

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno, 9..... aprile 2024, in Roma,

Tra

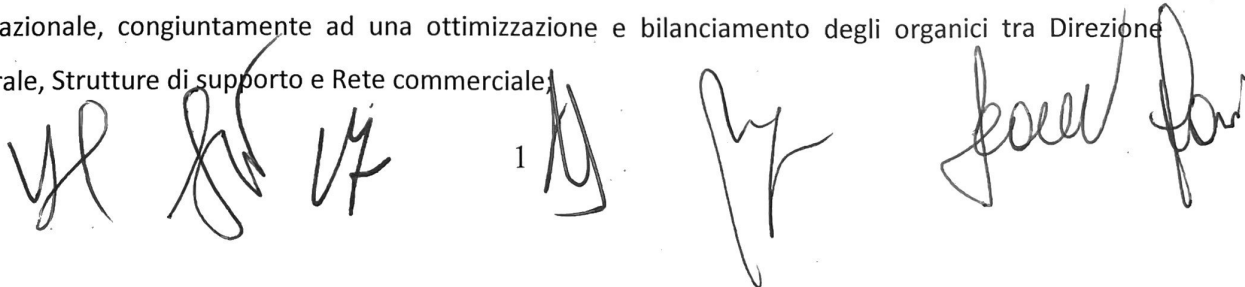
la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., nella qualità di Capogruppo,

e

le Delegazioni Sindacali di Gruppo di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin

premesso che

- BNL BNP Paribas ha avviato un piano strategico per fronteggiare al meglio le sfide poste da un mercato in costante evoluzione, prevedendo una serie di interventi finalizzati a:
  - assicurare la centralità della Rete commerciale per garantire l'ottimale presidio della relazione con la clientela;
  - aumentare la soddisfazione del cliente attraverso l'evoluzione dei modelli di relazione;
  - sviluppare la base clienti facendo leva sul miglioramento continuo della qualità del servizio e sulla diversificazione ed integrazione dei punti di contatto con la Banca;
  - semplificare le modalità di funzionamento attraverso l'efficientamento dei processi e la trasformazione tecnologica incentrata su Digital & Data;
  - ottimizzare i costi, per liberare risorse al servizio degli investimenti e dello sviluppo commerciale in modalità sempre più sostenibile;
- le Parti si sono incontrate, nell'ambito della procedura di consultazione sindacale di cui alla comunicazione della Banca del 25 gennaio 2024 e al documento relativo agli "Interventi di Efficientamento" (consegnato, illustrato e discusso con le Organizzazioni Sindacali negli incontri del 2-14-15-19 febbraio; 4-5-15-16-27 marzo e 4-9 aprile 2024), in applicazione delle vigenti disposizioni di contratto e di quanto previsto dal "Protocollo in materia di Relazioni Industriali" per il Gruppo BNL e Ifitalia del 12 gennaio 2023;
- BNL BNP Paribas intende pertanto avviare un percorso volto a dare attuazione ad un ricambio generazionale, congiuntamente ad una ottimizzazione e bilanciamento degli organici tra Direzione Generale, Strutture di supporto e Rete commerciale;



- sulla base di quanto illustrato dall'Azienda la progressiva realizzazione degli interventi programmati determinerà minori necessità nelle strutture di governo e supporto a favore di un costante presidio quantitativo e qualitativo, anche in termini di organici, nelle strutture della Rete commerciale, come auspicato dalla Banca e dalle Organizzazioni sindacali, e negli ambiti organizzativi più direttamente impattati dalle sfide strategiche che BNL BNP Paribas dovrà affrontare;
- la complessiva gestione del Piano, in virtù del confronto con il Sindacato, avverrà facendo ricorso a strumenti caratterizzati dalla volontarietà di adesione alle modalità di esodo individuate e socialmente responsabili;
- si intende infatti favorire l'esodo, su base volontaria, del personale più prossimo al pensionamento, appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, anche attraverso il ricorso alle prestazioni straordinarie del "Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito" (D.M. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche ed integrazioni), di seguito anche Fondo di Solidarietà;
- per consolidare e sviluppare le competenze professionali offrendo percorsi di apprendimento guidati e personalizzati e continuare ad investire nelle nuove competenze chiave, digitali e commerciali del personale, verranno messi in campo, inoltre, specifici programmi di formazione volti, da un lato, ad accompagnare l'ingresso delle nuove risorse, dall'altro, a favorire, ove necessario, la riconversione e riqualificazione delle persone;

