



SEGRETERIE NAZIONALI ORGANI DI COORDINAMENTO B.N.L.

n. 19/2006

LA NUOVA BANCA

La settimana scorsa la Banca ha dato avvio alla procedura prevista dal CCNL agli artt. 14-15-17 per la riorganizzazione della BNL a seguito dell'acquisizione da parte di BNP Paribas.

In ottemperanza a tale procedura, l'Azienda ha incontrato le scriventi OO.SS. alle quali ha presentato il piano di ristrutturazione complessivo.

Per raggiungere gli obiettivi che sono alla base dell'operazione di acquisto del Gruppo francese ossia creare in Italia il secondo mercato domestico dopo la Francia, essere leader nell'innovazione di prodotti, fare leva sui prodotti e servizi globali di BNPP per servire la clientela italiana, integrare il business italiano nella rete globale di servizi finanziari, BNPP utilizzerà il proprio modello organizzativo.

Il nuovo management ha quindi programmato un piano organico di interventi da realizzare nel triennio 2007-2009 su tutta la Rete e le Funzioni Centrali BNL.

CORPORATE & INVESTMENT BANKING

Obiettivo: proporre l'offerta completa dei prodotti BNPP ai grandi clienti corporate in Italia.

Interventi: trasferimento su Londra dell'attività di trading; revisione della struttura di back-office; facilitazione del processo di collaborazione tra strutture BNL e BNPP.

Ricadute sulle risorse umane: **20 unità distaccate su BNPP Milano e 80-110 in mobilità funzionale/uscite.**

CORPORATE

Obiettivo: sviluppare e ulteriormente rafforzare i servizi di banca commerciale a favore delle piccole e medie imprese, grandi gruppi e Pubblica Amministrazione.

Interventi: raggruppamento in 5 Regioni; creazione di Centri Territoriali intermedi; potenziamento della struttura con incremento di gestori di relazione, strutture di supporto, strutture specialistiche di prodotti.

Ricadute sulle risorse umane: **100 unità in mobilità geografica e 150-200 in mobilità funzionale/uscite.**

RETAIL

Obiettivi: rafforzamento delle strutture sul territorio; creazione di una nuova segmentazione della clientela (Privati, Small Business e Private Banking); **apertura di 100 nuovi punti vendita** e sviluppo di una piattaforma multi-canale integrata.

Interventi: Raggruppamento in 5 Regioni; costituzione di 30-35 direzioni di gruppo (anziché le attuali 62 zone) con una media di 23 agenzie per ciascun gruppo; a fronte della nuova portafogliazione della clientela sarà incrementato il numero dei gestori; tutte le Agenzie saranno ricomprese in ambito retail.

Ricadute sulle risorse umane: **400 unità in mobilità geografica e 2.600-2.900 in mobilità funzionale/uscite.**

PRODUZIONE E ASSISTENZA COMMERCIALE (Back-Office)

Obiettivi: costituzione di 1 Polo centralizzato e di altri 5 Poli sul territorio; riduzione del numero dei Back-Office sul territorio (se ne ipotizzano 25-35 a fronte degli attuali 136); riduzione dei costi.

Interventi: ottimizzazione delle procedure per filiera e forte specializzazione delle risorse al fine di determinare il numero ottimale di addetti per singolo polo.

Ricadute sulle risorse umane: **450 unità in mobilità geografica e 1.000-1.200 unità in mobilità funzionale/uscite.**

FUNZIONI CENTRALI

Obiettivi: Riorganizzazione ed ottimizzazione dei singoli Servizi (rischi, audit, compliance, finance, servizio, acquisti, legale, risorse umane, comunicazione, IT, etc).

Ricadute sulle risorse umane: **450-550 in mobilità funzionale/uscite.**

Complessivamente, nel triennio **5.600** colleghi saranno interessati alla riorganizzazione:

- **1.200 in uscita per pensionamento**
- **1.000 in uscita per esodo volontario**
- **1.000 in mobilità geografica**
- **2.400 in mobilità funzionale**

Inoltre, per lo stesso periodo sono programmate **600 assunzioni**.

Gli interventi nelle Aree “pilota” (Nord Est per Corporate e Retail - Lazio/Sardegna per Back Office) inizieranno nel mese di dicembre per concludersi a metà del 2007. Successivamente saranno interessate le altre Regioni per il completamento del programma su tutto il territorio.

Al primo incontro di presentazione ed illustrazione del corposo progetto seguiranno altri incontri per negoziare l'applicazione dei diversi istituti contrattuali: esodi, mobilità geografica (entro un raggio di 50 km), mobilità funzionale ossia riconversione professionale.

L'iter si concluderà entro la fine di novembre e all'inizio di dicembre il Piano Industriale sarà presentato alle comunità finanziarie.

La situazione sopradescritta, di portata storica senza precedenti per la BNL, dovrebbe richiamare il Sindacato Aziendale ad un forte impegno unitario, mentre riscontriamo il perdurare della divisione del tavolo sindacale per ragioni non imputabili alle scriventi Organizzazioni.

Roma, 19/10/2006

**Segreteria di Coordinamento BNL
FABI – SINFUB**