

**Protocollo in materia di Relazioni Industriali**

Il giorno, 12 gennaio 2023, 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**

- L'Azienda e le Organizzazioni Sindacali condividono, in via preliminare, l'intento di promuovere relazioni sindacali basate sul reciproco rispetto e lealtà, sull'osservanza ed esigibilità delle regole nonché sui principi e indirizzi di cui alle previsioni di legge e di contratto tempo per tempo vigenti, con l'obiettivo condiviso di accompagnare i processi di sviluppo e di riorganizzazione, di prevenire e superare i reali motivi di eventuali controversie;
- il 28 luglio 2015, è stato stipulato il "Protocollo in materia di Relazioni Industriali per le Aziende del Gruppo BNL e per Ifitalia" volto a definire un modello di Relazioni Industriali basato su un proficuo processo negoziale tra le parti finalizzato ad uno sviluppo equilibrato delle progettualità aziendali, alla valorizzazione dell'azienda e delle persone che vi lavorano favorendo i livelli occupazionali e la buona occupazione;
- negli anni successivi con gli Accordi del 2016, del 2017 e del 2019 sono state apportate modifiche in particolare all'art. 4 del predetto Protocollo;
- da ultimo le Parti con il Verbale di Accordo del 6 luglio 2022 hanno ritenuto di apportare alcune rimodulazioni/integrazioni agli Accordi in essere, in funzione delle intervenute modifiche degli assetti organizzativi della Banca;
- le Parti convengono pertanto di procedere alla stesura di un testo che ricomprenda in modo coordinato e integrato le previsioni a tutt'oggi intervenute in materia di relazioni industriali –

relativamente alle fasi di informazione, consultazione e contrattazione – sia a livello contrattuale che a livello aziendale, alla luce dei significativi sviluppi intervenuti nel tempo in ordine alla configurazione della Banca, anche in conseguenza della intervenuta cessazione di attività di "Business Partner Italia Società Consortile per Azioni";

- le Parti firmatarie del presente "Protocollo in materia di Relazioni Industriali" ritengono di considerare Ifitalia destinataria delle previsioni che seguono, laddove applicabili. A tal fine il presente Protocollo verrà sottoposto a Ifitalia e ai relativi Organismi Sindacali Aziendali per una loro adesione a quanto convenuto;

**le Parti convengono quanto segue**

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

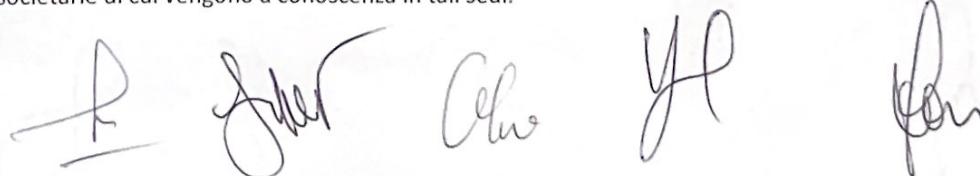
1. Gli Organismi che costituiscono il Sistema di Relazioni Sindacali delle Aziende del Gruppo Bancario BNL e di Ifitalia sono, laddove applicabili, i seguenti:

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

2. Oltre alla Commissione in tema di Politiche Commerciali, la cui attività è regolata dal Protocollo tra le Parti sottoscritto in data 22.12.2016, sono costituite le seguenti Commissioni:

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

3. 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 l'Azienda/e dichiareranno preliminarmente riservate o relative agli apparati di sicurezza e comunque delle informazioni societarie di cui vengono a conoscenza in tali sedi.



## Art. 2 – Rappresentanze sindacali aziendali

- Per quanto riguarda la costituzione e il funzionamento delle rappresentanze sindacali aziendali, i permessi e la tutela dei dirigenti delle medesime, l'uso dei locali, i diritti di assemblea e di affissione, nonché l'esazione dei contributi sindacali, si applicano le previsioni di legge (art. 19 e ss., legge n. 300/1970) e di contratto tempo per tempo vigenti (allo stato, Cap. III dell'Accordo del 25 febbraio 2019).

