

**Protocollo in materia di Relazioni Industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia**

Il giorno 28 luglio 2015, in Roma

tra

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

e

le Delegazioni Sindacali del Gruppo BNL di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Sinfub e Uilca

Premesso che

- Il presente Protocollo scaturisce da una più che decennale esperienza di rapporti sindacali in Banca Nazionale del Lavoro e, più in generale, nelle aziende del Gruppo BNL in Italia – ricomprendendo storicamente nelle stesse anche Ifitalia – caratterizzati da dialogo improntato alla ricerca di punti di contatto finalizzati alla definizione di accordi sindacali pragmatici, innovativi ed efficaci;
- la qualità delle intese raggiunte e le modalità di relazione sono frutto della condivisione di un “modello di relazioni industriali BNL”, orientato a favorire un costruttivo confronto e un attento approfondimento delle tematiche aziendali;
- il modello di relazioni industriali nato dalla volontà delle Parti, è stato contraddistinto dal confronto che negli anni, ha consentito di trattare, nel rispetto dei reciproci ruoli, le materie complesse e le criticità che si sono via via presentate. La ricerca delle soluzioni ha avuto l’obiettivo di adottare le misure più equilibrate ed eque per gestire efficacemente le fasi delicate relative ai processi di ristrutturazione e riorganizzazione. Il modello adottato, dovrà tener conto dell’articolazione organizzativa e strutturale dell’azienda valorizzando il livello nazionale, territoriale di azienda e di gruppo, valorizzando altresì il ruolo degli Organismi Bilaterali cui affidare funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta sulle materia di competenza;

- le Parti firmatarie del presente Protocollo ritengono, alla luce di quanto indicato al primo pallino delle Premesse, di considerare Ifitalia destinataria delle previsioni che seguono. A tal fine il presente Protocollo verrà sottoposto a Ifitalia e ai relativi Organismi Sindacali Aziendali per una loro adesione a quanto convenuto;
- in tale quadro, le Parti individuano la sede di Gruppo quale sede di confronto idonea a individuare e definire, con il necessario anticipo, soluzioni atte ad accompagnare efficacemente i processi di riorganizzazione che interessano aziende del Gruppo, nonché, a negoziare quanto attribuito da normative di legge e/o di contratto al secondo livello di contrattazione, fermo quanto previsto dal presente Protocollo;
- con il presente Il Protocollo si vuole definire, un modello di relazioni industriali che sia il fondamento per realizzare un proficuo processo negoziale tra le Parti finalizzato ad uno sviluppo equilibrato delle progettualità aziendali volto alla valorizzazione dell'azienda e delle persone che vi lavorano, favorendo i livelli occupazionali e la buona occupazione.

le Parti convengono di definire il  
Protocollo delle Relazioni Industriali del Gruppo BNL e di Ifitalia

#### Art. 1 – Articolazione delle Relazioni Sindacali

Gli Organismi che costituiscono il Sistema di Relazioni Sindacali del Gruppo Bancario BNL e di Ifitalia sono i seguenti:

- Rappresentanze sindacali aziendali;
- Organi di coordinamento aziendali;
- Delegazione sindacale di Gruppo;
- Comitato di Consultazione per le Relazioni Sindacali di Gruppo;
- Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA.;

Sono altresì costituite le seguenti Commissioni di Gruppo:

- Welfare, Sviluppo Sostenibile e RSI;
- Pari Opportunità;
- Formazione e Riquilificazione Professionale.

A series of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the signatories to the protocol.

In relazione alle materie trattate, le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo si impegnano, per sé e per i propri rappresentanti nei suddetti Organismi, all'utilizzo delle informazioni ricevute a titolo riservato unicamente nei limiti e allo scopo del presente Protocollo, alla riservatezza e alla non diffusione delle informazioni che il Gruppo/le Società dichiareranno preliminarmente riservate o relative agli apparati di sicurezza e comunque delle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza in tali sedi.

#### Art. 2 – Delegazione Sindacale di Gruppo

La Delegazione Sindacale di Gruppo è costituita in applicazione di quanto previsto dall'art. 22 del ccnl 19 gennaio 2012 – rinnovato con Accordo del 31 marzo 2015 (di seguito, per comodità, indicato come "ccnl 19 gennaio 2012") – e di quanto previsto dal presente Protocollo, considerando a tali fini anche Ifitalia.