si conviene quanto segue

1. Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. le domande di adesione alle modalità di esodo volontario previste dal presente accordo - nel numero massimo complessivo di 908 (dettagliato nei punti che seguono) - dovranno essere presentate in base alle istruzioni operative allegate al presente accordo; la Banca predisporrà un'adeguata comunicazione sulla intranet aziendale e l'invio di una specifica comunicazione dal portale *MyGovernance* alle persone aventi i requisiti sulla base delle informazioni note all'Azienda;
3. coloro che non riceveranno la mail dal portale *MyGovernance*, e quindi non visualizzeranno la loro posizione, ma ritenessero di avere i requisiti di pensionamento per accedere alle campagne dovranno prendere contatti con il team Assistenza Pensionamento Esodi (Payroll) inviando mail alla casella di posta [APE@bnlmail.com](mailto:APE@bnlmail.com);

#### 4. Risoluzione volontaria del rapporto di lavoro per gli aventi diritto a pensione

4.1 Ai dipendenti che abbiano già maturato o che matureranno il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici AGO entro la data del 1°/07/2025 per l'accesso alla pensione anticipata o per le altre forme di pensione quali ad esempio "Quota 100", "Quota 102", "Quota 103" e "Opzione Donna" - il cui bacino di riferimento è pari a 434 risorse - viene riconosciuto un incentivo all'esodo, sotto forma di importo lordo onnicomprensivo e ad integrazione del TFR, a condizione che il rapporto di lavoro cessi per risoluzione consensuale, senza obbligo di preavviso per entrambe le Parti, nella misura di n. 5 mensilità di retribuzione lorda.

Ai dipendenti che aderiranno all'esodo accedendo alla pensione "Quota 103" e "Opzione Donna", in aggiunta a quanto sopra previsto, verrà riconosciuto un ulteriore importo a titolo di incentivo all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto, in unica soluzione, pari a 10.000 € lordi.

4.2 per coloro che abbiano già maturato il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici AGO (pensione anticipata o altre forme di pensione quali ad esempio "Quota 100", "Quota 102", "Quota 103" e "Opzione Donna") entro la data del 1°/07/2024, la data per la risoluzione consensuale del rapporto è da intendersi il 1°/7/2024;

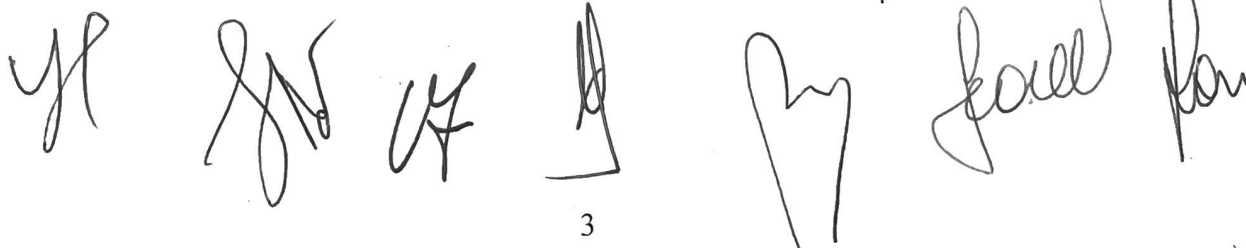
4.3 per il restante personale che maturerà il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici di cui al punto 3.1 successivamente al 1°/7/2024 ed entro il 1°/7/2025 la data per la risoluzione consensuale del rapporto è da intendersi l'ultimo giorno del mese precedente alla prima data utile di accesso al trattamento di pensione;

4.4 eccezionalmente e per un numero limitato di persone, per specifiche esigenze organizzative e produttive e con riferimento a competenze specialistiche, l'azienda si riserva di valutare la possibilità di posticipare l'uscita, e quindi la risoluzione consensuale del rapporto, fino ad un massimo di 6 mesi dalla data di maturazione dei requisiti di accesso alla pensione. La Banca, negli incontri di verifica congiunta previsti dal presente accordo, comunicherà alle OO.SS. eventuali applicazioni della predetta facoltà.

#### NOTA A VERBALE

Per retribuzione annua lorda si intende la complessiva retribuzione contrattuale ed extra contrattuale, compresa la quota extra standard del premio di rendimento, le indennità a carattere continuativo, esclusi il premio aziendale nonché gli elementi retributivi di natura variabile.

Per mensilità si intende un dodicesimo della retribuzione annua lorda come sopra intesa.



