



**ORGANO DI COORDINAMENTO
R.S.A. BANCA NAZIONALE DEL LAVORO
*Segreteria Centrale***

Comunicazione n. 1

Alle RSA Fabi BNL

Loro Indirizzi

Oggetto: CHIUSURA TRATTATIVA - NUOVO PIANO TRIENNALE
Accordi

In risposta alla **richiesta avanzata dalle OO.SS. di informare tutte le RSA** del territorio sul Progetto di Business 2010-2012, la Banca sta programmando una serie di riunioni con le RSA che si concluderanno **entro il 5 marzo p.v.**

Pertanto, come anticipato anche con ns. comunicazione del 3/2 u.s., per la settimana successiva sarà convocato il Coordinamento Nazionale per illustrare gli accordi definiti il 17 febbraio scorso.

Inoltre, sempre **su richiesta delle OO.SS.**, su questi argomenti sarà possibile convocare tutti i lavoratori/lavoratrici **in assemblea (anche coloro che operano in unità produttive piccolissime).**

Considerata la straordinarietà del momento, raccomandiamo a tutte le RSA la massima partecipazione all'Organo di Coordinamento per il quale Vi forniremo indicazioni logistiche nella giornata di domani.

Nel frattempo Vi inviamo copia dei predetti accordi con i quali si è conclusa la trattativa.

Cordiali saluti.

LA SEGRETERIA CENTRALE

All. cit.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17 febbraio 2010 in Roma

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle r.s.a. DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA CISL, FISAC CGIL, SINFUB e UILCA

premesso che

- a) con D.M. 28 aprile 2000 n. 158 è stato istituito presso l'INPS il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e della riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di credito" (di seguito Fondo di Solidarietà), la cui durata – inizialmente fissata fino al 30 giugno 2010 – è stata prorogata, con DM 28 aprile 2006, fino al 30 giugno 2020;
- b) con verbale di incontro sottoscritto il 24 gennaio 2001 e con delibera assunta dal Comitato amministratore del Fondo di Solidarietà in data 26/2/2001, si è previsto che le prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del suddetto D.M. 28 aprile 2000 n. 158, recante il Regolamento istitutivo del predetto Fondo, vengono erogate anche nell'ipotesi in cui un'azienda destinataria del suddetto Regolamento, trovandosi in una situazione di eccedenza di personale, attivi una procedura di "esodo volontario";
- c) negli ultimi tre anni la Banca e tutte le Organizzazioni Sindacali presenti in Azienda hanno sottoscritto accordi per l'attivazione del ricorso su base volontaria alle suddette prestazioni erogate dal Fondo di Solidarietà allo scopo di ridurre l'entità degli esuberi rivenienti dalle ristrutturazioni che hanno riguardato gran parte delle strutture di Rete e di Direzione Generale;
- d) in data odierna, a definizione della procedura avviata ai sensi degli artt. 15 e 18 CCNL 8 dicembre 2007 a seguito del processo di riorganizzazione di BNL è stato sottoscritto verbale di Accordo con il quale le Parti hanno individuato, tra l'altro, il ricorso al Fondo di Solidarietà quale strumento utilizzabile per la gestione delle eccedenze occupazionali rivenienti dal Piano presentato relativo al periodo 2010 – 2012 complessivamente quantificate in circa n. 1.000 persone;
- e) la quantificazione degli esuberi sopra riportati è stata effettuata tenendo conto delle risorse che saranno interessate da interventi di riconversione o riqualificazione professionale, per la cui realizzazione saranno previsti appositi interventi formativi indirizzati a n. 4.052 persone per 61.209 giornate (corrispondenti a 459.068 ore) complessive di formazione (all. progetti formativi);

si conviene che

- 1) la Banca – allo scopo di gestire le situazioni di eccedenza di personale di cui in premessa – attiverà, per il personale appartenente alle Aree Professionali, alla categoria dei Quadri Direttivi e dei Dirigenti, per il triennio 2010 – 2012, il ricorso al Fondo di Solidarietà, su base volontaria, fino alla concorrenza massima di complessive n. 700 persone, così suddivise:
 - n. 150 persone nell'anno 2010,

