



SEGRETERIE NAZIONALI ORGANI DI COORDINAMENTO B.N.L.

n. 23/2006

## **CONCLUSA LA TRATTATIVA**

Come ampiamente annunciato nei mesi scorsi, a seguito dell'acquisizione di BNL da parte di BNP-Paribas, nel corso del triennio 2007-2009 sarà gradualmente realizzato in BNL un rilevante processo di razionalizzazione organizzativo, i cui termini sono contenuti nel Piano di Sviluppo presentato alle OO.SS. lo scorso mese di luglio, e più nel dettaglio nel successivo mese di ottobre (vedi ns. doc.19-20-21).

In considerazione delle ricadute che tale processo produrrà sulle condizioni di lavoro dei dipendenti di BNL sia sotto l'aspetto occupazionale che di mobilità geografica e funzionale e delle ipotizzate tensioni occupazionali, nell'ottobre scorso è stata avviata la procedura prevista dagli art. 14 e 17 del CCNL - 12 febbraio 2005, che si conclude oggi con la firma di una serie di importanti accordi sindacali raggiunti in BNL in una fase storica senza precedenti.

### **RIDUZIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE**

La **quantificazione degli esuberanti** (complessivamente 2.200 persone nel triennio) è stata effettuata tenendo conto delle risorse che saranno interessate da interventi di riconversione o riqualificazione professionale. Allo scopo di gestire le situazioni di eccedenza di personale sarà attivato il Fondo di Solidarietà, su base volontaria sino alla concorrenza massima di **n.1010 unità**:

- 340 colleghi nell'anno 2007
- 370     "         "         2008
- 300     "         "         2009

La risoluzione del rapporto di lavoro interesserà i dipendenti che matureranno (fermo restando il periodo massimo di 60 mesi compresa la c.d. "finestra") entro il 31.12.2014 i requisiti secondo le disposizioni di legge vigenti al momento di presentazione delle domande. In considerazione dell'attuale incertezza del quadro normativo in materia pensionistica, le parti si riservano un successivo riesame delle richieste alla luce dell'eventuale nuova normativa di riferimento.

**Qualora le domande di accesso al Fondo di Solidarietà risultassero superiori al numero stabilito per ciascun anno, le stesse saranno accolte secondo l'ordine di priorità:**

- a) *lavoratori/lavoratrici portatori di handicap ai sensi della L.104/92 e, in via subordinata, coloro che prestano assistenza ad un familiare portatore di handicap ai sensi della L.104/92;*
- b) *lavoratori/lavoratrici in servizio presso le strutture di Back Office della Rete oggetto di ristrutturazione;*
- c) *lavoratori/lavoratrici in servizio presso le strutture delle Divisioni oggetto di ristrutturazione (Retail/Corporate) nonché presso le funzioni della Direzione Generale oggetto di ristrutturazione.*

In subordine, a parità di priorità, si terrà conto della maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione e, in via ulteriormente subordinata, della maggiore età anagrafica.

**Inoltre, l'Azienda proseguirà anche nel prossimo triennio nella politica di incentivazione alle uscite nei confronti del personale che maturi i requisiti pensionistici (circa 1200 persone) secondo i criteri sino ad oggi utilizzati.**

## **MOBILITA' TERRITORIALE**

Il sostanziale intervento di riorganizzazione programmato nel triennio, vedeva circa 1000 lavoratori e lavoratrici interessati da mobilità sul territorio (100 unità nel Corporate - 400 unità nel Retail - 450 unità nei Back-office).

**A fronte della richiesta avanzata da FABI e SINFUB di incrementare il numero delle assunzioni programmate, la Banca assumerà nei prossimi tre anni 900 unità in luogo delle previste 600.**

**Questo risultato di indubbia valenza sociale consentirà anche di contenere l'impatto della mobilità sui lavoratori così come auspicato dalle scriventi sin dall'inizio della trattativa.**

Inoltre, come richiesto dalle scriventi Segreterie al fine di salvaguardare le condizioni di vita personale e familiare dei lavoratori/lavoratrici in mobilità, è previsto che:

- i trasferimenti siano disposti in modo da consentire il rientro giornaliero alla propria abitazione;
- siano prese in considerazione in via prioritaria le disponibilità del personale che presenti i requisiti professionali richiesti per l'attività di destinazione
- sia acquisito il preventivo consenso da parte del personale femminile in stato di gravidanza o con figli di età inferiore agli 8 anni (ovvero del padre affidatario di minore fino agli 8 anni).

La Banca ha inoltre dichiarato disponibilità ad esaminare, compatibilmente con le esigenze aziendali, **le richieste di rientro trascorsi due anni dal trasferimento per i colleghi appartenenti alle Aree Professionali, e quattro anni per i Quadri Direttivi.**

Al personale trasferito d'iniziativa dall'azienda, sarà riconosciuta una "indennità giornaliera di pendolarismo" semprechè il percorso tra la località di residenza e quella della nuova sede di lavoro sia di almeno 20 km a/r.

## **MOBILITA' FUNZIONALE**

Parte integrante dell'accordo per l'utilizzo del Fondo ABI, è il Piano di Formazione per la riconversione professionale che interesserà 2.520 lavoratori/lavoratrici nel triennio.

Obiettivo del suddetto piano formativo è quello di individuare interventi idonei a non disperdere e, in prospettiva, valorizzare il patrimonio umano e professionale dei lavoratori/lavoratrici interessati dai progetti di ristrutturazione/riorganizzazione, la cui assegnazione a diverse mansioni potrà avvenire, secondo criteri di piena fungibilità esclusivamente nell'ambito delle categorie di appartenenza.

## **COORDINAMENTI TERRITORIALI**

La nuova articolazione che la BNL si accinge a realizzare sul territorio con il raggruppamento delle attuali 12 Aree Territoriali in 5 Regioni, produce la necessità di adottare un complessivo sistema di relazioni industriali che tenga conto del nuovo assetto organizzativo.

Pertanto, ferme restando le prerogative di legge e di contratto in capo alle singole R.S.A., si provvederà alla costituzione di Coordinamenti territoriali nell'ambito di ciascuna delle 5 Regioni ai quali la Banca fornirà informativa su tematiche di ordine generale riguardanti l'ambito regionale.

## **ASSEMBLEE DEL PERSONALE**

Per tutto il periodo di valenza del Piano di Sviluppo sarà estesa a tutto il personale della Banca, indipendentemente dalle dimensioni dell'unità produttiva, la possibilità di partecipare ad Assemblee indette dalle OO.SS.

~~~~ ~~~ ~~~ ~~~

*Nei tre anni di valenza del Piano di Sviluppo sono previsti periodici incontri tra Azienda e OO.SS. al fine di valutare l'evoluzione del progetto nelle varie fasi di sperimentazione, implementazione e roll-out a livello nazionale e a livello locale.*

*Gli accordi sottoscritti formeranno parte integrante del Piano Industriale che sarà presentato nei prossimi giorni alla comunità finanziaria ed alle OO.SS. nell'incontro fissato con i massimi vertici dell'Azienda il prossimo 4 dicembre.*

***FABI e SINFUB hanno contribuito in maniera determinante al buon esito della trattativa, partecipando alla costruzione degli accordi sopra illustrati, nei quali si ritrovano gran parte delle richieste avanzate dalle scriventi Segreterie.***

***Considerato quindi che tutte le OO.SS. presenti in Azienda hanno sottoscritto tali accordi, risultano incomprensibili le motivazioni che continuano ad impedire la ricomposizione del tavolo sindacale in BNL.***

Roma, 23.11.2006

**Segreterie di Coordinamento BNL**

**FABI – SINFUB**