Le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo che hanno rappresentanze sindacali aziendali costituite in Ifitalia hanno diritto a nominare un componente aggiuntivo nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo.

Ciascuna Organizzazione Sindacale comunica i nominativi dei componenti la Delegazione Sindacale di Gruppo alle rispettive Aziende di appartenenza e alla Capogruppo.

I componenti della Delegazione Sindacale di Gruppo, nell'esercizio delle attività e delle loro prerogative, rappresentano a pieno titolo la Delegazione di appartenenza.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo e nel rispetto del principio di non duplicazione e non sovrapposizione dei livelli contrattuali, alla Delegazione sindacale di Gruppo, in applicazione dell'art. 22, comma 1, del citato ccnl 19 gennaio 2012, spettano le seguenti competenze:

- **stipula** intese vincolanti per tutte le Società destinatarie del presente Protocollo e per i rispettivi Organismi sindacali aziendali in materia di contrattazione di secondo livello (artt. 28 e 52, ccnl 19 gennaio 2012), in particolare – ma non solo – nelle seguenti materie:
  - premio aziendale o premio variabile di risultato;
  - previdenza complementare;
  - assistenza sanitaria;
- **svolge** le seguenti procedure sindacali, a norma di quanto previsto dagli artt. 21 e 22 del ccnl 19 gennaio 2012, tra le quali:
  - formazione, sviluppo professionale e valutazione (artt. 72, 76 e 86);
  - riorganizzazioni e ristrutturazioni, anche con tensioni occupazionali (artt. 17 e 20);

- distacco del personale (art. 18);
- confronto a livello di Gruppo (art. 21).

Con specifico riferimento alle procedure ex artt. 17e 20 del ccnl 19 gennaio 2012, laddove la relativa procedura riguardi una sola azienda destinataria del presente Protocollo, la Delegazione Sindacale di Gruppo costituita ai sensi dell'art. 2 del presente Protocollo, sarà integrata da 1 componente per ogni Organizzazione Sindacale che abbia RSA nell'azienda coinvolta, laddove non già facenti parte della predetta Delegazione sindacale di Gruppo;

• **definisce:**

- intese in tema di mobilità infragruppo, facendo propri sin d'ora i contenuti del Protocollo sottoscritto in materia presso la Capogruppo in data 28 maggio 2014;
- linee guida, principi e accordi quadro per l'applicazione dell'art. 4, l.n. 300/1970, vincolanti per tutte le Società del Gruppo e per i rispettivi Organismi sindacali aziendali;
- intese in tema di attività ricreative, culturali, assistenziali, sportive e di servizi e cura della persona;
- intese con riferimento ad altre materie/istituti che le Parti firmatarie del presente Protocollo – anche alla luce di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, del ccnl 19 dicembre 2012 – riterranno di definire in maniera omogenea con riferimento alle Aziende destinatarie del presente Protocollo.

Fermo quanto sopra, a livello di Gruppo come sopra individuato vengono, inoltre, previsti incontri informativi periodici, in occasione dei quali verranno comunicati alla Delegazione Sindacale di Gruppo, tempo per tempo, informazioni relative all'andamento, nel semestre di riferimento, di:

- attuazione degli accordi definiti per la gestione delle ricadute dei Piani Industriali e/o di eventuali riorganizzazioni in atto, nonché lo stato di avanzamento dei progetti ad essi riferiti;
- andamento dei mercati e del presidio dei territori in cui operano le Aziende destinatarie del presente Protocollo;
- eventuali progetti, nella fase precedente l'attuazione.

In occasione degli incontri di cui al comma che precede, la Delegazione Sindacale di Gruppo potrà formulare proprie osservazioni.

Restano di competenza degli Organismi Sindacali Aziendali le seguenti materie:

- garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- tutela delle condizioni igienico sanitarie;
- sistema incentivante;
- inquadramento del personale;
- appalti;

➤ orari di lavoro.

Presso le singole Aziende destinatarie del presente Protocollo si procederà annualmente, a richiesta dei relativi Organismi Sindacali facenti capo alle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo, anche in coincidenza con l'incontro annuale di cui all'art. 12 del menzionato ccnl, ad incontri di verifica degli effetti applicativi delle intese raggiunte a livello di Gruppo.

