

ACCORDO QUADRO

Il giorno 6 febbraio 2013

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali DIRCREDITO, FABI, FIBA/CISL, FISAC/CGIL, SINFUB e UILCA

PREMESSE

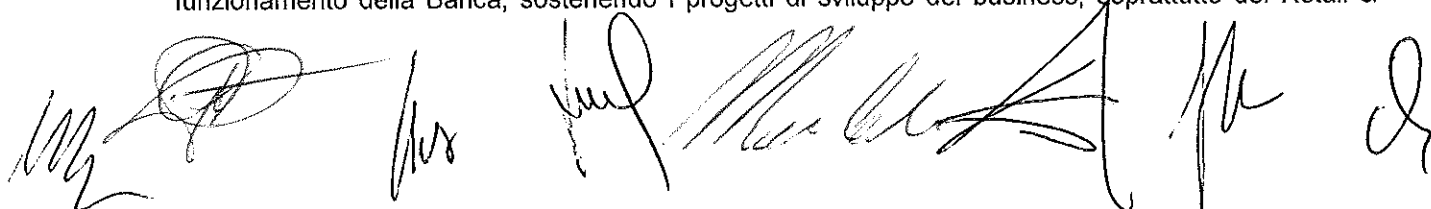
Le Parti si sono incontrate, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione del 30 novembre 2012 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali – Scenario 2013/2015" (consegnato alle Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 6 dicembre 2012, in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto).

Tale operazione fa seguito a quanto convenuto con l'Accordo del 12 gennaio 2012 riguardante il Piano "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro SpA e conseguenti tensioni occupazionali" per il triennio 2012-2014, e con le successive intese attuative, ed ha il fine di migliorare l'efficienza della Banca, contenere la struttura dei costi e favorire una più efficace gestione del rischio e della relazione con la clientela, in coerenza con lo scenario attuale e, soprattutto, prospettico.

Il contesto attuale vede il protrarsi di una situazione economica fortemente negativa, caratterizzata dal permanere di difficoltà e di fragilità per l'economia italiana ed europea e, quindi, da scenari recessivi ed estremamente volatili, nonostante siano stati raggiunti in Europa importanti progressi.

A condizionare ulteriormente la situazione sopra descritta, sono intervenuti gli effetti della riforma previdenziale del dicembre 2011 (l. n. 214 del 22 dicembre 2011) che ha modificato l'intera impalcatura del sistema pensionistico italiano, incidendo, tra le altre cose, anche sulle situazioni dei lavoratori che avevano presentato domanda di accesso al Fondo di solidarietà di settore ai sensi dell'Accordo del 17 febbraio 2010 e determinando ulteriori oneri non preventivati né prevedibili, di cui l'azienda si è fatta carico.

Obiettivi del Piano Risorse Umane 2013-2015 sono, quindi, quelli di assicurare il corretto funzionamento della Banca, sostenendo i progetti di sviluppo del business, soprattutto del Retail &



Private, attraverso un adeguato turnover che consenta anche la chiusura di gap sui ruoli commerciali, creare le condizioni per lo sviluppo professionale, valorizzando la formazione e la crescita interna, rivedere lo scenario HR con un target di costo al 2015 inferiore allo scenario originario.

In considerazione di quanto precede, il nuovo piano 2013-2015, presentato dall'azienda, prevede gli interventi organizzativi di cui alla citata lettera del 30 novembre 2012 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali – Scenario 2013/2015" (consegnato, illustrato e discusso con le Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 6 dicembre 2012 e successivi, in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto).

La realizzazione di quanto sopra, anche in termini di contenimento dei costi da governare con la necessaria attenzione, in tempi coerenti alla necessità di dare risposte alle esigenze di competitività e produttività che il mutato contesto pone, è condizione per garantire che BNL continui a perseguire uno sviluppo sostenibile.