## Art. 3 – Organo di Coordinamento

- Analogamente, per quanto riguarda la costituzione dell'organo di coordinamento si applicano le previsioni di cui al comma 2 dell'Art.15, all'Art.18 e all'Art. 19 dell'accordo 25 febbraio 2019.
- In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo e nel rispetto delle normative vigenti in materia di relazioni sindacali, dell'alternanza dei cicli contrattuali, nonché del principio di non duplicazione e non sovrapposizione dei livelli di contrattazione, l'Organo di Coordinamento delle Rappresentanze Sindacali Aziendali:

- stipula intese vincolanti in materia di contrattazione di secondo livello (artt. 30, CCNL 19 dicembre 2019), nelle seguenti materie:
  - premio aziendale o premio variabile di risultato;
  - previdenza complementare;
  - assistenza sanitaria;
  - intese in tema di attività ricreative, culturali, assistenziali, sportive e di servizi e cura della persona;
- svolge le procedure sindacali a norma di quanto previsto dal CCNL 19 dicembre 2019, relative alle materie che seguono:
  - formazione, sviluppo professionale e valutazione (artt. 76, 81 e 91);
  - riorganizzazioni e ristrutturazioni, anche con tensioni occupazionali (artt. 19 e 22)
  - distacco del personale (art. 20);
- definisce
  - linee guida, principi e accordi quadro per l'applicazione dell'art. 4, Legge 300/1970, vincolanti per le Parti;

- 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 2019 – potranno di volta in volta individuare.

3. Fermo quanto sopra, vengono previsti incontri periodici, anche in coerenza con le previsioni contrattuali tempo per tempo vigenti in materia di informazione, in occasione dei quali verranno comunicati all'Organo di coordinamento informazioni relative all'andamento, nel semestre di riferimento, in ordine:

- all'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;
- all'andamento dei mercati e del presidio dei territori in cui operano le Aziende destinate al presente Protocollo;
- a eventuali progetti nella fase precedente l'attuazione.

4. In occasione degli incontri di cui al comma che precede, l'Organo di coordinamento potrà formulare proprie osservazioni.

5. Sono, inoltre, di competenza dell'Organo di Coordinamento le seguenti materie:

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

#### NORMA TRANSITORIA

Fermo restando quanto disposto dall'art 19 dell'Accordo ABI-Sindacati del 25 febbraio 2019 in materia di distacchi dei segretari degli Organi di Coordinamento nei Gruppi bancari con oltre 3.500 dipendenti, la Banca – in via straordinaria fino al 31 dicembre 2025 – riconoscerà i distacchi dei segretari degli Organi di Coordinamento previsti dal menzionato art.19, sulla base dell'organico al 31 dicembre 2021, consentendo ad ogni Organizzazione Sindacale Aziendale, di cui al presente protocollo, la possibilità di distaccare a tempo pieno 2 ulteriori Segretari, a condizione che la predetta Organizzazione abbia un livello di rappresentatività nell'ambito di BNL superiore al 5%.

The image shows five handwritten signatures in black ink, likely belonging to the parties involved in the protocol. The signatures are: a stylized 'P' on the left, followed by 'JLW', 'Olv', 'YH', and 'Fon' on the right. These signatures are placed below the text regarding the transitional norm.

Presso la Banca si darà luogo, annualmente, ad incontri tra i vertici della stessa e i Segretari Responsabili degli Organi di Coordinamento.