\* \* \*

Presso la Capogruppo si darà luogo, annualmente, ad incontri tra i vertici della stessa e la Delegazione Sindacale di Gruppo.

### Art. 3 – Comitato di Consultazione per le Relazioni Sindacali di Gruppo

Nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo, costituita come sopra dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo, è istituito il "Comitato di Consultazione per le Relazioni Sindacali di Gruppo".

Il Comitato è destinatario di specifiche sessioni di incontro in ordine ad iniziative in materia sindacale e del lavoro di interesse generale per il Gruppo, come sopra individuato, anche nell'ottica di favorire un dialogo costante con le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, con particolare riguardo, tra le altre cose, alle modalità applicative e ai profili interpretativi degli accordi stipulati e all'andamento dei Piani Industriali e/o dei processi di riorganizzazione/ristrutturazione, all'efficacia degli interventi individuati negli accordi sottoscritti, all'analisi congiunta volta all'individuazione di possibili soluzioni a controversie che emergessero a livello locale, anche relativa all'applicazione degli accordi di Gruppo.

Con specifico riferimento all'art. 4, l.n. 300/1970, al Comitato sono, altresì, attribuite funzioni di:

- preventiva valutazione degli eventuali interventi che si renderanno di volta in volta necessari, al fine di assicurare che le scelte adottate circa gli impianti, le apparecchiature e le modalità operative rispondano ai principi condivisi;
- analisi e approfondimento di eventuali criticità rilevate in occasione della sottoscrizione da parte degli Organismi sindacali aziendali competenti di accordi concernenti l'allestimento di eventuali nuovi apprestamenti tecnologici.

A series of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, some being more legible and others more stylized or cursive.

Il Comitato è composto da un'adeguata rappresentanza datoriale e da un numero massimo di componenti, individuati nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo di cui all'art. 2 che precede, che si determina in ragione di un componente per ciascuna Organizzazione sindacale sottoscrittrice del presente Protocollo.

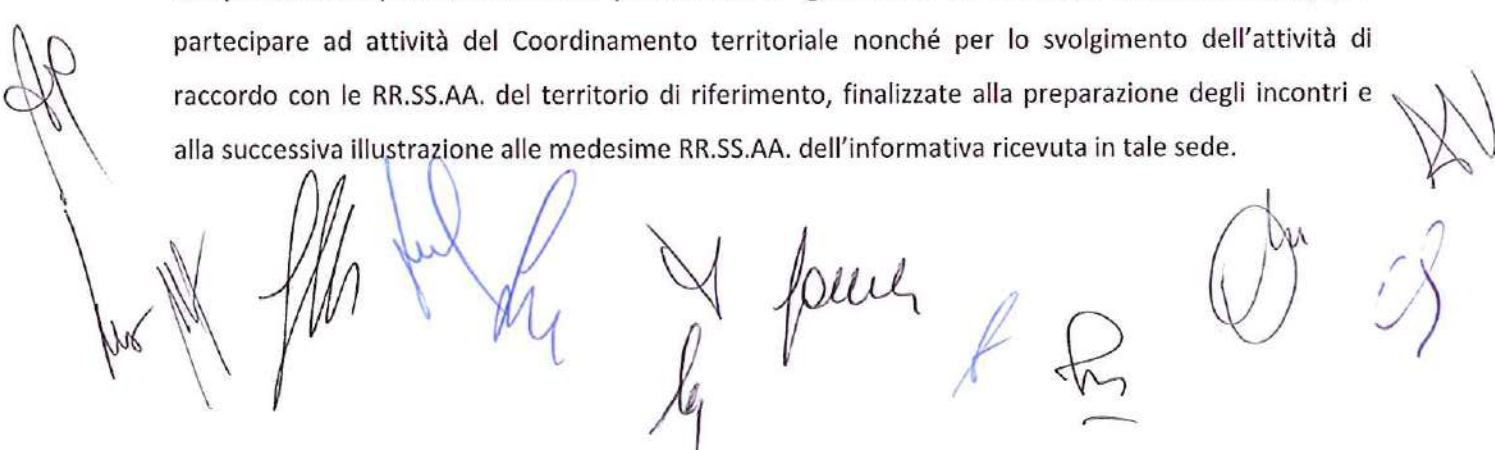
#### Art. 4 – Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA.