## 5. Adesione volontaria al Fondo di solidarietà e sostegno al reddito

5.1 Per coloro che matureranno il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici di vecchiaia/anticipata AGO successivamente al 1°/7/2025 e fino al 1°/1/2027 (da intendersi la prima tra le date di accesso tra pensione anticipata e vecchiaia) - il cui bacino di riferimento è pari a 295 risorse - le Parti concordano di ricorrere all'utilizzo delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di settore (D.M. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche ed integrazioni);

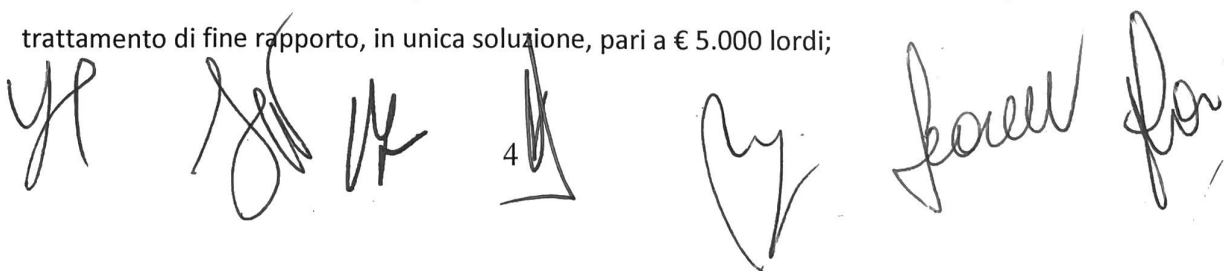
5.2 l'accesso volontario alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà è previsto dal 1°/4/2025;

5.3 resta inteso che l'uscita dal Fondo di Solidarietà avverrà alla prima data utile per l'accesso al trattamento della pensione AGO;

5.4 la Banca comunicherà al Fondo di Solidarietà il numero effettivo di colleghi che si avvarranno delle prestazioni del Fondo stesso al termine della campagna di adesione;

5.5 al personale che accederà, in forma rateale, alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà:

- a) viene mantenuta, durante il periodo di erogazione dell'assegno straordinario, l'assistenza sanitaria alle stesse condizioni previste per il personale in servizio;
- b) viene riconosciuto un importo lordo, in unica soluzione, pari alle somme nette necessarie – sia per la quota aziendale che per quella del lavoratore – per la prosecuzione della contribuzione volontaria al Fondo Pensioni del Personale del Gruppo BNL/BNP Paribas Italia, calcolato per i mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e la data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione e commisurato alla retribuzione annua lorda percepita alla data di cessazione del rapporto di lavoro sulla base degli elementi noti al momento della definizione della risoluzione consensuale;
- c) per i beneficiari dell'assegno per i figli portatori di handicap viene riconosciuto un importo, in unica soluzione, pari a 5.000 € lordi per ogni figlio portatore di handicap e per ogni anno, o frazione, di percezione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà;
- d) viene garantita l'applicazione, a decorrere dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, delle agevolazioni bancarie in vigore per il personale in quiescenza, comprese le condizioni previste in materia di mutuo per l'acquisto della prima casa;
- e) ai fini dell'erogazione dell'assegno ad personam sostitutivo del "bonus una tantum di fine rapporto" le lavoratrici/lavoratori che aderiscono al Fondo di Solidarietà sono equiparate/i a coloro che hanno maturato i requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia;
- f) a coloro che fruiranno delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà nel corso del 2026, verrà riconosciuto un importo a titolo di incentivo all'esodo e ad integrazione del trattamento di fine rapporto, in unica soluzione, pari a € 5.000 lordi;



5.6 l'azienda si impegna ad accogliere, con decorrenza dal mese precedente a quello di accesso al Fondo di Solidarietà, le richieste scritte di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno del personale con rapporto di lavoro part-time che accederà al Fondo stesso secondo le previsioni di cui al presente accordo.

