

# Conclusa la trattativa, sulla Riorganizzazione di BNL e BPI 2017/2020

L'approdo della lunga trattativa sulla Riorganizzazione di BNL e BPI 2017/2020, gli undici Verbali di Accordo, la novità del protocollo Welfare; i protocolli Formazione; CRSC e Hello Bank! e le tutele "a latere"

## Interventi sul personale

### Esuberi

Confermato in 853 il numero totale del personale in esubero in BNL e in BPI.

Di questi colleghi, 130 fra BNL e BPI, saranno impiegati nella Direzione Territoriale Servizi di Rete; tra questi coloro che sono attualmente in servizio presso BPI saranno prima trasferiti in BNL.

### Pensionamenti

Altri 663 colleghi, che matureranno entro il primo Gennaio 2021, il diritto alla pensione A.G.O., verranno accompagnati al pensionamento volontario incentivato. L'incentivazione prevista per chi accederà al provvedimento sarà di 7 mensilità omnicomprensive.

Altri 60 colleghi, tutti inquadrati come dirigenti compiranno l'iter descritto qui di seguito.

### Dirigenti

A 20 colleghi dirigenti sarà proposto il pensionamento volontario incentivato.

Per 40 è stato previsto la ricollocazione con il grado di Quadro Direttivo di 4° livello.

Lo strumento utilizzato sarà la novazione del rapporto di lavoro.

In questo caso è prevista una riduzione dello stipendio nella misura del 20%; la RAL minima dei

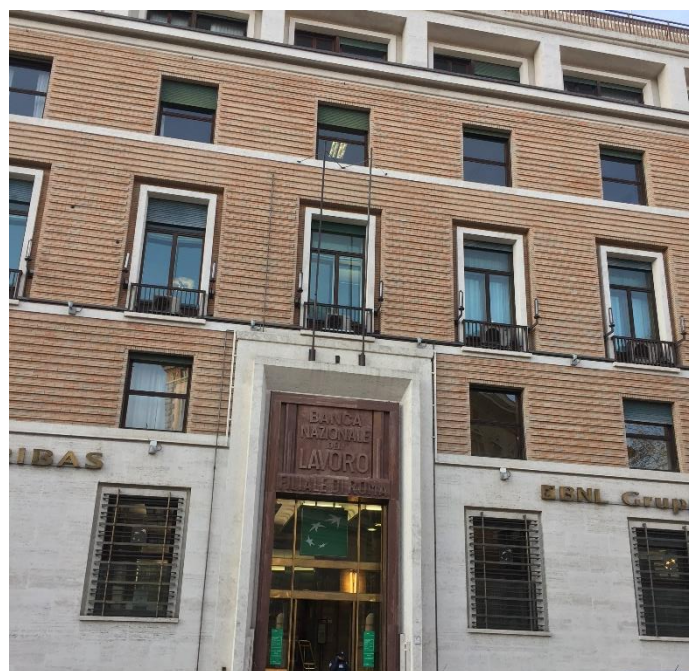
dirigenti ricollocati non potrà comunque essere inferiore ai 65.000 euro (livello minimo previsto dal CCNL dirigenti).

### Esodi

L'esodo potrà essere fruito da 100 colleghi, l'incentivazione prevista per chi accederà al provvedimento sarà di 4 mensilità.

Sarà data priorità ai Colleghi che fruiscono della legge 104/92.

A conclusione delle campagne di incentivazione, l'accordo prevede l'attivazione della legge 223/91.



## Assunzioni

Le assunzioni previste inizialmente dal piano di riorganizzazione erano 100, a queste se ne sono aggiunte altre 180, ottenute nel corso del negoziato sindacale e di cui 100 in sostituzione degli esodi.

## Banca delle ore

E' stato stabilito lo smaltimento, entro il 2020 del 60% dello stock di banca delle ore esistente al 31-12-2016.

Verrà richiesta la pianificazione annuale di almeno il 20% dello stock totale al 2016, salvo non si raggiunga il 60% in anticipo rispetto alla scadenza del 2020. Sarà cura dell'Azienda produrre una

specifica circolare sull'argomento.

A fine 2020 le ore non fruite confluiranno nel plafond della Banca del tempo solidale; in nessun caso saranno monetizzate, compensate o riportate all'anno successivo.

Dal 2017 sarà possibile cumulare un massimo di 30 ore che una volta raggiunto non consentirà di effettuare ulteriori straordinari senza aver prima smaltito almeno un terzo (10 ore) del plafond accumulato.

## Straordinari

La logica conseguenza delle iniziative in corso è stata la richiesta di un deciso intervento sul lavoro straordinario che BNL e BPI realizzeranno secondo questo schema:

### 2017

Straordinari limitati alla sola necessità di mantenimento della continuità operativa; e comunque non più del 50% degli straordinari effettuati nel 2016.

### 2018-2019

Blocco totale degli straordinari in tutte le aree aziendali, presumibilmente con l'eccezione delle direzioni IT e Finanza.

### 2020

Monte totale degli straordinari inferiore al 65% degli straordinari effettuati nel 2016.



## Interventi sul sociale

### Tutela per il coniuge o i figli di colleghi deceduti

E' stato sottoscritto un verbale di accordo che contiene l'impegno, da parte dell'Azienda, ad assumere un figlio o il coniuge di dipendenti che decedano in costanza di attività lavorativa.

La tutela sarà estesa anche al figlio/coniuge dei Colleghi deceduti durante il periodo di percezione dell'assegno straordinario (esodati non ancora in pensione), in caso di comprovate necessità.



### Welfare

E' stato definito un complesso di interventi che, in virtù dell'attuale legislazione, risulteranno beneficiari di un favorevole regime fiscale.