- n. 200 persone nell'anno 2011,
- n. 350 persone nell'anno 2012;

2) le risoluzioni su base volontaria dei rapporti di lavoro, da realizzarsi ai sensi e per gli effetti del verbale d'incontro del 24 gennaio 2001, interesseranno i dipendenti che – fermo restando il periodo massimo di 60 mesi, comprensivo delle c.d. "finestre", di corresponsione delle prestazioni straordinarie a carico del Fondo - matureranno entro il 31 dicembre 2015 i requisiti, secondo le disposizioni di legge vigenti al momento di presentazione delle domande, per conseguire la pensione di anzianità o di vecchiaia a carico dell'AGO secondo il sistema retributivo o misto;

3) ai sensi di quanto previsto dal citato D.M. 28 aprile 2000 n. 158, alle lavoratrici/lavoratori di cui al precedente capoverso che aderiranno all'esodo saranno erogati, a cura del Fondo di Solidarietà per il settore del credito, in forma rateale ovvero, su richiesta del dipendente, in unica soluzione, i trattamenti previsti secondo misure, modalità e criteri stabiliti dal citato decreto ministeriale;

4) le manifestazioni di volontà di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, con rinuncia al preavviso o relativa indennità sostitutiva, dovranno essere formalizzate esclusivamente nel 2010 a valere sul triennio 2010-12, secondo le modalità operative che verranno indicate dalla Banca con apposite comunicazioni al personale appartenente alle Aree professionali, ai Quadri Direttivi e ai Dirigenti;

5) al termine del periodo riservato per la presentazione delle manifestazioni di volontà saranno comunicate:

- la data finale di presentazione delle richieste, che saranno accolte dalla Banca fino a concorrenza del numero massimo previsto (v. precedente punto 1);

- la data di decorrenza delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà. La Banca si riserva, in relazione a motivate esigenze tecnico-organizzative, di posticipare fino ad un massimo di 12 mesi la data di risoluzione del rapporto di lavoro;

6) in considerazione dell'attuale incertezza del quadro normativo in materia pensionistica le domande si intenderanno accolte sulla base dei requisiti pensionistici vigenti al momento della presentazione delle stesse, riservandosi le Parti un successivo riesame delle richieste alla luce dell'eventuale nuova normativa di riferimento;

7) qualora le domande di accesso al Fondo di Solidarietà – presentate secondo i criteri di cui al precedente punto 4) dando così luogo ad un'unica graduatoria valida per il triennio – risultassero superiori al numero stabilito per ciascun anno, le stesse saranno accolte entro il predetto limite secondo il seguente ordine di priorità:

- a) lavoratrici/lavoratori portatori di handicap grave ai sensi della L. n. 104/92. In via subordinata, lavoratrici/lavoratori che prestano assistenza ad un familiare portatore di handicap grave ai sensi della medesima previsione di legge. In entrambi i casi l'attestazione dovrà essere precedente alla data del presente Accordo;
- b) lavoratrici/lavoratori con maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO ad esclusione dei ruoli commerciali di Rete di cui all'allegato elenco che fa parte integrante del presente Accordo;
- c) lavoratrici/lavoratori che ricoprono i ruoli commerciali di Rete di cui all'allegato citato nel precedente punto b) che abbiano una maggiore prossimità alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO.

In subordine, a parità di priorità, si terrà conto della maggiore età anagrafica.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Accordo si fa rinvio al D.M. 28/4/2000 n. 158 nonché alle circolari INPS in materia.

Qualora dovessero intervenire modifiche legislative in materia previdenziale tali da incidere significativamente sui contenuti del presente Accordo le Parti si incontreranno per una congiunta valutazione della situazione in relazione a quanto previsto dal precedente punto 6).

