

**VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 18 maggio 2022, in Roma

Tra

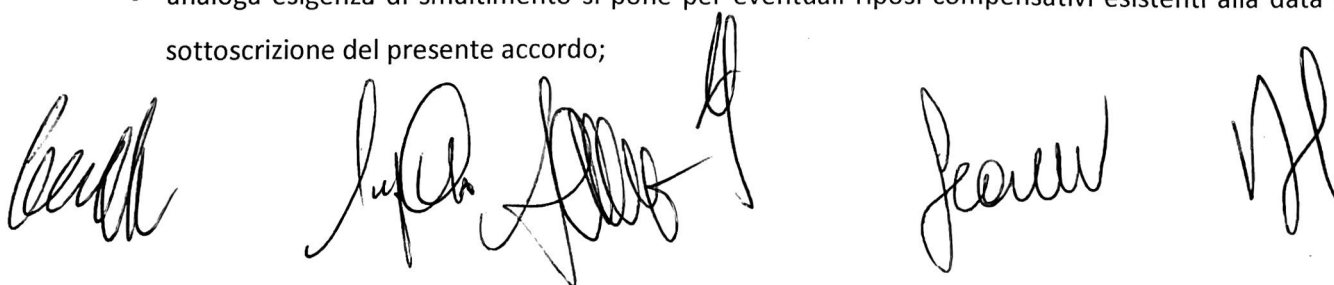
la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., nella qualità di Capogruppo (di seguito BNL o Capogruppo)

e

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

**PREMESSO CHE**

- Il CCNL prevede, sin dal 1999, una specifica disciplina in tema di “Banca delle ore – Lavoro straordinario” (v., allo stato, l’art 110 del CCNL 19 dicembre 2019);
- la “Dichiarazione delle Parti”, in calce al Cap. VII del contratto nazionale di lavoro del 19 dicembre 2019 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 (...), banca delle ore, (...), evitando l’accumulo di residui negli anni successivi e prevedendo il recupero di eventuali giacenze relative ad anni precedenti. Le imprese porranno in essere tutte le possibili misure organizzative dirette a favorire il raggiungimento delle finalità di cui sopra”*;
- in tema di banca delle ore in BNL è stato sottoscritto in data 26 gennaio 2000 uno specifico Verbale di Accordo;
- con Verbale di Accordo del 22 dicembre 2016 le parti hanno convenuto un piano di smaltimento del 60% degli stock di banca ore esistenti al 31 dicembre 2016 entro il triennio 2018/2020;
- anche in considerazione del positivo andamento del predetto piano di smaltimento è possibile procedere ad ultimare il percorso di smaltimento dello stock di banca delle ore esistente al 31 dicembre 2016;
- analoga esigenza di smaltimento si pone per eventuali riposi compensativi esistenti alla data di sottoscrizione del presente accordo;



SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente accordo;
2. ai fini dello smaltimento degli *stock* di banca delle ore esistenti al 31 dicembre 2016, i dipendenti di BNL dovranno effettuare, in ciascun anno del periodo 2023 – 2025, la pianificazione dei relativi riposi in occasione della “campagna” di pianificazione delle ferie annuali – secondo criteri e modalità indicate dall’azienda – con l’obiettivo di arrivare entro il 31 dicembre 2025 all’azzeramento degli *stock* esistenti al 31 dicembre 2016. Per l’anno 2022, in ragione della data di sottoscrizione del presente accordo, la pianificazione delle ore da recuperare nell’anno dovrà essere effettuata al più presto e comunque entro il 30 giugno.