Nel contesto di relazioni industriali delineato, le Parti confermano la necessità di continuare a valorizzare i momenti di informazione e consultazione anche a livello territoriale, fermi restando i diversi ruoli dell'Azienda e delle Organizzazioni sindacali e tenendo conto dei principi generali, delle normative e delle regolamentazioni di cui alle leggi e al ccnl.

In coerenza, dunque, con l'articolazione organizzativa del Gruppo BNL e di Ifitalia, è costituito – in luogo di quanto previsto dall'Accordo BNL del 23 novembre 2006 – il Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA., prendendo a riferimento per la loro costituzione l'articolazione delle Direzioni Territoriali in cui è organizzata BNL, principale Azienda del Gruppo; in tali ambiti territoriali, ciascuna Organizzazione sindacale potrà costituire fino ad un massimo di 2 Coordinamenti territoriali delle RR.SS.AA. costituite presso le Società del Gruppo BNL e presso Ifitalia che insistono nel perimetro di competenza delle predette Direzioni Territoriali.

Detti Coordinamenti saranno composti da 2 dirigenti RSA per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Protocollo che abbia almeno 4 Rappresentanze Sindacali Aziendali regolarmente costituite presso unità produttive delle Aziende del Gruppo BNL e di Ifitalia che insistono nel perimetro territoriale di riferimento del Coordinamento.

A ciascun componente i Coordinamenti territoriali delle RR.SS.AA. vengono concessi, in relazione alla complessità del Gruppo e per l'espletamento del relativo mandato, permessi retribuiti nella misura massima e onnicomprensiva di 25 ore al mese – in sostituzione dei permessi spettanti ai dirigenti di RSA ex art. 17 dell'Accordo di Settore sulle libertà sindacali del 7 luglio 2010 – con possibilità di compensazione quadrimestrale nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre di ciascun anno, per partecipare ad attività del Coordinamento territoriale nonché per lo svolgimento dell'attività di raccordo con le RR.SS.AA. del territorio di riferimento, finalizzate alla preparazione degli incontri e alla successiva illustrazione alle medesime RR.SS.AA. dell'informativa ricevuta in tale sede.



I suddetti permessi devono essere inderogabilmente fruiti da ciascun beneficiario, a pena di decadenza, entro l'ultimo giorno del quadrimestre di riferimento.

In caso di sostituzione a qualsiasi titolo di un componente il Coordinamento, il subentrante rimane titolato a fruire dei permessi retribuiti, limitatamente al residuo di ore non fruito dal componente sostituito.

Il confronto fra le Parti deve favorire la diffusione, ai fini di un'applicazione omogenea, di quanto convenuto a livello di Gruppo, nonché, più in generale, di una cultura del confronto e di responsabilità delle Parti.

La Direzione territorialmente competente convocherà il Coordinamento Territoriale di riferimento con cadenza trimestrale.

Nel corso delle riunioni del Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA. verrà fornita alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori un'informativa a livello di area territoriale di riferimento – ove occorra, in relazione al tema, ripartita per genere e disaggregata per ciascuna delle Aziende del Gruppo presenti sul territorio secondo le modalità abitualmente seguite per l'incontro annuale di cui all'art. 12 del citato ccnl – in materia di:

- mobilità infragruppo intervenuta nell'area territoriale di riferimento;
- sicurezza, con specifico riferimento a eventuali azioni criminose che abbiano interessato l'area territoriale in questione e all'andamento di eventuali interventi e/o sperimentazioni aziendali in atto nel territorio di riferimento relative a tecnologie o a altri interventi in materia di sicurezza;
- accordi raggiunti a livello di Gruppo;
- andamento:
  - organici;
  - piani formativi;
  - lavoro a tempo parziale;
  - lavoro straordinario;
  - economico dell'Area Territoriale di riferimento;
- altre tematiche che le Parti convergono di demandare al Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA., in quanto di interesse dell'area territoriale di riferimento.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Laddove ritenuto opportuno dalle Parti firmatarie il presente Protocollo, ai fini di specifiche riunioni con i dirigenti delle RSA di un determinato territorio, potranno essere presi in considerazione anche ambiti territoriali più ristretti rispetto a quanto previsto al 2° capoverso della presente norma, di

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the different parties mentioned in the text above.

volta in volta individuati e concordati tra le Parti, in relazione a specifiche tematiche e/o caratteristiche dell'interlocuzione sindacale.