Gli obiettivi del Piano verranno realizzati in modo tale da garantire il necessario equilibrio sociale attraverso gli strumenti di seguito individuati, che prevedono sia interventi su diverse componenti di costo, sia la riduzione degli organici della Banca.

Le Parti si danno atto che le trattative si inseriscono nel modello di Relazioni Industriali che caratterizza i rapporti sindacali in BNL 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 possano consentire efficaci interventi di razionalizzazione connessi ai livelli occupazionali.

A tal fine le Parti manifestano, anche in questo caso, il comune intento di ricercare le soluzioni più opportune, al fine di contenere eventuali fenomeni di mobilità e della possibilità di ricorrere a tutti gli strumenti indicati dalle normative contrattuali e legali vigenti in materia di riduzione dei livelli occupazionali, anche con riferimento prioritario ai criteri di cui all'art. 8 (1° comma) del DM 158/2000, confermati e ribaditi nell'Accordo 8 luglio 2011, con il quale sono state apportate modifiche alla disciplina del Fondo di solidarietà, recepito con il D.M. 3 agosto 2012, n. 67329.

A seguito dei numerosi incontri e degli approfondimenti effettuati, e in relazione alla richiesta sindacale di contenere la riduzione dei livelli occupazionali anche attraverso assunzioni di personale giovane, il personale in esubero è stato individuato in 630 risorse nel triennio 2013-2015, parte delle quali si aggiungono agli esuberi già individuati per il periodo 2012-2014 dal citato Accordo del 12 gennaio 2012.



A fronte della disponibilità dell'Azienda (nei limiti di cui alla "Dichiarazione dell'Azienda" n.3, in calce al presente Accordo Quadro) ad accogliere la richiesta sindacale volta ad effettuare, nel triennio 2013-2015, assunzioni di personale – anche attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante ovvero altre forme contrattuali finalizzate alla stabilizzazione del lavoro giovanile – a fronte delle uscite previste, la riduzione di personale riguarderà 450 unità, che verranno gestite attraverso il ricorso, per gli aventi diritto come di seguito specificato, al pensionamento e al Fondo di solidarietà di settore di cui al D.M. n.158/2000.

Le Parti condividono l'importanza della valorizzazione del potenziale umano presente in BNL in termini di competenze e capacità professionali, nonché di un'occupazione sostenibile, anche proseguendo le politiche di creazione di nuove opportunità di ingresso per i giovani.

Con il presente Accordo:

- vengono individuati gli strumenti e le relative eventuali misure che verranno utilizzate, anche in concorso tra loro, ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti;
- viene definito il quadro di riferimento comune per l'accesso alle prestazioni di cui al "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" (di seguito Fondo di Solidarietà) di cui al D.M. 28 aprile 2000, n. 158 ed al citato accordo nazionale 8 luglio 2011, recepito con il D.M. 3 agosto 2012, n. 67329.

SI CONVIENE CHE

1. In relazione a quanto sopra descritto, le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo.

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 D.M. 28 aprile 2000 n.158 – prorogato con D.M. n. 226 del 2006 – con le modifiche ed integrazioni economico-normative introdotte con accordo nazionale 8 luglio 2011, recepito nel D.M. 3 agosto 2012 n. 67329, 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):

"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.

2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'art.5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore

prossimità al diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza ovvero della maggiore età.

3. Per ciascuno dei casi di cui al comma 1. e 2. ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce in via preliminare la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini ed alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia. "

3. Per tutti i dipendenti – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che matureranno nell'anno 2015 i requisiti stabiliti dalla legge per avere diritto al percepimento dei trattamenti pensionistici A.G.O. anche se con diritto al mantenimento in servizio, si prevede l'uscita con la possibilità di usufruire di un incentivo per la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro secondo le modalità individuate con l'Accordo Pensionamenti/ Esodi sottoscritto in pari data.