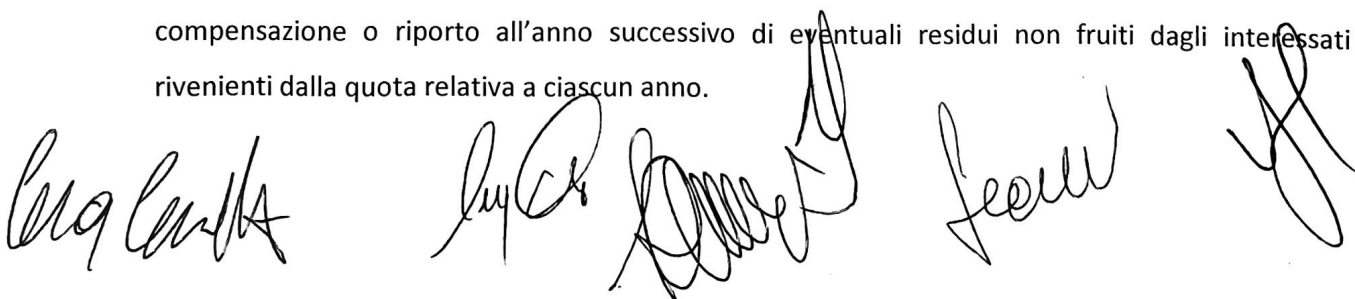
La pianificazione annuale delle ore di riposo effettuata dal dipendente ed approvata dall’Azienda dovrà essere rispettata dal collaboratore.

La predetta pianificazione dovrà essere effettuata annualmente da ciascun interessato sulla base dei seguenti *cluster*, elaborati tenendo conto del quantitativo di ore da recuperare nel triennio:

- fino a 10 ore: fruizione dell’intero quantitativo entro l’anno 2022;
- tra 11 e 30 ore: fruizione dell’intero quantitativo a far tempo dal 1° giugno 2022 ed entro l’anno 2023;
- tra 31 e 90 ore: fruizione del 50% a far tempo dal 1° giugno 2022 ed entro l’anno 2023 e del 50% entro l’anno 2024;
- oltre 90 ore: fruizione del 40% a far tempo dal 1° giugno 2022 ed entro l’anno 2023, del 30% entro il 2024 e del 30% entro il 2025.

Laddove, in via del tutto eccezionale, le ore pianificate dal dipendente non vengano fruita per sopravvenuta malattia del lavoratore interessato o per motivi tecnico-organizzativi attribuibili all’Azienda, la stessa procederà ad una nuova programmazione dei riposi – tenendo conto delle esigenze dei lavoratori – al fine di consentirne il godimento entro 20 giorni dalla rimozione dell’impedimento e comunque entro il mese di novembre di ciascun anno, comunicandola al dipendente con un congruo preavviso.

Decorso ciascun anno del predetto piano, non si procederà ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione o riporto all’anno successivo di eventuali residui non fruiti dagli interessati rivenienti dalla quota relativa a ciascun anno.



A fronte di quanto previsto al comma che precede, l'Azienda dall'anno successivo metterà a disposizione della "Banca del Tempo Solidale" un equivalente quantitativo di ore di permesso retribuito.

3. Analogo meccanismo di recupero sarà adottato per lo smaltimento di eventuali riposi compensativi esistenti alla data di sottoscrizione del presente accordo, che dovranno essere fruiti dai dipendenti interessati, entro il periodo 2023 – 2025, secondo i medesimi *cluster* indicati nel precedente art. 2, pianificando gli stessi, anno per anno, in occasione della "campagna" di programmazione delle ferie. Per l'anno 2022, in ragione della data di sottoscrizione del presente accordo, la pianificazione delle ore da recuperare nell'anno dovrà essere effettuata al più presto e comunque entro il 30 giugno.

Inoltre i riposi compensativi maturati a partire dal 1° giugno 2022 dovranno essere pianificati e fruiti, in coerenza con quanto previsto dalle norme di legge e di contratto, secondo i seguenti criteri:

- nei giorni immediatamente successivi alla prestazione, laddove la stessa sia stata effettuata di domenica o in altro giorno destinato al riposo settimanale; laddove vi sia un accordo tra l'interessato e il proprio responsabile il riposo compensativo potrà essere effettuato entro le tre settimane successive alla prestazione;
  - non oltre tre settimane dallo svolgimento dell'attività lavorativa, laddove la stessa sia stata effettuata in giorni festivi infrasettimanali e/o al sabato per i quadri direttivi.
4. In riferimento al permesso previsto dall'art. 104, comma 6, CCNL 19 dicembre 2019 (cd ex Art. 56) la relativa fruizione, a far tempo dall'anno 2023, dovrà avvenire entro il 31 dicembre dell'anno di competenza, secondo i medesimi criteri previsti dall'art. 4 dell'Accordo 20 dicembre 2018 in tema di permessi per ex festività.

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