#### Art. 5 – Commissione Welfare, Sviluppo Sostenibile e RSI

Le Parti condividono l'obiettivo di ricercare, anche sul piano normativo, possibili soluzioni e strumenti volti – in un'ottica di sostenibilità – a migliorare il benessere dei dipendenti e la produttività aziendale, per rispondere a bisogni nell'area della previdenza, dell'assistenza e dei servizi a favore delle famiglie, dell'educazione e del migliore equilibrio nell'uso del tempo.

La Commissione, pertanto, avrà il compito, tra le altre cose, di:

- monitorare e analizzare gli andamenti in materia di previdenza ed assistenza integrativa, nella prospettiva di individuare soluzioni da proporre alla Delegazione di Gruppo, ferma la necessaria sostenibilità normativa ed economica;
- progettare, proporre e, una volta condivise dalla Delegazione Sindacale di Gruppo, verificare l'attuazione di iniziative per la conciliazione tempi di vita e di lavoro e di interventi finalizzati a contemperare le esigenze dei lavoratori vicini al raggiungimento dei requisiti pensionistici con la ricerca di nuova occupazione;
- prevedere opportune iniziative di miglioramento e di sensibilizzazione in materia di Responsabilità Sociale d'Impresa, anche con riferimento alla salvaguardia dell'ambiente, con particolare riferimento ad azioni volte a favorire comportamenti responsabili circa gli impatti sociali ed ambientali connessi allo svolgimento di attività lavorative, anche con riguardo a possibili iniziative che tengano conto delle esigenze legate alla mobilità nelle aree urbane;
- coordinare e indirizzare le attività culturali e ricreative poste in essere dai circoli aziendali a favore dei dipendenti, nel rispetto dei relativi Regolamenti e/o Statuti, favorendo comunque una coerenza complessiva nell'attività dei circoli stessi.

La Commissione sarà destinataria di apposita informativa in occasione della presentazione del Bilancio Sociale, nonché, di una relazione annuale sull'andamento dei Circoli.

La Commissione è composta da un'adequata rappresentanza di parte datoriale e da un numero massimo di componenti che si determina in ragione di 3 componenti per ciascuna Organizzazione sindacale sottoscrittrice del presente Protocollo (di cui 2 titolari e 1 sostituto), di cui almeno uno individuato nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo di cui all'art. 2 che precede.

Al termine di ogni riunione, verrà redatto apposito resoconto circa gli esiti dell'incontro.

## Art. 6 – Commissione Pari Opportunità

Allo scopo di favorire l'analisi e la valutazione congiunta nonché la programmazione di azioni positive ai sensi della vigente legislazione in materia di pari opportunità, viene istituita una Commissione Pari Opportunità di Gruppo, in continuità con "l'Accord sur l'égalité professionnelle" del gruppo BNPP del 2014 e con l'accordo di BNL del 1992 istitutivo della precedente Commissione in materia.

La Commissione – che assorbe i compiti delle Commissioni aziendali di cui all'art. 15 del ccnl 19 dicembre 2012 – ha il compito di svolgere le attività di ricerca, analisi e studio previste dalla norme di legge e contrattuali vigenti. Inoltre elabora e promuove l'adozione di misure idonee a rimuovere eventuali ostacoli alle pari opportunità, anche in relazione a profili di sviluppo professionale e retributivo nonché, ove occorra, trasferisce le proprie proposte alla Delegazione di Gruppo ai fini di un loro esame in tale sede.

