

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 aprile 2019, in Roma

Tra

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

e

le Delegazioni Sindacali del Gruppo BNL di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ugl Credito, Uilca e Unisin - Unità Sindacale Falcri-Silcea-Sinfub

PREMESSO CHE

- le Parti si sono incontrate, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 28 marzo 2019 e al documento relativo alla riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali e alla fusione per incorporazione di BNL Finance in BNL;
- la Banca Nazionale del Lavoro ha, infatti, avviato da tempo un Piano di sviluppo per fronteggiare al meglio le sfide poste da un mercato in costante evoluzione, avviando una serie di profonde innovazioni strutturali, anche dei modelli di servizio, attraverso la ridefinizione dei ruoli e l'implementazione di nuove professionalità supportate anche dai nuovi strumenti e potenzialità tecnologiche, con l'obiettivo di raggiungere un livello di redditività adeguata;
- le intervenute modifiche alla legislazione in materia previdenziale offrono una opportunità per attuare un attento ricambio generazionale nel personale della Banca, aprendo spazi all'occupazione giovanile e creando le condizioni per avviare/proseguire negli interventi riorganizzativi di cui alla lettera del 28 marzo 2019 e al documento citato, nonché, alla ulteriore documentazione fornita alle Delegazioni Sindacali di Gruppo nel corso della menzionata



procedura, che costituiscono parte integrante del presente Verbale di Accordo, intendendosi qui integralmente richiamata e allegata al presente Verbale di Accordo;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- nei confronti dei lavoratori, in possesso dei requisiti per la maturazione del diritto alla "Pensione quota 100" maturati entro il 31 dicembre 2021, che volontariamente presentino all'Azienda la "manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni" e, successivamente, formalizzino le dimissioni *on line*, secondo le modalità di cui al punto 7. che segue, verrà riconosciuto, ad integrazione del TFR, il trattamento di cui alla Tabella che segue, commisurato al tempo intercorrente tra la data di cessazione dal servizio – che dovrà avvenire alla prima data utile, determinata in rapporto alla decorrenza della "Pensione quota 100" (quindi comprensiva della c.d. "finestra") – e quella prevista per la maturazione dei requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO (v., D.L. n. 201/2011, art. 24, convertito nella L. n. 214 del 22 dicembre 2011, c.d. "Legge Fornero"):

MESI DI ANTICIPO RISPETTO ALLA C.D. "LEGGE FORNERO"	N. MENSILITA' INCENTIVO
FINO A 12 MESI	2
DA 12 MESI E UN GIORNO A 24 MESI	6
DA 24 MESI E UN GIORNO A 36 MESI	8
DA 36 MESI E UN GIORNO A 48 MESI	9
DA 48 MESI E UN GIORNO A 56 MESI	11
DA 56 MESI E UN GIORNO	14

Gli incentivi di cui alla tabella che precede saranno riconosciuti anche al personale che, aderendo alla "Pensione quota 100" abbia formalizzato le proprie dimissioni *on line* antecedentemente alla sottoscrizione del presente Verbale di Accordo e che non rientri nel campo di applicazione del Verbale di Riunione del 12 marzo 2019;

- alle lavoratrici delle Aziende del Gruppo BNL che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della citata l. n. 26/2019, volontariamente esercitino l'opzione per il passaggio "alle regole di calcolo del sistema contributivo previste dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 180" (c.d. "Opzione donna") – secondo le modalità di cui al punto 7. che segue – sarà riconosciuto a seguito della cessazione dal servizio un importo lordo pari a 14 mensilità, ad integrazione del TFR (il predetto importo è

calcolato sulla base dell'ultima retribuzione annua lorda percepita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro).

La risoluzione del rapporto di lavoro dovrà avvenire alla prima data utile, compresi i dodici mesi dalla data di maturazione dei requisiti di cui all'art. 16, l. n. 26/2019, cit..

