

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 4 marzo 2020, in Roma

Tra

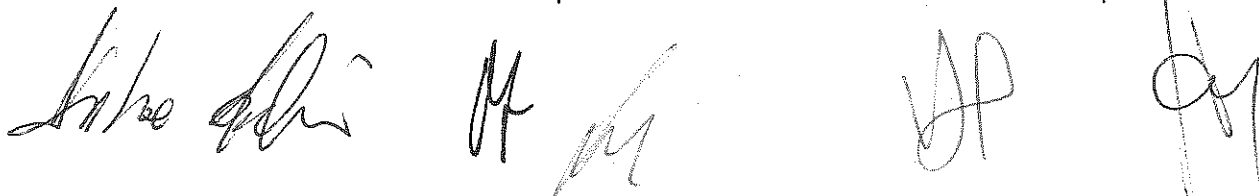
la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

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

PREMESSO CHE

- la Banca Nazionale del Lavoro ha 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 modifiche strutturali, anche dei modelli di servizio, attraverso la ridefinizione dei ruoli e l'implementazione di nuove professionalità supportate dai nuovi strumenti e potenzialità tecnologiche;
- le Parti si sono incontrate, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 17 dicembre 2019 e al documento relativo alla riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali, che costituisce parte integrante del presente Verbale di Accordo;
- le modifiche intervenute nel 2019 alla legislazione in materia previdenziale consentono di offrire strumenti ai lavoratori più anziani, generando nel contempo la possibilità di attuare un necessario e attento ricambio generazionale nel personale della Banca, generando spazi di occupazione a giovani di talento e creando le condizioni per avviare ulteriori affinamenti riorganizzativi – di cui alla lettera del 17 dicembre 2019 e al documento citato, nonché, alle ulteriori informazioni/approfondimenti forniti 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 – come già fatto con il Verbale di Accordo del 16 aprile 2019;
- a tal fine le Parti manifestano il comune intento di ricercare le soluzioni non traumatiche più opportune per la gestione delle eccedenze dichiarate, anche attraverso il ricorso – su base esclusivamente volontaria – alle possibilità offerte dalle modifiche al sistema previdenziale di cui



al Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito nella L. 28 marzo 2019, n. 26, tra le quali anche il riscatto di periodi di studio universitari attraverso il Fondo di Solidarietà di Settore, con oneri a carico dell'Azienda, oggetto di separato Verbale di Accordo sottoscritto in pari data;

- il personale in esubero in BNL è stato individuato in complessive 75 unità, per gestire il quale la Banca si è dichiarata disponibile ad effettuare fino ad un massimo di 150 uscite a fronte di 75 assunzioni complessive, anche in una logica di favorire il ricambio generazionale, secondo i criteri appresso individuati nonché nel separato Verbale di Accordo sottoscritto in pari data;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. 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. 204 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

2. alle lavoratrici di BNL che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della L. n. 26/2019, come modificato dall'art. 1, c. 476, della L. n. 160/2019, volontariamente esercitino l'opzione per il passaggio "alle regole di calcolo del sistema contributivo previste dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 180" ("Opzione donna") – secondo le modalità di cui al punto 7. che segue – sarà riconosciuto a seguito della cessazione dal servizio un importo omnicomprensivo 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 trascorsi dodici mesi dalla data di maturazione dei requisiti di cui all'art. 16, l. n. 26/2019, cit.;

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

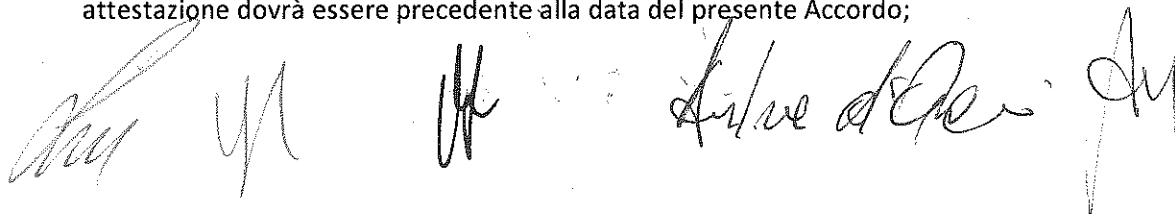
- sarà mantenuta l'assistenza sanitaria alle stesse condizioni previste per il personale in servizio per un periodo – che, in ogni caso, non potrà essere superiore a 3 anni – commisurato al tempo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno successivo a quello della cessazione dal servizio e quella prevista 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. e 2. del presente Verbale di Accordo che, nell'ambito della "campagna", faccia pervenire all'Azienda la propria *"manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni"* 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;