#### **Art. 4 – Delegazione Sindacale di Gruppo**

1. Per quanto riguarda la composizione e le funzioni della Delegazione Sindacale di Gruppo si applicano le norme di cui all'art. 25 dell'Accordo del 25 febbraio 2019, nonché di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 19 dicembre 2019, considerando a tali fini anche Ifitalia.
2. Con specifico riferimento alle procedure ex artt. 19 e 22 del CCNL 19 dicembre 2019, laddove la relativa procedura riguardi più aziende del Gruppo, la Delegazione Sindacale di Gruppo, competente in materia, costituita ai sensi del presente articolo sarà integrata da 1 componente per ogni Organizzazione Sindacale che abbia RSA nelle aziende coinvolte, se non già facenti parte della predetta Delegazione sindacale di Gruppo.
3. 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.
4. Ciascuna Organizzazione Sindacale comunica entro il 31 gennaio di ciascun anno i nominativi dei dirigenti sindacali componenti la Delegazione Sindacale di Gruppo alle rispettive Aziende di appartenenza e alla Capogruppo e tale designazione rimane valida per tutto l'anno di riferimento, salvo i casi in cui non è possibile per il designato portare a termine il mandato ricevuto.
5. Ciascuna Sigla sindacale potrà individuare e comunicare alla Capogruppo entro la predetta data del 31 gennaio di ciascun anno il nome di dirigenti sindacali – nel numero massimo del 50% dei componenti la propria Delegazione Sindacale di Gruppo (con arrotondamento all'unità superiore in caso di risultato frazionario) – che, pur non facendo parte della Delegazione Sindacale di Gruppo, potranno partecipare agli incontri, in sostituzione di componenti la Delegazione stessa per i quali sia stata preventivamente comunicata alla Capogruppo l'assenza ai predetti incontri.
6. In relazione alle previsioni di cui all'art. 23, comma 3, CCNL 19 dicembre 2019, laddove – in caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni – le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Protocollo dovessero nominare una Delegazione ad hoc per la procedura di confronto

con l'Azienda, tale Delegazione resterà l'unica legittimata a prendere parte ai relativi incontri senza possibilità di sostituzione dei dirigenti sindacali indicati in fase di avvio.

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

8. 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. 13 del menzionato CCNL, ad incontri di verifica degli effetti applicativi di eventuali intese raggiunte a livello di Gruppo.

#### DICHIARAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

In relazione alla composizione della Delegazione Sindacale di Gruppo e/o di eventuali Delegazioni ad hoc, in considerazione della necessità di garantire continuità al confronto con particolare riferimento alle riunioni convocate su più giornate consecutive ed aventi ad oggetto il medesimo tema, le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad assicurare la massima stabilità possibile nella composizione delle predette Delegazioni.

#### Art. 5 – Comitato di Consultazione per le Relazioni Sindacali di Gruppo

1. Nell'ambito dell'Organo di Coordinamento, come sopra costituito dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Protocollo, è istituito il "Comitato di Consultazione per le Relazioni Sindacali".

2. Il Comitato potrà riunirsi in merito a iniziative in materia sindacale e del lavoro di interesse generale, 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.

3. Con specifico riferimento all'art. 4, Legge 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.
4. Il Comitato è composto da un'adeguata rappresentanza datoriale e, di norma, da un componente per ciascuna Organizzazione sindacale sottoscrittrice del presente Protocollo, individuato nell'ambito dell'Organo di coordinamento di cui sopra.

*a. Questo Appaltatore Territoriale sarà composto dai diversi enti che si apprestano al  
comitato 7 e 8, da 2 esponenti per ciascuna Organizzazione sindacale sottoscrittrice del presente  
Protocollo, ecc... - Art. 6 – Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA*

1. Nell'ambito del delineato contesto, le Parti confermano la necessità di 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.

2. In coerenza, dunque, con l'articolazione organizzativa del Gruppo BNL e di Ifitalia, è costituito il Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA., prendendo a riferimento per la loro configurazione l'articolazione dei Territori in cui è organizzata BNL – attualmente cinque – principale Azienda del Gruppo. In tali ambiti territoriali, ciascuna Organizzazione Sindacale potrà costituire 1 Coordinamento Territoriale delle RR.SS.AA. costituite presso le Società del Gruppo BNL e presso Ifitalia che insistono nel perimetro di competenza dei predetti Territori.

