BNL: accordo per uscite incentivate e nuove assunzioni

Martedì 16 aprile si sono concluse le trattative relative alla procedura di riorganizzazione della BNL comunicata in data 28 marzo 2019 e la fusione per incorporazione di BNL Finance. L'Azienda ha comunicato che nel triennio 2019/2021 a seguito di riorganizzazioni e automatizzazioni di processi, utilizzo della robotica e lo sviluppo dell'intelligenza artificiale, si produrranno **600 esuberanti** di personale.

Come Sindacato ci siamo posti l'obiettivo da un lato di limitare il più possibile l'impatto prodotto dall'utilizzo delle nuove tecnologie e dall'altro di agevolare un indispensabile **ricambio generazionale** favorendo l'uscita dei colleghi più anziani, contrattando un congruo piano di nuove assunzioni.

Le uscite incentivate Grazie alle opportunità offerte dalla Legge n.26 del 28 marzo 2019 "**Quota 100**" e "**Opzione Donna**" la gestione del personale in esubero verrà affrontata con il ricorso alle uscite esclusivamente volontarie accompagnate da un incentivo.

Gli accordi sottoscritti in tema di uscite prevedono:

1. **Quota 100**: per gli incentivi di uscita, vedi tabella

Mesi di anticipo rispetto alla Legge Fornero	N. mensilità incentivo
fino a 12 mesi	2
da 12 mesi e 1 giorno a 24 mesi	6

da 24 mesi e un giorno a 36 mesi	8
da 36 mesi e un giorno a 48 mesi	9
da 48 mesi e un giorno a 56 mesi	11
oltre 56 mesi	14

2. **Opzione Donna:** per quanto riguarda questa possibilità sarà riconosciuto a seguito della cessazione dal servizio un importo onnicomprensivo pari a 14 mensilità.
3. **Premio di tempestività** corrispondente ad una mensilità per i colleghi che aderiranno nei tempi stabiliti nell'apposito regolamento di adesione.
4. **Assegno di euro 5.000**, per ogni figlio portatore di handicap e per ogni anno o frazioni di anno, intercorrenti tra la data di cessazione dal servizio e quella prevista per la maturazione dei requisiti per il diritto ai trattamenti pensionistici AGO.
5. **Assistenza Sanitaria:** sarà mantenuta la copertura alle stesse condizioni previste per il personale in servizio (dall'anno successivo all'uscita fino al raggiungimento della pensione AGO e per un massimo di 3 anni).
6. **Le domande di adesione saranno accolte nel limite di 950, di cui massimo 60 per Opzione Donna.** La "Manifestazione irrevocabile di interesse alle dimissioni" e la successiva formalizzazione on-line delle relative dimissioni dovranno essere presentate secondo le modalità operative che verranno indicate con apposita comunicazione sulla intranet aziendale.
7. **VAP**, viene salvaguardato il pagamento del premio.

Le nuove assunzioni

Oltre al tema dell'incentivazione, le Organizzazioni Sindacali hanno insistito sulla rilevanza del ricambio generazionale,

necessario per attenuare le sofferenze della rete create dalla precedente riorganizzazione. Le assunzioni scaturite dalla trattativa andranno infatti, principalmente nelle Agenzie, nei Poli Direct e nei CRSC.

Gli accordi sottoscritti in tema di assunzioni prevedono:

1. **Assunzioni per ricambio generazionale** con i criteri riportati nella seguente tabella:

Piano delle nuove assunzioni				
Uscite	Assunzioni	TD	Totali	Ingressi cumulati
fino a 400	100		100	100
da 401 a 500	25	10	35	135
da 501 a 600	25	10	35	170
da 601 a 700	25	15	40	210
da 701 a 800	25	14	40	250
Tot. parziale	200	50	250	
da 801 a 850	50			250
da 851 a 900	50			350
Totale	350			350

2. **Le assunzioni previste fino a 800 uscite:** il 75% delle stesse verrà effettuato nella rete commerciale della Banca (Agenzie, Poli Direct e CRSC).
3. **Le assunzioni previste da 800 a 950 uscite:** il 50% delle stesse verrà effettuato nella rete commerciale della

Banca (Agenzie, Poli Direct e CRSC).

4. 10 assunzioni entro il 31.12.2019 dei figli di dipendenti deceduti in servizio.

Tabella 2 – Piano delle nuove assunzioni

Incorporazione di BNL Finance

E' stata definita anche la fusione per incorporazione di BNL Finance in BNL, gli accordi prevedono che: □

- l'operazione avrà effetto dal 01/01/2020; □
- i colleghi passeranno in BNL senza soluzione di continuità; □
- per gli anni 2018 (erogazione 2019) e 2019 (erogazione 2020) verrà riconosciuto ai lavoratori il premio aziendale.

Come Organizzazioni Sindacali riteniamo di aver sostanzialmente centrato **gli obiettivi che ci eravamo posti all'inizio di questa difficile trattativa.**

Avere individuato strumenti e modalità che assicurano una gestione non traumatica delle ricadute dell'innovazione tecnologica.

Avere assicurato ai colleghi che intenderanno lasciare il lavoro un incentivo migliorativo delle prerogative di legge, essersi posti insieme all'azienda l'obiettivo di un necessario ricambio generazionale attraverso un cospicuo numero di assunzioni e dunque...

Avere indotto l'Azienda a prendere coscienza ed intervenire sulle criticità generate dalla precedente riorganizzazione aziendale.

Roma, 17/04/2019

**Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UGL – UILCA – UNITÀ SINDACALE**

Scarica il volantino