Il valore di riferimento per la parametrizzazione sui livelli di inquadramento sarà la misura del 3A4L come illustrato in Tabella 1.

La realizzazione sarà legata a criteri di sostenibilità economica, nel divenire il modello sarà adeguato agli eventuali cambiamenti di contesto.

Tab.1 - Welfare, quota di riferimento del livello 3A4L Anni 2017-2020 - Valori in €				
Anni	2017	2018	2019	2020
Quota 3A4L	337	364	391	391

## Interventi sulla retribuzione

### Solidarietà

La proposta iniziale dell'Azienda prevedeva, in origine, 12 giornate di astensione dal lavoro nel primo biennio, retribuite al 60%, con il contributo del Fondo di solidarietà.

La dinamica del negoziato ha dovuto tenere conto anche di alcune recentissime variazioni del contesto legale di riferimento che ha comportato una suddivisione delle giornate di solidarietà, tra BNL e BPI, forzatamente asimmetrica.

Tab.2 - Costo di una giornata di solidarietà in Euro per livello e distribuzione delle giornate nel biennio 2017-2018 per BNL e BPI

Livello	Impatto giornaliero solidarietà (€)	Giornate BNL		Giornate BPI	
		2017	2018 Fruibili in ferie o banca ore	2017	2018
3A1L con decurtazione	17	1	1	0,5	0,5
3A1L	19,6	2	1	1	1
3A2L	20,2	2	1	1	1
3A3L	21,6	3	1	1,5	1,5
3A4L	24,6	3	1	1,5	1,5
QD1	27,3	5	3	2,5	2,5
QD2	29,2	5	3	2,5	2,5
QD3	31,5	6	3	3	3
QD4	41,2	6	3	3	3
Dirigente	67,4	8	4	4	4

In conclusione si è ottenuto di ridurre il numero delle giornate di solidarietà dalle 12 iniziali come segue:

**BNL**, giornate complessive: 4 giornate il primo anno (2017) più 2 giornate il secondo anno (2018), per queste ultime sarà possibile, su richiesta del collega, utilizzare lo stock delle ferie non godute o la banca ore accumulata al 31 dicembre 2016.

**BPI**, 2 giornate il primo anno (2017) più 2 giornate il secondo anno (2018).

**Pianificazione:** i colleghi pianificheranno le giornate di solidarietà con le stesse modalità ed in occasione della pianificazione delle ferie. Una circolare aziendale indicherà le modalità di pianificazione delle giornate di solidarietà.

Le giornate saranno diversificate per livello come illustrato nella Tabella 2, che riporta anche la decurtazione retributiva giornaliera per la singola giornata di solidarietà.

### Dinamica Vap, Premiante e Discrezionale

Nella Tabella 3 sono illustrate le percentuali delle variazioni decrescenti del salario variabile, che saranno applicate per singolo anno dal 2017 al 2020 tenendo a riferimento sempre il dato relativo al 2016.

Tab.3 - Rimodulazione Vap, Premiante e Discrezionale - Anni 2017-2020 - Valori %

Anni	2017	2018	2019	2020
Vap	-24	-22	-20	-20
Premiante e Discrezionale	-26	-24	-22	-22

### Vap

Per tutto il periodo 2017/2020 è stato concordato un premio in contanti di 500 euro uguale per tutti.

### Ticket

**Aumento a 7€** dell'attuale ticket (6,20€) per BNL e BPI a partire da Aprile del 2017.



## Premio di fedeltà 25°

Confermato il premio di fedeltà per i colleghi che lo hanno maturato nel 2016.

Ha invece prevalso la volontà delle **Organizzazioni Sindacali che, in linea con il principio di equità che ha regolato tutti gli interventi, hanno difeso questa voce.**

## Top Management

**21 Top Manager:** riduzione per tre anni del bonus cash nella misura del 50%.

**Riduzione totale:** 2.910.000 euro ripartito come in Tabella 4.

## Inquadramenti

Sul terreno degli inquadramenti, in apertura di trattativa, BNL e BPI avevano con forza dichiarato la volontà di bloccare la maturazione per i prossimi quattro anni.

La posizione Aziendale è stata contrastata dal Sindacato ed alla fine di un percorso negoziale assai complesso si è raggiunto un punto di mediazione.

Tab.4 - Contributo dei Top Manager del Gruppo BNL alla riorganizzazione aziendale - Valori in €

Top Management (21 persone)	Riduzione annuale	Totale dei tre anni
Amministratore Delegato	400.000	<b>1.200.000</b>
4 Vice Direttori Generali	260.000	<b>780.000</b>
Comitato di direzione BNL	310.000	<b>930.000</b>
<b>Totale</b>	<b>970.000</b>	<b>2.910.000</b>

L'intesa, contenuta in un verbale sottoscritto dalle Parti, ha sostanzialmente consentito la sopravvivenza degli accordi in essere, rimodulando le durate dei percorsi professionali individuati dagli accordi preesistenti.

Di seguito una tabella che riassume le variazioni.

## Ex premio di rendimento

Resta invariato l'assegno extra standard presente in busta paga sotto la voce *Assegno ad personam ante 1/11/1999*, che pure figurava tra le voci che l'Azienda avrebbe voluto coinvolgere nella riduzione. **BNL e BPI avevano ipotizzato il taglio parziale o addirittura totale, il provvedimento avrebbe colpito 5.500 colleghi.**

Tab.5 - Prolungamento percorsi professionali di ingresso, qualificati e specialistici

Livello	Prolungamento (mesi)
Da 3A1L a <b>3A2L</b>	+ 6
Da 3A2L a <b>3A3L</b>	+ 12
Da 3A3L a <b>3A4L</b>	+ 18
Da 3A4L a <b>QD1</b>	+ 30