6. nell'ambito delle 150 uscite complessive di cui in premessa e tenuto conto di quanto definito con separato Verbale di Accordo sottoscritto in data odierna, potranno essere accolte fino a 120 domande presentate ai sensi dei punti 1. e 2. che precedono, secondo i seguenti livelli progressivi 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 alle Strutture di Direzione Generale;
- lavoratrici/lavoratori appartenenti alla Struttura "DPAC – GPAC Italia";
- lavoratrici/lavoratori appartenenti alle altre Strutture di DPAC – Direzione Produzione e Assistenza Commerciale;
- lavoratrici/lavoratori non appartenenti alle categorie di cui sopra;

7. la "manifestazione *irrevocabile di interesse alle dimissioni*", con 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 un "premio di tempestività".

BNL accoglierà le domande entro i numeri massimi stabiliti ai sensi del punto 6. che precede e secondo i livelli progressivi di priorità ivi indicati, nell'ambito di ciascuno dei quali si terrà conto dell'ordine temporale di presentazione delle richieste di adesione alla campagna.

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 mail dirette alle persone aventi i requisiti sulla base delle informazioni note all'Azienda;

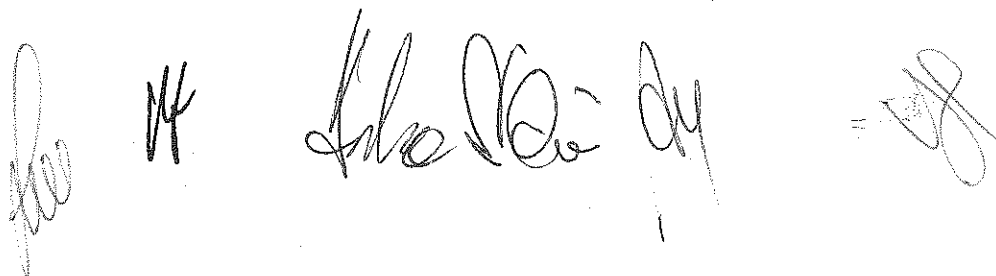
8. le Parti firmatarie il presente Verbale di Accordo si incontreranno al termine della campagna di adesione, al fine di valutare l'adesione alla campagna stessa ed effettuare le relative, conseguenti valutazioni, che potranno comportare – laddove non si dovesse raggiungere il numero massimo di domande previste dal presente Verbale di Accordo e dall'altro in tema di riscatto di periodi di studio universitari, sottoscritto in pari data – l'eventuale ricorso a bacini residuali rivenienti da precedenti procedure di riorganizzazione;

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 intende un dodicesimo della retribuzione annua lorda come sopra intesa.



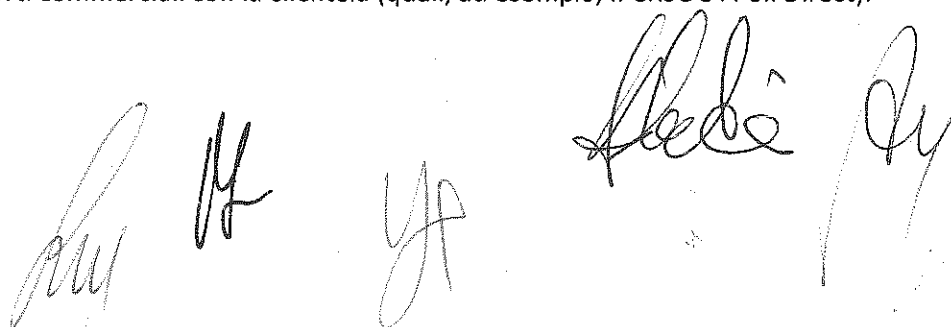
INTERVENTO A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

Anche alla luce delle istanze avanzate dalle Organizzazioni sindacali, la Capogruppo, proseguendo nella grande attenzione alla solidarietà intergenerazionale 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 attenzione ai 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 diretta correlazione all'andamento delle uscite – fino a n. 60 assunzioni, secondo le modalità e i criteri che seguono.