4. Le Parti si incontreranno entro aprile 2013 al fine di rendicontare le richieste di adesione volontaria di cui al punto 3. del presente Accordo.

5. Effettuata la verifica di cui al punto che precede e constatata – alla luce degli EcoCert raccolti sulla base delle previsioni del citato Accordo sindacale del 12 gennaio 2012 – la mancata adesione volontaria da parte di tutti gli aventi diritto alla pensione di cui al punto 3. che precede, le Parti si danno sin d'ora atto che la Banca, al fine di dare attuazione a quanto previsto nel presente accordo, attiverà le procedure di cui alla legge n. 223/1991, artt. 4 e 24, per la gestione del personale in esubero. 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, D.M. 28 aprile 2000. n.158, riportato al punto 2. del presente Accordo Quadro. Nella circostanza, l'Azienda comunicherà alle Organizzazioni Sindacali un eventuale contingente di risorse – nel massimo di 5 unità – che, pur maturando il diritto alla pensione nell'anno 2015, la Banca avrà deciso di mantenere in servizio allo scopo di salvaguardare le funzionalità delle strutture operative ed organizzative.

6. Oltre alla prioritaria risoluzione del rapporto di lavoro per personale di cui al punto 3. che precede, per le altre risorse in esubero – fino a concorrenza del menzionato numero di 450 – allo scopo di favorire la gestione delle situazioni di eccedenza di cui sopra, riducendo il conseguente impatto sociale, viene concordemente stabilito di ricorrere, per tutti i dipendenti – compresi i Dirigenti, per i quali restano ferme le norme di legge e di contratto loro applicabili – che matureranno il diritto alla pensione nel periodo dall'1/1/2016 al 31/12/2019, alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà su base volontaria, sulla base dei criteri disciplinati con separato Accordo Pensionamenti/Esodi sottoscritto in pari data.

7. Fermo restando quanto sopra, in caso di variazioni delle condizioni e dei requisiti legali di accesso ai trattamenti pensionistici – sopravvenute rispetto alla stipulazione del presente Accordo Quadro – le Parti si incontreranno per concordare le opportune misure, anche modificative di quanto convenuto.

8. Si confermano anche per l'anno 2015 le previsioni di cui al punto 3. – escluso quanto indicato all'ultimo punto del paragrafo contrassegnato da (iii) - del citato Accordo del 12 gennaio 2012, ivi comprese le specifiche azioni di formazione e riqualificazione professionale a supporto degli interventi di mobilità funzionale e geografica nonché, fino al 31/12/2014, quanto disposto dal Verbale del 23/11/06, così come rinnovato dal Verbale di Accordo del 17/02/10.

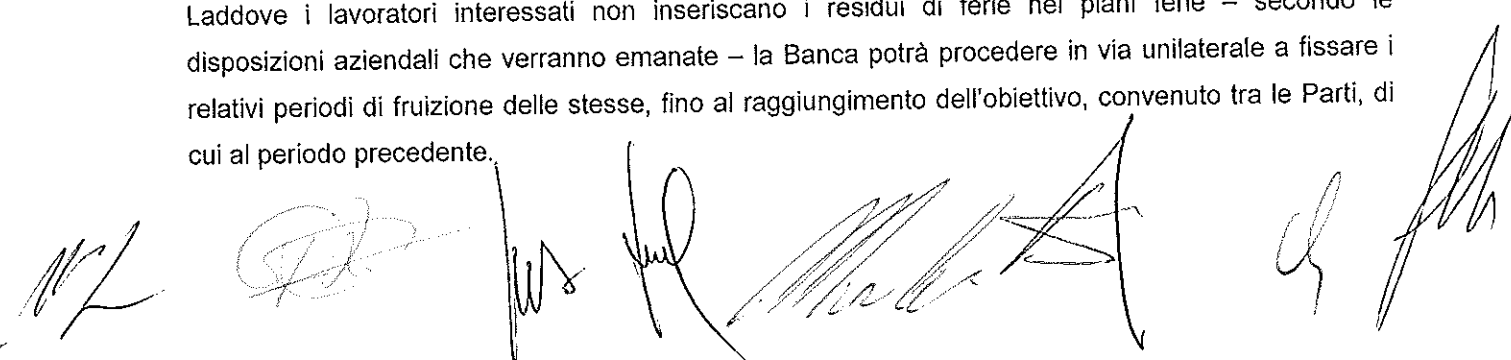
Le Parti si incontreranno entro il primo semestre del 2014 al fine di valutare l'estensione della previsione di cui al sopra richiamato punto 3, paragrafo (iii), nonché quanto disposto dal Verbale del 23/11/06, così come rinnovato dal Verbale di Accordo del 17/02/10, per il 2015. In occasione del medesimo incontro verrà valutata l'estensione della corresponsione per un ulteriore anno, rispetto agli 8 anni già previsti, del contributo giornaliero riconosciuto al personale trasferito ad altre unità produttive di iniziativa dell'azienda che abbia scelto di mantenere la propria residenza nel comune di provenienza (c.d. pendolarismo).