3. I Coordinamenti Territoriali delle RSA, stante l'attuale organizzazione, vengono pertanto costituiti come in appresso specificato:

Territori	Regioni geografiche
NORD OVEST	Piemonte, Val d'Aosta, Liguria e Lombardia
NORD EST	Veneto, Friuli V.G. e Trentino A.A.
CENTRO NORD	Emilia Romagna, Marche, Toscana e Umbria

*St Jpw Cbw*

*YR Pari*

*Henry*

CENTRO	Lazio, Sardegna, Abruzzo e Molise
SUD	Puglia, Campania, Basilicata, Calabria e Sicilia

4. Ciascun Coordinamento Terroriale sarà composto, salvo quanto previsto in appresso ai comma 5. e 6., da 2 dirigenti RSA per ciascuna Organizzazione sindacale firmataria del presente Protocollo che abbia almeno 2 Rappresentanze Sindacali Aziendali regolarmente costituite presso unità produttive delle Aziende del Gruppo BNL e di Ifitalia che insistono nell'ambito territoriale di riferimento del Coordinamento, individuato ai sensi del comma 2 del presente articolo.

5. In ogni caso il numero massimo dei componenti dei Coordinamenti Territoriali è di 15 componenti per ogni sigla firmataria del presente verbale di accordo. Presso ciascuno dei citati Territori le OOSS potranno avere da un minimo di 1 ad un massimo di 4 coordinatori.

6. Ciascuna Organizzazione sindacale, al ricorrere del requisito minimo di cui al comma 4 che precede, potrà nominare nei menzionati Organismi – in via del tutto eccezionale, fino al 31 dicembre 2024 – in luogo di dirigenti RSA ed entro il limite massimo del 60% dei componenti complessivi di propria spettanza sull'intero territorio nazionale, lavoratori che rivestono cariche sindacali a livello di strutture periferiche territoriali di cui alle comunicazioni effettuate dalle Organizzazioni stesse ai sensi dell'art.12 dell'Accordo di settore in materia di libertà sindacali del 25 febbraio 2019.

7. Le OOSS si impegnano a comunicare entro il 31 dicembre di ogni anno, l'elenco aggiornato degli attuali 75 componenti complessivi dei coordinamenti territoriali delle RRSSAA.

8. Tali lavoratori, fino al 31 dicembre 2024, ferme le norme del CCNL e degli accordi aziendali/Gruppo in materia di mobilità territoriale, potranno essere trasferiti entro l'intero ambito territoriale di riferimento, così come individuato ai sensi del comma 2, della presente norma.

9. 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 165 ore a semestre – in sostituzione, ove spettanti, dei permessi spettanti ai dirigenti di RSA ex art. 17 dell'Accordo di Settore sulle libertà sindacali del 25 febbraio 2019 – 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. delle periodiche informative ricevute dalla Capogruppo in tale sede.

10. I suddetti permessi devono essere inderogabilmente frui da ciascun beneficiario, a pena di decadenza, entro l'ultimo giorno del periodo di riferimento, senza possibilità di riporto al semestre successivo delle ore eventualmente non fruite.

11. 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 fruite dal componente sostituito.

12. Ciascuna Organizzazione Sindacale potrà, inoltre, nominare, nell'ambito dei dirigenti delle proprie RSA, un Coordinatore Nazionale dell'attività di tutti i Segretari dei Coordinamenti Territoriali presenti nei 5 Territori, che potrà anche partecipare alle riunioni dei Coordinamenti Territoriali di cui al comma 13 che segue. A Tale Coordinatore verrà riconosciuto in via straordinaria il distacco a tempo pieno, rinnovabile di anno in anno, per l'espletamento del proprio mandato fino alla scadenza del presente Protocollo.