Le predette assunzioni saranno effettuate secondo le modalità e i criteri di cui alla Tabella che segue:

USCITE	ASSUNZIONI (in diretta correlazione all'andamento delle uscite)	INGRESSI CUMULATI
fino a 40	20	20
da 41 a 80	20	40
da 81 a 120	20	60

Tali assunzioni verranno interamente destinate alla Rete commerciale della Banca, secondo le seguenti modalità: 35 unità rivenienti da assunzioni di giovani direttamente in ruoli di rete commerciale e 25 unità dall'assunzione di giovani in strutture non di rete commerciale, che generino mobilità – anche indiretta – verso la rete commerciale della Banca o all'interno della stessa, quest'ultima riferita – oltre che 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 di favorire il 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° dicembre 2019, che abbia prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 31 dicembre 2020 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° dicembre 2019, che abbia prestato servizio per almeno 12 mesi entro il 31 dicembre 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.

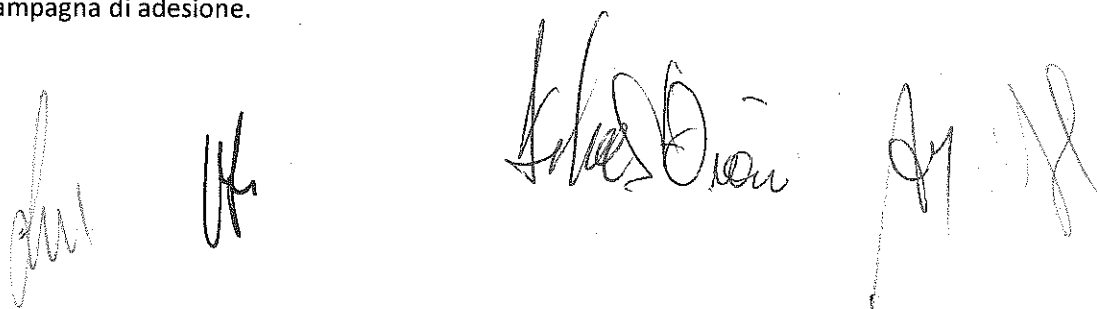
* * *

Alla luce del separato Verbale di Accordo sottoscritto in pari data in merito alla possibilità per i lavoratori interessati di chiedere – entro limiti predefiniti – il riscatto di periodi di studio universitari attraverso il Fondo di Solidarietà di Settore, con oneri a carico di BNL, ex art. 22, c. 3, del D.L. n. 4/2019, convertito nella l. n. 26/2019, cit., le Parti confermano che, fermo il numero massimo di 75 assunzioni complessivamente previste tra i due separati Verbali di Accordo, le stesse saranno definite in correlazione all'andamento delle uscite, anche attraverso meccanismi di compensazione, a seguito delle adesioni che perverranno in esito alle distinte Campagne che saranno attivate dall'Azienda in relazione alla "Pensione quota 100"/"Opzione donna" e al "Riscatto laurea".

* * *

Le Parti ritengono che la realizzazione del piano di uscite e di ingressi delineato nel presente accordo vada costantemente monitorato 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 mensile a partire dal mese di maggio, per valutare lo sviluppo della campagna di adesione.

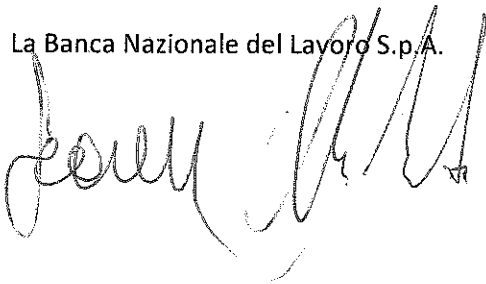


Le Parti, nel confermare la condivisa volontà di salvaguardare l'occupazione e lo sviluppo professionale del personale dell'azienda, concordano fin d'ora che, laddove non venissero realizzati gli obiettivi ipotizzati per contenere il numero delle risorse di cui ai Verbali di Accordo sottoscritti in data odierna, verranno tempestivamente avviati – con particolare riferimento alle Strutture di Direzione Generale e alla Direzione Produzione e Assistenza Commerciale – DPAC – programmi di formazione e riqualificazione, finalizzati alla riconversione professionale, 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.

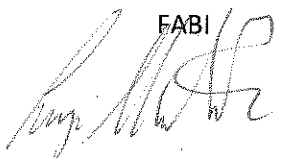
Letto, confermato e sottoscritto

La Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.



Le Delegazioni Sindacali del Gruppo BNL

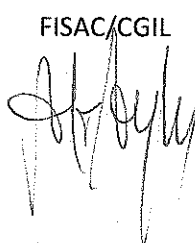
FABI



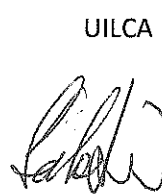
FIRST CISL



FISAC/CGIL



UILCA



UNISIN

Falcri-Silcea-Sinfub