9. Tenuto conto di quanto stabilito dalla "Dichiarazione delle Parti" in calce al Cap. VII del contratto nazionale di lavoro del 19 gennaio 2012 – che recita testualmente "*Le Parti firmatarie, nel condividere l'obiettivo della coincidenza tra l'orario contrattuale e l'orario di fatto, sottolineano la necessità di assicurare, in coerenza con le esigenze operative ed organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle dotazioni previste dal presente contratto per riduzioni di orario, banca delle ore, ex festività e ferie, evitando l'accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti. Le imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento delle finalità di cui sopra*" – le Parti concordano interventi mirati alla migliore fruizione delle dotazioni di ferie, allo scopo di conseguire i suddetti obiettivi.

In particolare, le Parti condividono che occorra tendere alla completa fruizione delle ferie entro l'anno di competenza, in armonia con le esigenze operative ed organizzative della Banca, nonché con le consuete modalità di programmazione e fruizione delle stesse.

Nei casi di residui ferie relativi ad anni precedenti superiori a 3 giorni, le Parti convengono che il lavoratore, d'intesa con l'Azienda, ne pianifichi il relativo godimento con la finalità di abbattere il residuo del 30% per ciascun anno del triennio di vigenza del presente Accordo Quadro. A tal fine la Banca adotterà tutte le misure più opportune, atte a favorire il raggiungimento della finalità di cui sopra.

Laddove i lavoratori interessati non inseriscano i residui di ferie nei piani ferie – secondo le disposizioni aziendali che verranno emanate – la Banca potrà procedere in via unilaterale a fissare i relativi periodi di fruizione delle stesse, fino al raggiungimento dell'obiettivo, convenuto tra le Parti, di cui al periodo precedente.



Fermo quanto sopra, al fine di limitare gli impatti occupazionali ed in coerenza con l'obiettivo di contenimento dei costi, proseguirà il piano di riduzione del lavoro straordinario e di fruizione delle ore accumulate con il meccanismo della Banca delle Ore di cui al punto 2. dell'Accordo del 12 gennaio 2012, prioritariamente nei siti ove si riscontra una maggiore eccedenza di personale.

Per quanto riguarda, in particolare, il lavoro straordinario BNL si impegna, nel triennio 2013-2015, a ridurre il quantitativo di ore annue del 6% per ciascun anno del triennio di vigenza del presente Accordo Quadro, rispetto al numero delle ore di prestazione aggiuntiva effettuate nel 2012, adottando soluzioni organizzative che consentano una coerente attuazione di tale impegno.

* * *

Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente Accordo, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di cui agli artt. 17 e 20 del CCNL 19 gennaio 2012 (ex artt.15 e 18 CCNL 2007) di cui alla comunicazione del 30 novembre 2012 e al documento relativo alla "Riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. e conseguenti tensioni occupazionali – Scenario 2013-2015" consegnato alle Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 6 dicembre 2012.

