

Dopo una lunghissima trattativa, siamo in procinto di raggiungere un accordo sul piano di riorganizzazione 2017/2020.

L'iniziale proposta aziendale, orientata a ridurre pesantemente il costo del personale a vantaggio della remunerazione del capitale e al fine di finanziare una parte degli investimenti futuri è stata respinta con forza dalle OO.SS. nella sua formulazione originaria. Partendo da posizioni decisamente distanti, le OO.SS. hanno portato avanti la trattativa con grande senso di responsabilità, elaborando ipotesi ispirate ai principi della sostenibilità ed equità. Pertanto le leve finanziarie sono state riviste in una logica di equilibrio complessivo, cercando di modulare il peso delle ricadute, con particolare attenzione ai soggetti più deboli.

La complessità della trattativa richiede una illustrazione ampia ed esaustiva con una compiuta valutazione politica che le OO.SS. si riservano di inviare dopo la definizione di tutti i testi. Nell'immediatezza, per pronta informativa, indichiamo i punti salienti dell'accordo.

Esuberi - Il personale in esubero, individuato in complessive 853 unità tra BNL e BPI nel quadriennio 2017-2020, verrà così gestito:

- 683 pensionamenti volontari incentivati per coloro che matureranno il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici AGO entro l'1.1.2021;
- 100 esodi (80 per BNL e 20 per BPI) per un periodo massimo di 24 mesi, per coloro che matureranno il diritto alla percezione dei trattamenti pensionistici AGO tra l'1.2.2021 e l'1.1.2022, con priorità per i lavoratori e le lavoratrici portatori di handicap grave ai sensi della Legge 104/92 e per gli appartenenti alla struttura "Servizi di Rete" di BNL;
- 40 demansionamenti a QD4 di dirigenti, attraverso l'istituto della novazione oggettiva (che esclude l'applicazione delle previsioni del Dlgs. 4.3.2015 n. 23).

Assunzioni - Sono previste 280 assunzioni, di cui 230 in BNL e 50 in BPI, fra coloro che avranno prestato servizio a tempo determinato per almeno 12 mesi.

Banca delle ore e straordinari - Sono previste specifiche modalità per lo smaltimento degli stock e limitazioni al ricorso agli straordinari.

Giornate di solidarietà - Sono previste per gli anni 2017-2018 giornate di solidarietà in BNL (gg. 70.500) e BPI (gg. 8.150), articolate in base agli inquadramenti.

VAP - L'accordo ha una durata quadriennale e prevede il pagamento per tutti di € 500,00 cash.

Ticket - A decorrere dall'1.4.2017 l'attuale ticket di € 6,20 aumenterà a € 7,00.

Welfare - Si tratta di un nuovo istituto, che diversamente dal VAP non è legato agli indici di bilancio ma esclusivamente a criteri di sostenibilità, riparametrato in base agli inquadramenti.

Premio 25° anno - Mantenimento della liberalità solo per il 2016. Per il futuro verranno esaminate soluzioni alternative.

Extra standard - Mantenimento del pagamento dell'extra standard.

Inquadramenti - Scongiurata la disdetta dell'accordo. Previsti slittamenti dei vari step.

Top management - Ridotto del 50% il bonus cash di 21 top manager.

Incentivante e discrezionale - Prevista una riduzione di incentivante e discrezionale - per il quadriennio 2017-2020 - del 26% nel 2017, a scalare negli anni successivi.

Tutela per il coniuge o i figli di colleghi deceduti - BNL e BPI si impegnano a favorire l'assunzione di un figlio/a o del coniuge del dipendente deceduto in servizio o in esodo.

Protocolli - Sono in corso di definizione:

- protocollo in materia sociale e di conciliazione tempi di vita e di lavoro
- protocollo in tema di politiche commerciali (pressioni)
- protocollo della formazione
- protocollo per gli addetti a canali ad accesso remoto (CRSC - Hello Bank)

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL

FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA - UNISIN

[Scarica il comunicato](#)