L'incentivo di cui al 1° periodo del presente punto 2. sarà riconosciuto anche al personale che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della citata l. n. 26/2019, abbia formalizzato le proprie dimissioni *on line* antecedentemente alla sottoscrizione del presente Verbale di Accordo e che non rientri nel campo di applicazione del Verbale di Riunione del 12 marzo 2019;

3. al personale di cui ai punti 1. e 2. che precedono:

- sarà mantenuta l'assistenza sanitaria alle stesse condizioni previste per il personale in servizio per un periodo – che, in ogni caso, non potrà essere superiore a 3 anni – commisurato al tempo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno successivo a quello della cessazione dal servizio e la data prevista per la maturazione dei requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO (come sopra individuati);
- al personale titolare dell'assegno per i figli portatori di handicap, verrà riconosciuto un importo, in unica soluzione, pari a € 5.000 per ogni figlio portatore di handicap per gli anni, o frazioni di anno, intercorrenti tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione dei requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO (come sopra individuati);
- non si applica la previsione di cui al punto 8 del Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 in tema di lavoratori destinatari del premio aziendale;

4. al personale di cui ai punti 1., 1° periodo, e 2., 1° periodo del presente Verbale di Accordo che, nell'ambito della "campagna", faccia pervenire all'Azienda la propria "*manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni*" e formalizzi le proprie dimissioni *on line* entro e non oltre la data che sarà indicata dall'Azienda nell'ambito delle istruzioni operative di cui al punto 7. che segue, verrà riconosciuto, ad integrazione del TFR, un "*premio di tempestività*" pari ad 1 mensilità, in aggiunta a quanto indicato ai punti 1. (v., Tabella) e 2. che precedono in relazione alle diverse fattispecie (il predetto importo è calcolato sulla base dell'ultima retribuzione annua lorda percepita al momento della risoluzione del rapporto di lavoro).

5. l'erogazione dei trattamenti previsti ai punti che precedono avverrà previa sottoscrizione di apposito Verbale in sede conciliativa ABI, ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, anche al fine di dare piena efficacia giuridica alla cessazione del rapporto di lavoro alla data prevista;

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

6. le domande presentate ai sensi dei punti 1. e 2. che precedono saranno accolte nel limite di 950, considerati anche i lavoratori di cui ai punti 1., 2° periodo e 2., 3° periodo – di cui fino ad un massimo di 60 per “Opzione donna” – secondo il seguente ordine di priorità:

- lavoratrici/lavoratori portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/92. La relativa attestazione dovrà essere precedente alla data del presente Accordo;
- lavoratrici/lavoratori appartenenti alla Struttura “DPAC – GPAC Italia”;
- lavoratrici/lavoratori appartenenti alle altre Strutture di Direzione PAC;
- lavoratrici/lavoratori appartenenti alle Strutture di Direzione Generale;
- lavoratrici/lavoratori appartenenti alla rete commerciale;
- lavoratrici/lavoratori non appartenenti alle categorie di cui sopra;

7. la “manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni” e la successiva formalizzazione *on line* delle relative dimissioni dovranno essere presentate secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione sulla *Intranet* aziendale, con la quale saranno rese note anche le date della “campagna” e, nell’ambito della complessiva “campagna”, il più breve periodo entro il quale potrà essere riconosciuto agli interessati il “premio di tempestività”.

BNL accoglierà le domande entro i numeri massimi stabiliti ai sensi del punto 6. che precede; al fine di favorire la migliore, tempestiva informazione a tutti i dipendenti interessati all’adesione alla campagna, la Banca predisporrà un’adeguata comunicazione sulla intranet aziendale e l’invio di *e-mail* dirette alle persone aventi i requisiti sulla base delle informazioni note all’Azienda;

8. le Parti firmatarie il presente Verbale di Accordo si incontreranno al termine della campagna di adesione, al fine di valutare l’adesione alla campagna stessa ed effettuare le relative, conseguenti valutazioni;

9. in caso di variazioni delle condizioni e dei requisiti legali di accesso ai trattamenti pensionistici, tra i quali in particolare “Pensione quota 100” e “Opzione donna”, 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.

NOTA A VERBALE

Per retribuzione annua lorda si intende la complessiva retribuzione contrattuale ed extra contrattuale, compresa la quota extra standard del premio di rendimento, le indennità a carattere continuativo, esclusi il premio aziendale nonché gli elementi retributivi di natura variabile.