\*\*\*\*

Ai fini di cui ai punti 3 e 4 che precedono, quale misura di agevolazione all'esodo, si prevede la possibilità - per un bacino di riferimento pari a 179 risorse - su base esclusivamente volontaria, di richiedere la cessazione del rapporto di lavoro, secondo le decorrenze di cui ai punti che precedono e comunque alla prima data utile a seguito del perfezionamento del relativo iter amministrativo, mediante il riscatto in modalità ordinaria dei periodi di studio universitari non coperti da contribuzione previdenziale strettamente necessari alla maturazione del diritto alla pensione anticipata o comunque a ridurre il tempo di permanenza nel Fondo di Solidarietà, in base alla posizione previdenziale del lavoratore, e comunque nel limite massimo di 4 anni, con versamento dei relativi oneri da parte del datore di lavoro tramite il Fondo di Solidarietà di Settore ex art. 22, c. 3, D.L. n. 4/2019, convertito nella l. n. 26/2019. In tal caso non è prevista l'erogazione dei trattamenti di cui ai punti 4.1 e 5.5 lettera f).

In caso di riscatto dei periodi di studio universitari e accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà, l'azienda procederà preliminarmente alla domanda di riscatto laurea e successivamente provvederà ad attivare l'erogazione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per il tempo intercorrente tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e la data di erogazione della pensione INPS acquisita per effetto del riscatto laurea, che deve comunque avvenire entro il 1°/1/2027.

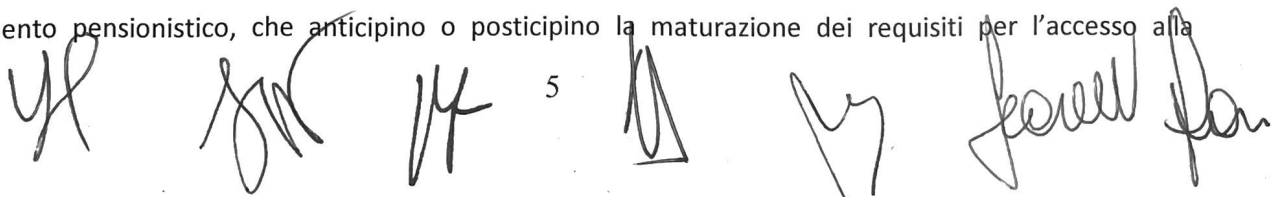
\*\*\*\*

Il riconoscimento dei trattamenti di cui ai punti 4.1 e 5.5 del presente accordo avverrà previa sottoscrizione di apposito Verbale in sede conciliativa ABI, ai sensi delle vigenti disposizioni legali e contrattuali, anche al fine di dare piena efficacia giuridica alla cessazione del rapporto di lavoro alla data prevista;

#### EVENTUALI MODIFICHE AL REGIME PENSIONISTICO

Le Parti si danno atto che la determinazione della maturazione della prestazione pensionistica viene effettuata sulla base della normativa previdenziale vigente alla data di sottoscrizione del presente Verbale di accordo. In caso di variazioni delle condizioni e dei requisiti legali di accesso ai trattamenti pensionistici AGO, sopravvenute durante l'intervallo di tempo che intercorre tra la manifestazione di volontà di adesione individuale alle campagne del presente accordo e la maturazione del diritto alla percezione del trattamento pensionistico, che anticipino o posticipino la maturazione dei requisiti per l'accesso alla

5



pensione anticipata e/o di vecchiaia, le Parti si incontreranno per valutarne i relativi impatti, come avvenuto in occasioni precedenti. In ogni caso, in presenza di eventuali modifiche della normativa previdenziale che impattino sull'applicazione del presente accordo, le Parti si impegnano a ricercare le possibili soluzioni, anche modificative di quanto convenuto, in ottica di salvaguardia degli aderenti interessati.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le misure previste nei punti 4 e 5 del presente Verbale di Accordo saranno riconosciute, alle medesime condizioni, a tutti i lavoratori delle Aziende del Gruppo BNL (BNL, Artigiancassa, Financit, SHQT, BNL Leasing, Eutimm, BBEI).

#### INTERVENTI A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE

##### 6. Nuova occupazione

6.1 l'Azienda, nella prospettiva di supportare l'evoluzione del modello di banca e di assicurare, nel contempo, il necessario ricambio generazionale, alla luce delle istanze avanzate dalle Organizzazioni sindacali, al fine di attuare gli interventi richiamati in premessa e nell'intento di proseguire una sostenibile politica di stabilizzazione dei rapporti di lavoro non a tempo indeterminato, favorendo un'occupazione giovanile di qualità, porrà in atto – in collegamento temporale con le relative uscite e comunque entro il 31 dicembre 2025 – un piano di nuove assunzioni in relazione all'andamento delle uscite stesse, secondo i criteri e le modalità seguenti:

- a fronte delle uscite effettive per accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà previste dal presente accordo sarà effettuato un numero di assunzioni con contratto a tempo indeterminato in rapporto di una entrata per una uscita;
- in relazione alle altre modalità di uscita previste dal presente accordo verranno effettuate assunzioni con contratto a tempo indeterminato in rapporto di una entrata per due uscite, tranne che per la Rete commerciale per la quale verrà effettuato un numero di assunzioni in un rapporto di una entrata per ogni cessazione del rapporto di lavoro di colleghi che agiscono ruoli *client facing* avvenuta per adesione alle campagne di cui al presente accordo (per Rete commerciale si intendono – oltre alle Filiali/Succursali – anche le altre Strutture CSC e Direct adibite ai rapporti commerciali con la clientela).



6

L'azienda si impegna a sostituire con un numero corrispondente di nuove assunzioni a tempo indeterminato il personale che agisce ruoli *client facing*, assunto con analogo contratto in forza di quanto previsto dal presente Verbale di Accordo, che dovesse formalizzare entro il 31.12.2025 le proprie dimissioni. Con specifico riferimento al bacino di cui al periodo che precede, nei confronti di coloro che dovessero rassegnare le proprie dimissioni nell'arco dell'ultimo trimestre 2025 la Banca si impegna a procedere alle relative nuove assunzioni entro il 31.03.2026.

Le assunzioni a tempo indeterminato avverranno prioritariamente, fra il personale con rapporto a tempo determinato in essere presso BNL che abbia completato con esito positivo il percorso strutturato di valutazione.

Le assunzioni potranno avvenire anche per attività diverse da quelle svolte in precedenza e sull'intero territorio nazionale.

Come condiviso nell'ambito del confronto, in relazione ai contratti a termine che, in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo, saranno oggetto di stabilizzazione entro il 31.12.2025 (con esclusione dell'utilizzo del contratto di apprendistato), l'azienda si impegna ad attivare nuovi contratti a termine nel numero di 93, in stretta corrispondenza numerica e temporale con le predette stabilizzazioni.

Nell'ambito del complessivo Piano di assunzioni la Banca valuterà eventuali casi di orfani o coniugi di colleghi deceduti in costanza di rapporto di lavoro in coerenza con quanto previsto dal Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016.

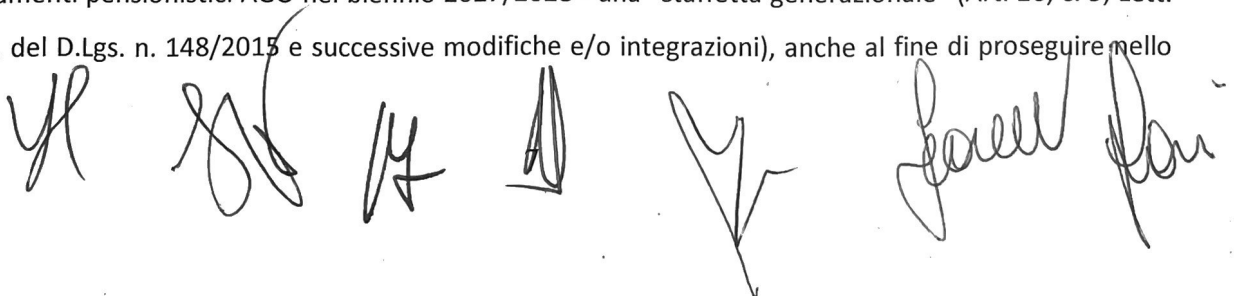
L'Azienda si impegna, indipendentemente dal numero di adesioni alle campagne di uscita previste dal presente accordo, ad effettuare un numero minimo complessivo di nuove 150 assunzioni a tempo indeterminato.

## **7. Staffetta generazionale**

7.1 L'accordo di rinnovo del CCNL 23 novembre 2023 ha regolamentato la cd. "staffetta generazionale".

Tale istituto consente ai lavoratori cui mancano non più di 36 mesi al raggiungimento della pensione di vecchiaia o anticipata AGO di ridurre volontariamente il proprio orario di lavoro con la contestuale assunzione di giovani under 35, con contratto a tempo indeterminato, in relazione alla complessiva riduzione dell'orario lavoro generata dall'attuazione della misura.