Le Parti – nel triennio 2013-2015 – si incontreranno, con cadenza di norma quadrimestrale, per valutare l'andamento delle previsioni di cui al presente Accordo e le relative ricadute economiche.

Le parti condividono, inoltre, l'opportunità di proseguire nello svolgimento di incontri informativi semestrali attraverso apposite riunioni delle RSA del territorio con le modalità finora utilizzate.

Le Parti si incontreranno, altresì, non appena terminata la sperimentazione delle agenzie Cashless, per l'illustrazione dei relativi risultati.

* * *

Dichiarazioni dell'Azienda

1. L'azienda conferma l'impegno a proseguire nel piano di riduzione dei costi relativi alle consulenze e alle leve di retribuzione variabile (sistema incentivante, bonus discrezionale e bonus manageriale) nonché al contenimento del ricorso all'outsourcing.

2. L'Azienda si impegna a valutare tempestivamente le richieste di part-time per favorirne – compatibilmente con le esigenze organizzative – l'accoglimento; si impegna inoltre a verificare la possibilità di rimuovere eventuali impedimenti all'accoglimento delle domande presentate.

3. In relazione ai contenuti del presente Accordo Quadro, l'Azienda – proseguendo nella grande attenzione alla solidarietà generazionale che da sempre caratterizza le relazioni industriali in BNL e nell'intento di proseguire la politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, favorendo un'occupazione giovanile di qualità – dichiara la propria disponibilità ad accogliere la richiesta delle Organizzazioni Sindacali di effettuare nel periodo di vigenza del piano (in aggiunta alle 200 assunzioni indicate nell'accordo del 12 gennaio 2012) ulteriori ingressi fino ad almeno 160 assunzioni, anche attraverso il contratto di apprendistato professionalizzante ovvero altre forme contrattuali che abbiano l'obiettivo della stabilizzazione del lavoro giovanile, utilizzando anche i nuovi strumenti messi a disposizione dal ccnl 19 gennaio 2012.

Le risorse verranno individuate fra il personale con rapporto a tempo determinato che abbia prestato servizio a partire dal 01/01/2012, per almeno 6 mesi e con valutazioni positive. Esclusivamente allo scopo di definire il periodo minimo di 6 mesi, l'Azienda potrà valutare di computare anche precedenti periodi di lavoro in banca prestati con contratti di somministrazione, ferma la necessità delle valutazioni positive.

Fermo quanto sopra, la Banca potrà anche valutare la possibilità di allargare il bacino di cui sopra anche alle persone con contratto di somministrazione che abbiano svolto almeno due periodi di lavoro in banca. Al fine di definire le priorità di ingresso verranno tenute in particolare considerazione gli eventuali carichi familiari degli interessati, la maggiore età, la data più distante di chiusura del precedente rapporto di lavoro.

Le assunzioni avverranno per 120 posizioni nell'ambito della Direzione Territoriale della precedente piazza di impiego, anche per attività diverse da quelle svolte in precedenza. Per ulteriori 40 posizioni l'Azienda si riserva la possibilità di collocarle sull'intero territorio nazionale.

4. L'Azienda si impegna a presentare le evoluzioni del progetto SQUA.R.E.

Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali

In relazione al progetto aziendale SQUA.R.E. relativo alla costituzione di un nucleo di promotori finanziari esterni, le Organizzazioni Sindacali dichiarano la loro contrarietà alla realizzazione del progetto medesimo, considerandolo lesivo delle professionalità interne esistenti, in special modo in caso di impiego di ex dipendenti BNL.

Letto, confermato e sottoscritto

BNL S.p.A.

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

DIRCREDITO

FAB

FIBA/CISL

FISAG/CGIL

SINFUB

UILCA