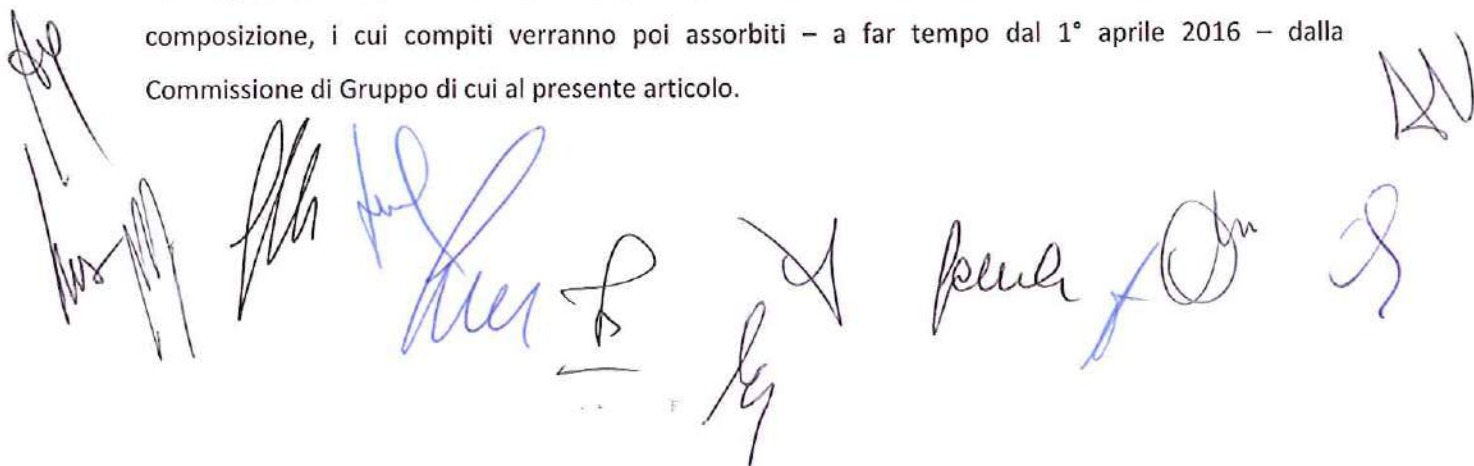
La Commissione si occupa, oltre a quanto previsto al comma 6 del citato art. 15 del ccnl 19 dicembre 2012, di studiare ed approfondire tematiche specifiche di *diversity management* e di supporto alla disabilità, nonché, in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche allo scopo di acquisire eventuali finanziamenti previsti dalla legge, nonché, al fine di fornire alla Delegazione di Gruppo studi e analisi tecniche della normativa vigente ed eventuali proposte di intervento.

La Commissione si riunisce con cadenza quadrimestrale – o su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente Protocollo – ed è composta, oltreché da un'adeguata rappresentanza datoriale, da 3 componenti per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Protocollo (di cui 2 titolari e 1 sostituto), di cui almeno uno individuato nell'ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo di cui all'art. 2 che precede.

Al termine di ogni riunione, verrà redatto apposito resoconto circa gli esiti dell'incontro.

### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti, prendendo atto dell'esistenza in BNL della Commissione Pari Opportunità già costituita, convengono che fino al 31 marzo 2016 possa continuare ad operare detta Commissione nell'attuale composizione, i cui compiti verranno poi assorbiti – a far tempo dal 1° aprile 2016 – dalla Commissione di Gruppo di cui al presente articolo.

A series of handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and complexity, representing the different parties mentioned in the text above.

### Art. 7 – Commissione sulla Formazione e sulla Riqualificazione Professionale

Allo scopo di favorire la programmazione e la realizzazione di interventi in materia di Formazione e riqualificazione professionale dei dipendenti delle aziende destinatarie del presente Protocollo viene istituita la “Commissione di Gruppo sulla Formazione e sulla Riqualificazione Professionale”.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- favorire il confronto tecnico, la ricerca, lo studio e l’analisi di tematiche inerenti la formazione, l’aggiornamento e lo sviluppo delle competenze dei dipendenti delle aziende del Gruppo, anche alla luce della normativa comunitaria, nazionale, regionale e contrattuale tempo per tempo vigente, focalizzando l’attenzione su aspetti trasversali alle singole realtà aziendali;
- valutare la possibilità di estendere a tutti o parte dei dipendenti delle aziende del Gruppo eventuali interventi di formazione che siano stati attuati presso le singole imprese;
- indirizzare le procedure di accesso ai finanziamenti erogati da Enti e Fondi comunitari, nazionali, regionali ed esaminare, per ogni progetto finanziabile, l’idoneità e la completezza della documentazione predisposta e/o presentata da Aziende del Gruppo per avviare la procedura di accesso ai predetti finanziamenti su iniziative formative, al fine di favorirne il buon esito.