13. I Coordinamenti Territoriali si riuniscono, di norma, con cadenza quadriennale.

14. Laddove in un Territorio sia regolarmente costituita una sola RSA di una delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente Verbale di Accordo – e non sussistano, quindi, le condizioni per la costituzione del Coordinamento Terroriale delle RR.SS.AA. ai sensi del comma 4 che precede – il Dirigente della stessa, individuato ai sensi dell'art. 17 dell'Accordo di Settore in materia di libertà sindacali del 25 febbraio 2019, sarà invitato a partecipare alle predette riunioni al fine di garantire l'effettività dell'informativa di cui al comma che segue.

15. Le comunicazioni alla Capogruppo dei nominativi dei Coordinatori, da trasmettere all'Azienda comunque entro le scadenze previste dal presente Protocollo, dovranno essere articolate in conformità alla predetta impostazione.

16. I Coordinatori, nell'ambito dei Territori di competenza, potranno effettuare attività sindacale in coerenza con quanto previsto dalle norme di legge in materia e dagli Accordi di Settore tempo per tempo vigenti.

17. Nel corso delle riunioni del Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA. la Banca fornirà 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. 13 del citato ccnl – in materia di:

- mobilità infragruppo intervenuta nella Regione di riferimento;
- sicurezza, con specifico riferimento a eventuali azioni criminose che abbiano interessato la Regione in questione e all'andamento di eventuali interventi e/o sperimentazioni aziendali in atto nella Regione di riferimento relative a tecnologie o a altri interventi in materia di sicurezza;
- accordi sottoscritti;
- andamento:
  - organici;
  - piani formativi;
  - lavoro a tempo parziale;
  - lavoro straordinario;
  - dei principali risultati attesi del territorio di riferimento;
- altre tematiche che le Parti convengono di demandare al Coordinamento territoriale delle RR.SS.AA., in quanto di interesse del Territorio 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° comma della presente norma, di volta in volta individuati e concordati tra le Parti, in relazione a specifiche tematiche e/o caratteristiche dell'interlocuzione sindacale.

#### **Art. 7 – Commissione Welfare, Sviluppo Sostenibile e RSI**

1. 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.
2. 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 agli organismi sindacali aziendali o alla Delegazione di Gruppo, ferma la necessaria sostenibilità normativa ed economica;

- progettare, proporre e, una volta condivise dagli organismi sindacali aziendali o 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;
3. La Commissione sarà destinataria di apposita informativa in occasione della presentazione del Bilancio Sociale.
4. La Commissione è composta da un'adeguata rappresentanza di parte datoriale e da un numero massimo di rappresentanti sindacali in ragione di 3 componenti per ciascuna Organizzazione sindacale sottoscrittrice del presente Protocollo (di cui 2 titolari e 1 sostituto).
5. Al termine di ogni riunione, verrà redatto apposito resoconto circa gli esiti dell'incontro.

#### **Art. 8 – Commissione Pari Opportunità**

1. 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", 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.
2. La Commissione – che assorbe i compiti delle Commissioni aziendali di cui all'art. 16 del CCNL 19 dicembre 2019 – ha il compito di svolgere le attività di ricerca, analisi e studio previste dalle 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 agli organismi sindacali aziendali o alla Delegazione di Gruppo ai fini di un loro esame in tale sede.
3. La Commissione si occupa, oltre a quanto previsto al comma 6 del citato art. 16 del ccnl 19 dicembre 2019, 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 alle Parti studi e analisi tecniche della normativa vigente ed eventuali proposte di intervento.

4. La Commissione si riunisce con cadenza quadriennale – o su richiesta di una delle Parti firmatarie il 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).

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

#### **Art. 9 – Commissione sulla Formazione e sulla Riqualificazione Professionale**

1. Alla luce di quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 19 gennaio 2019, 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 sulla Formazione e sulla Riqualificazione Professionale".

2. 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, 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 eventuali interventi di formazione che siano stati attuati presso la Banca;
- 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 dalla Banca per avviare la procedura di accesso ai predetti finanziamenti su iniziative formative, al fine di favorirne il buon esito;
- elaborare e proporre piani formativi.