7.2 BNL, una volta completato l'iter di emanazione del Decreto Interministeriale relativo al recepimento delle novità relative al Fondo di Solidarietà introdotte dagli art. 5 e 6 del citato accordo di rinnovo del CCNL, si impegna ad attivare - con riferimento a coloro che maturano il diritto alla percezione ai trattamenti pensionistici AGO nel biennio 2027/2028 - una "staffetta generazionale" (Art. 26, c. 9, Lett. c-bis, del D.Lgs. n. 148/2015 e successive modifiche e/o integrazioni), anche al fine di proseguire nello



sviluppo di un'occupazione giovanile stabile e di qualità, attraverso una specifica campagna rivolta ai lavoratori prossimi alla pensione;

7.3 le Parti si incontreranno entro 30 giorni dall'emanazione del Decreto Interministeriale di cui al punto 7.1 del presente accordo al fine di valutare e di definire criteri e modalità per l'attivazione della "staffetta generazionale";

7.4 fermo quanto previsto dall'art. 5 c. 12 del menzionato accordo di rinnovo del CCNL, BNL si impegna fin d'ora a riconoscere a tale personale una contribuzione complementare aggiuntiva mensile al Fondo Pensioni del Personale BNL/BNP Paribas durante il periodo di part time pari alla quota di contribuzione complementare aziendale persa per le ore non lavorate intercorrenti tra la data di attivazione del rapporto a tempo parziale e la data di maturazione del diritto alla percezione della pensione.

#### ULTERIORI MISURE

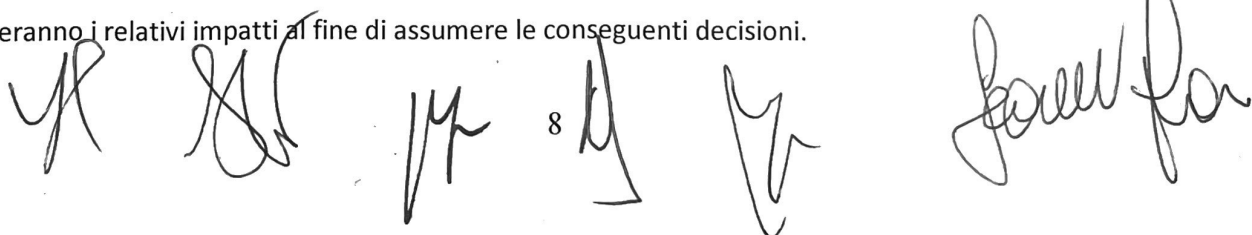
8. Le Parti per contribuire al miglioramento del benessere lavorativo dei dipendenti hanno concordato i seguenti provvedimenti a favore del personale delle Aziende del Gruppo BNL:

- la misura della contribuzione a previdenza complementare a carico dell'azienda nei riguardi dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato è elevata al 4,35% a far tempo dal 1° giugno 2024 e al 4,50% a far tempo dal 1° giugno 2025, rispetto al 4,20% attuale, ferme tutte le altre regole;
- viene previsto, a far tempo dal 1° giugno 2024, che il buono per la consumazione del pasto ordinario passi da 7 a 8 €; contestualmente il buono pasto riconosciuto ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo parziale passerà da 5,30 a 6 €;
- viene previsto, a far tempo dal 1° giugno 2024, fatti salvi i tempi necessari per i relativi adempimenti tecnici, un buono pasto pari a € 4,00 per ogni giornata di *flexible working*.

\*\*\*

Le Parti si incontreranno per verificare il numero di adesioni alle campagne previste dal presente accordo nel corso del mese di luglio 2024 e, successivamente con cadenza quadrimestrale, fino al 31.03.2026, per valutare l'andamento complessivo di quanto previsto dall'accordo stesso.

Laddove nel corso dell'incontro previsto nel mese di luglio 2024 dovessero riscontrarsi un numero di adesioni superiore ai limiti individuati dal presente accordo in relazione ai singoli interventi, le Parti ne esamineranno i relativi impatti al fine di assumere le conseguenti decisioni.

 8



Infine, in occasione dell'incontro che si terrà nel primo trimestre del 2025 e di quello che si terrà nel primo trimestre del 2026 potrà essere effettuata una valutazione congiunta circa eventuali, rilevanti fenomeni di dimissioni per motivi diversi dall'accesso ai trattamenti pensionistici AGO che dovessero intervenire rispettivamente nel corso del 2024 e del 2025, finalizzata a ricercare, ove possibile, eventuali soluzioni condivise.

Letto, confermato e sottoscritto

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



Le Delegazioni Sindacali di Gruppo

Fabi 

First Cisl 

Fisac Cgil 

Uilca 

Unisin 