La Commissione di Gruppo si riunisce di norma con cadenza quadrimestrale – o, comunque, su richiesta di una delle Parti – ed è composta, oltreché da un’adeguata rappresentanza datoriale, da due componenti per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Protocollo, di cui almeno uno individuato nell’ambito della Delegazione Sindacale di Gruppo di cui all’art. 2 che precede.

Al termine di ogni riunione, verrà redatto apposito resoconto circa gli esiti dell’incontro.

\* \* \*

Ai sensi dell’art. 16 del ccnl 19 gennaio 2012, può essere costituito a livello aziendale l’“Organismo paritetico sulla formazione” che – laddove istituito – assume la denominazione di “Commissione aziendale sulla Formazione e sulla Riqualificazione Professionale”, al fine di attivare le procedure di accesso ai Fondi comunitari, nazionali e regionali.

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the signatories to the document.

I relativi compiti consistono nell'attività di studio, analisi e ricerca in materia di formazione e di riqualificazione professionale con riferimento al contesto aziendale, tempo per tempo esistente, nel rispetto di criteri di trasparenza e di pari opportunità.

La Commissione è composta, in ciascuna Azienda del Gruppo ove la stessa sia costituita, oltre che da esponenti delle Funzioni aziendali coinvolte, da un componente per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria il presente Protocollo.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si impegnano a stipulare quanto prima uno specifico Protocollo di Gruppo sulla Formazione che contenga i principi per proseguire nella implementazione di progetti volti allo sviluppo professionale dei dipendenti del Gruppo, attraverso iniziative per lo sviluppo delle competenze tecnico-specialistiche, comportamentali e manageriali, in coerenza con gli orientamenti europei che vedono nella formazione uno dei principali fattori di sviluppo economico e sociale e - in particolare nella formazione continua - una condizione essenziale per l'anticipazione del cambiamento.

#### **Art. 8 – Altre Commissioni**

Laddove le Parti firmatarie il presente Protocollo ne ravvisassero concordemente la necessità, potranno essere istituite a livello aziendale altre Commissioni paritetiche su tematiche di specifico interesse aziendale, quali, ad esempio, pressioni commerciali, salute e sicurezza, inquadramenti, ecc.

#### **Art. 9 – Diritti sindacali in caso di distacco di personale**

Le Parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della costituzione di rappresentanze sindacali aziendali e dell'esercizio dei diritti sindacali, il personale distaccato viene computato tra il personale della Società distaccante.

Laddove, al momento del distacco, il lavoratore ricopra la carica di dirigente RSA presso l'azienda distaccante, lo stesso – laddove assegnato ad una sede lavorativa della società distaccataria ubicata nella stessa unità produttiva presso cui lo stesso era assegnato al momento del distacco – potrà continuare a fruire dei permessi sindacali e delle altre agibilità presso la predetta unità produttiva dell'azienda distaccante.

A series of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. They appear to be the signatures of the representatives of the various parties involved in the agreement.

Circa il diritto di assemblea dei lavoratori distaccati, si conferma quanto previsto dagli Accordi vigenti in tema di mobilità infragruppo, nel senso che il lavoratore distaccato mantiene il diritto di assemblea presso l'azienda distaccante e acquisisce anche la possibilità di partecipare ad assemblee presso la distaccataria per problematiche di carattere nazionale o legate alla prestazione lavorativa, fermo complessivamente il quantitativo orario annualmente previsto dall'Accordo di settore.

Analogamente, al lavoratore distaccato è consentito il diritto di sciopero sia presso l'azienda distaccante che presso la distaccataria, in relazione alla tipologia di motivazione sottostante.

#### **Art 10 – Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza**

Tenuto conto del confronto in atto in sede nazionale per l'adeguamento della intesa di settore per la Sicurezza sui Rappresentanti dei Lavoratori alle previsioni del D.Lgs. n.81/2008, le Parti si incontreranno entro 60 giorni dalla definizione della relativa intesa, per definirne le conseguenti modalità applicative nelle Aziende destinatarie del presente Protocollo, in coerenza con gli obiettivi di efficienza che ispirano il predetto Protocollo, al fine di consentire nuove elezioni nel più breve tempo possibile.