Per mensilità si intende un dodicesimo della retribuzione annua lorda come sopra intesa.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

I trattamenti di cui ai punti 1., 2., 3. e 4. del presente Verbale di Accordo, laddove applicabili, saranno riconosciuti, alle medesime condizioni, anche ai lavoratori delle Aziende del Gruppo BNL e di Ifitalia che ritengano di aderire alla "Pensione quota 100" o alla c.d. "Opzione donna" di cui alla citata l. n. 26/2019.

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, anche nella prospettiva di assicurare il necessario ricambio generazionale, al fine di attuare le progettualità di cui alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali" 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 2021 e in relazione all'andamento delle uscite – fino a n. 350 assunzioni, secondo le modalità e i criteri di cui alla Tabella segue:

Uscite	Assunzioni	TD	Totali	Ingressi cumulati
fino a 400	100		100	100
da 401 a 500	25	10	35	135
da 501 a 600	25	10	35	170
da 601 a 700	25	15	40	210
da 701 a 800	25	15	40	250
Tot. parziale	200	50 *	250	
da 801 a 850	50			250
da 851 a 900	50		50	300
da 901 a 950	50		50	350
Totale	350		350	

(*) a partire dalle 800 uscite e fino a 850, i contratti a tempo determinato in essere saranno sostituiti con altrettante assunzioni a tempo indeterminato.

In relazione alle assunzioni che verranno effettuate in connessione all'andamento delle uscite, come da Tabella che precede, le Parti convengono che:

- per le assunzioni previste fino a 800 uscite, il 75% delle stesse verrà effettuato nella Rete commerciale della Banca;
- per le assunzioni previste da 800 a 950 uscite, il 50% delle stesse verrà effettuato nella Rete commerciale della Banca.

Per Rete commerciale della Banca si intendono – oltre alle Filiali/Succursali – anche tutte le altre Strutture adibite ai rapporti commerciali con la clientela (quali, ad esempio, il CRSC e i Poli Direct).

Le assunzioni a tempo indeterminato potranno avvenire anche attraverso forme contrattuali che abbiano l'obiettivo della stabilizzazione del lavoro giovanile, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante.

L'individuazione di tali risorse avverrà:

- prioritariamente, fra il personale con rapporto a tempo determinato in essere presso BNL al 1° aprile 2019, 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 con rapporto a tempo determinato successivamente al 1° aprile 2019, che avrà prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 30 giugno 2021 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.

Relativamente alle assunzioni previste da 800 a 950 uscite, le Parti convengono che n. 10 di queste siano possibilmente individuate tra gli appartenenti alle seguenti categorie "svantaggiate": disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

Alle assunzioni di cui alla tabella che precede si aggiunge l'assunzione di n.10 figli di dipendenti deceduti in servizio, ai sensi del Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016. Le assunzioni delle posizioni attualmente in evidenza verranno effettuate entro il 31 dicembre 2019.

* * *



Le parti ritengono che la realizzazione del piano di uscite e di ingressi delineato nel presente accordo vada costantemente monitorata per valutarne, tempo per tempo, lo stato di avanzamento e di attuazione, secondo i criteri condivisi nel presente Verbale di Accordo.

A tal fine, le Parti si incontreranno con cadenza quindicinale a partire dal mese di maggio, per valutare lo sviluppo della campagna di adesione.

Le Parti, nel confermare la condivisa volontà di salvaguardare l'occupazione e lo sviluppo professionale del personale dell'azienda, concordano fin d'ora che laddove non venissero realizzati gli obiettivi ipotizzati, verranno tempestivamente avviati, tra le misure di cui all'art 20 del ccnl 31 marzo 2015, programmi di formazione e riqualificazione, finalizzati alla riconversione professionale, l'uso dei contratti part time, nonché, interventi di mobilità, anzitutto funzionale e, ove strettamente necessario, geografica, anche attraverso l'utilizzo del c.d. pendolarismo di cui all'accordo del 12 gennaio 2012, secondo le previsioni del Contratto collettivo nazionale di lavoro e del Protocollo sulla Mobilità Infragruppo del 28 maggio 2014.

Laddove ciò si rendesse necessario, le Parti si incontreranno per un'analisi congiunta delle iniziative che verranno avviate, valutando eventualmente anche l'attivazione delle competenti Commissioni Paritetiche.

Letto, confermato e sottoscritto

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

Le Delegazioni Sindacali del Gruppo BNL

FABI

FIRST CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN

Falcri-Silcea-Sinfub