3. La Commissione si riunisce di norma con cadenza quadriennale – o, comunque, su richiesta di una delle Parti – 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).

4. le Parti si impegnano, inoltre, a incontrarsi con cadenza annuale, oltre ai già previsti incontri quadriennali, al fine di analizzare i dati relativi alla formazione offerta e fruita e garantire l'adozione di meccanismi di anticipata programmazione e pianificazione delle attività didattiche

per gli interventi formativi attivati dall'azienda, atta a favorire la partecipazione alle iniziative di formazione attivate.

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

#### **Art. 10 – Altre Commissioni**

1. 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 reciproco, oltre a quelle già esistenti su tematiche quali, ad esempio, salute e sicurezza, inquadramenti, ecc.

#### **Art. 11 – Diritti sindacali in caso di distacco di personale**

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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. 12 – Relazioni industriali presso 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 in BNL e in Ifitalia con le previsioni di cui all'Accordo Nazionale di settore sulle libertà sindacali del 25 febbraio 2019.

### **Art. 13 – Assemblee del personale**

Le Parti, anche alla luce di quanto previsto dall'art. 37, comma 24, del CCNL 19 dicembre 2019, convengono che nelle unità produttive con più di 150 dipendenti i lavoratori a tempo parziale in forza presso la Rete commerciale di BNL possano partecipare ad assemblee regolarmente indette in orario antimeridiano nella stessa unità produttiva per tale tipologia di lavoratori, purché tale partecipazione non incida sulle esigenze operative delle Filiali/Succursali cui gli stessi sono addetti.

### **Art. 14 –Organismo Bilaterale di promozione e coordinamento dei circoli dei dipendenti**

1. Allo scopo di valorizzare il patrimonio associativo derivante dal complessivo processo di riforma dei circoli culturali, ricreativi e sportivi, viene istituito, con verbale del 17 novembre 2020, l'Organismo Bilaterale di promozione e coordinamento dei circoli dei dipendenti. Il citato Accordo unitamente al Verbale di accordo del 10 dicembre 2018 disciplina la composizione e i compiti attribuiti all'organismo bilaterale.
2. Fermo quanto previsto dai menzionati Accordi, si prevede che a tutti i componenti del predetto organismo vengano riconosciuti i previsti permessi esclusivamente per la preparazione e l'effettiva partecipazione alle riunioni collegiali dell'Organismo Bilaterale stesso per le quali, ai sensi del citato Accordo, vige l'obbligo esplicito di verbalizzazione.

### **Art. 15 – Cassa Sanitaria e Fondo Pensioni del Personale Gruppo BNL/BNP Paribas Italia**

1. Le Parti, in qualità di Fonti Istitutive e nel rispetto di quanto previsto dagli Statuti della Cassa Sanitaria e del Fondo Pensioni del Personale Gruppo BNL/BNP Paribas Italia, nonché dalle deliberazioni COVIP e dagli Accordi aziendali in materia, convengono che al Presidente dei predetti enti bilaterali, laddove nominato tra i componenti di natura elettiva del personale in servizio, venga riconosciuto il distacco a tempo pieno ai fini dell'espletamento del relativo mandato, per tutta la durata dello stesso.

**Art. 16 – Validità**

1. Le Parti concordano che il presente "Protocollo in materia di Relazioni Industriali" – che integra e sostituisce a ogni conseguente effetto ogni preesistente norma aziendale in materia di relazioni sindacali – abbia validità fino 31 dicembre 2024.
2. Il Protocollo si intenderà tacitamente rinnovato di triennio in triennio, qualora non venga disdettato da una delle Parti almeno 3 mesi prima della scadenza.
3. 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 coerenza con le modifiche intervenute rispetto al predetto impianto normativo.

Letto, confermato e sottoscritto

La Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

Gli Organismi Sindacali Aziendali del Gruppo BNL

FABI

FIRST CISL

FISAC/CGIL

UILCA

UNISIN