Nel frattempo, considerata la creazione dal 1° ottobre 2014, nell'ambito del Gruppo Bancario BNL, di Business Partner Italia (BPI) – Società consortile nella quale sono confluiti rami d'azienda provenienti in massima parte dalla Banca Nazionale del Lavoro (BNL) stessa – le Parti, con l'obiettivo di assicurare la presenza del RLS in ogni luogo di lavoro, concordano in via provvisoria che i RLS esistenti in BNL alla data del 30 settembre 2014 possano esercitare le attribuzioni spettanti *ex lege*, con le relative tutele, presso tutti i siti produttivi di BNL e di BPI presenti nei diversi ambiti territoriali, prescindendo dall'appartenenza societaria dei siti produttivi medesimi.

#### **Art 11 – Relazioni industriali presso le Aziende del Gruppo BNL e Ifitalia**

Il sistema di regole individuate dal presente Protocollo realizza l'obiettivo di rendere compatibili le esigenze legate all'esercizio dell'attività sindacale nel Gruppo BNL e in Ifitalia con le previsioni di cui all'Accordo Nazionale di settore sulle libertà sindacali del 7 luglio 2010.

#### **Art. 12 – Assemblee del personale**

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the signatories to the document.

Le Parti convengono che nelle Piazze ove insistono strutture di più Aziende destinatarie del presente Protocollo, le Organizzazioni Sindacali, previo opportuno raccordo con la Capogruppo, potranno convocare assemblee congiunte per i lavoratori delle predette Aziende – nel rispetto delle modalità di indizione/preavviso previste dalle norme di Settore – sulle seguenti tematiche:

- ccnl e altre intese stipulate a livello nazionale;
- previdenza complementare;
- assistenza sanitaria;
- premio aziendale;
- altre materie di interesse generale, la cui individuazione dovrà essere di volta in volta condivisa tra le Parti stipulanti il presente Protocollo.

#### Art. 13 – Validità

Il presente Protocollo – che ha natura sperimentale e potrà essere sottoposto a verifica in qualsiasi momento, a richiesta di una delle Parti firmatarie – ha validità fino 31 dicembre 2018.

Il Protocollo si intenderà tacitamente rinnovato di triennio in triennio, qualora non venga disdettato da una delle Parti almeno 6 mesi prima della scadenza.

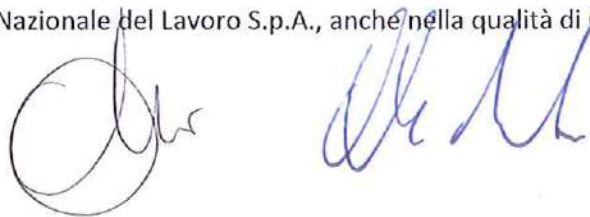
Le Parti firmatarie si danno peraltro sin da ora reciprocamente atto che qualora dovessero intervenire significative modifiche all'impianto normativo, legale e/o di settore, sottostante il presente Protocollo, si incontreranno per definire gli opportuni adattamenti da apportare alla normativa in esame.

In particolare, le Parti concordano di incontrarsi entro 6 mesi dal rinnovo dell'Accordo di settore del 7 luglio 2010 in tema di libertà sindacali – in scadenza al 31 dicembre 2015 – per valutare le eventuali modifiche da apportare al presente Protocollo in esito a quanto verrà convenuto tra ABI e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori e in relazione all'evoluzione organizzativa del Gruppo Bancario BNL.

Le Parti firmatarie, infine, si danno altresì atto che, in presenza di rilevanti mutamenti nell'organizzazione del Gruppo, si procederà comunque entro 60 giorni ad un'analisi congiunta dei predetti mutamenti, finalizzata ad apportare eventuali rimodulazioni alle previsioni del presente Protocollo.

Letto, confermato e sottoscritto

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



- le Delegazioni Sindacali del Gruppo BNL

Fabi

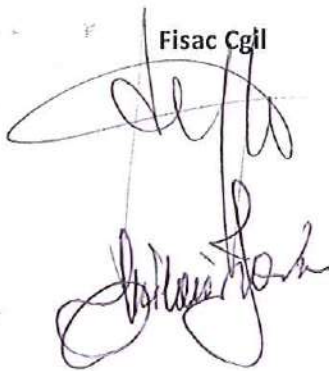


First Cisl  
ex Fiba Cisl



ex Dircredito

Fisac Cgil



Sinfub



Uilca

