.30;
- 08:30 – 17.00;
- 09:00 – 17.30;
- 09:30 – 18.00;
- 10:00 – 18.30.

Tale articolazione di orario – calcolata considerando l'intervallo "ordinario" della durata di 1 ora – potrà subire variazioni in relazione all'esistenza di intervalli per la consumazione del pasto diversificati in relazione alle esigenze della singola Unità produttiva/Piazza (ad es., l'unità produttiva di Aldobrandeschi, ove l'intervallo ha una durata di 45 minuti).

Al personale interessato ai sensi dei comma che precedono viene riconosciuta l'elasticità di orario in entrata propria della Struttura/Sito produttivo/Unità produttiva presso la quale il lavoratore

presta servizio, con correlativo spostamento dell'orario di uscita; nei confronti dello stesso, trattandosi di articolazioni di orario scelte dagli interessati, non troveranno applicazione specifiche indennità né quanto previsto all'art. 101, c. 1, 2° alinea, ccnl 31 marzo 2015.

Tale previsione – considerati i tempi necessari agli adeguamenti da apportare alle procedure informatiche – troverà applicazione in via sperimentale presso la DIT di BNL da ottobre al 31 dicembre 2018, in vista di una sua applicazione, a far tempo dal 1° gennaio 2019, presso altre strutture delle Funzioni centrali di BNL e di BPI, in caso di esito positivo della predetta sperimentazione. A tal fine, le Parti stipulanti si incontreranno al termine della sperimentazione allo scopo di valutarne i risultati.

- alla lavoratrice madre o al lavoratore padre *full time* che presta servizio presso la Rete di agenzie della BNL e che fruisca dei riposi giornalieri per accudire un figlio nel 1° anno di vita disciplinati dagli artt. 39 e 40 di cui al citato D. Lgs. n. 151/2001 (due permessi di un'ora ciascuno per giornata di lavoro), nel caso in cui la fruizione venga effettuata in via cumulata nel corso dell'orario pomeridiano, è consentito – in alternativa al rientro dopo l'intervallo per la consumazione del pasto al fine di effettuare la residua prestazione prima di poter godere dei predetti permessi – di effettuare la prestazione sino all'intervallo per la consumazione del pasto, con riconoscimento per la parte residua di un permesso retribuito a carico della Banca del Tempo Solidale di cui al "Protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia" del 29 novembre 2017. Ai lavoratori interessati verrà riconosciuto il buono pasto del personale *part time*.

Quanto sopra troverà applicazione anche nel caso di fruizione dei "Riposi per parti plurimi" di cui all'art. 41, D. Lgs. N. 151/2001, cit., laddove – in relazione alle modalità concrete della fruizione da parte degli interessati – possa determinarsi la situazione presa in considerazione dalla presente disciplina.

Tale previsione – considerati i tempi necessari agli adeguamenti da apportare alle procedure informatiche – troverà applicazione in via sperimentale a decorrere dal 1° gennaio 2019.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si impegnano a proseguire il confronto in atto nell'ambito della Commissione Welfare, auspicando che si possa giungere a ulteriori soluzioni condivise che permettano di continuare a valorizzare il sistema di welfare aziendale mediante un più proficuo utilizzo della prestazione lavorativa dei dipendenti, nella convinzione che ciò rappresenti – oltretutto la possibilità di migliorare

il bilanciamento del rapporto tra tempo di vita e di lavoro – un fattore determinante per l'incremento della produttività anche in termini di capacità competitiva e di innovazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

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

Le Delegazioni Sindacali di Gruppo

FABI

FIRST CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN

Falcri-Silcea-Sinfub