Le Parti si danno altresì atto che sussistono i presupposti affinché la Banca – ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett.a), punto 1 del D.M. 28/4/2000 n. 158 – avanzi richiesta di finanziamento degli interventi, di cui agli allegati progetti formativi facenti parte del presente verbale, indirizzati al personale, come sopra individuato, interessato dalla riorganizzazione in atto, risultando i contenuti degli stessi funzionali al raggiungimento degli obiettivi di riconversione e riqualificazione professionale del predetto personale.

Il presente Accordo ha durata fino al 31 dicembre 2012.

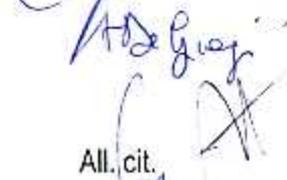
Le Parti si incontreranno entro il mese di luglio 2010 per valutare la situazione alla luce del numero delle adesioni.

Letto, confermato e sottoscritto

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO S.p.A.

AR 

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle r.s.a.

DIRCREDITO-FD 
De Guazi
All. cit. 


FABI 

FIBA CISL 

FISAC CGIL 

SINFUB 

ULICA 



Piano di Formazione per la Riqualificazione del Personale 2010-2012

Direzione Risorse Umane / Formazione
Roma, 17 febbraio 2010

Allegato 1

Indice

- Obiettivo del Piano
- Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione
- I Piani di riqualificazione:

- ✓ Retail
- ✓ Corporate
- ✓ PAC
- ✓ Funzioni centrali



Indice

- Obiettivo del Piano
- Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione
- I Piani di riqualificazione:
 - ✓ Retail
 - ✓ Corporate
 - ✓ PAC
 - ✓ Funzioni centrali



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione

3

Obiettivo del Piano

Il Piano di formazione per la riqualificazione risponde all'esigenza di supportare il personale di BNL al fine di accompagnarlo nel cambiamento, fornendogli le competenze e gli strumenti necessari ad efficaci per l'inserimento nel nuovo ruolo

La Formazione è una delle leve strategiche per il perseguimento di tali obiettivi.



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione

4

Indice

➤ Obiettivo del Piano

➤ Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione

➤ I Piani di riqualificazione:

- ✓ Retail
- ✓ Corporate
- ✓ PAC
- ✓ Funzioni centrali



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione

5

Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione (1/3)

Le risorse coinvolte dal processo di cambiamento saranno inserite all'interno di **percorsi di formazione integrati**, mirati alla **gestione del cambiamento**, allo sviluppo delle **competenze tecniche e/o comportamentali** e all'acquisizione di conoscenze su **nuovi strumenti e procedure** per l'esercizio del proprio ruolo.



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione

6

Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione (2/3)

I piani di formazione per la riqualificazione del personale sono stati progettati sulla base dei seguenti criteri:

- formazione **sulla gestione del cambiamento** e sul contesto di riferimento con un focus particolare sull'area di destinazione;
- predisposizione di **percorsi integrati di formazione**: formazione tecnico/professionale e formazione comportamentale/manageriale al fine di assicurare lo sviluppo del set completo delle competenze per l'esercizio del ruolo
- affiancamento attraverso interventi strutturati di **training on the job**, nella fase di applicazione delle competenze acquisite in aula, durante lo svolgimento dell'attività professionale specifica



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione

7

Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione (3/3)

Di seguito compaiono per ciascun Polo:

- ✓ gli obiettivi di business e le principali priorità operative;
- ✓ i conseguenti obiettivi di riqualificazione distinti per ruoli commerciali, di coordinamento e di supporto/operativi



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione

8

- Obiettivo del Piano
- Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione
- I Piani di riqualificazione:

✓ Retail

✓ Corporate

✓ PAC

✓ Funzioni centrali



Piano di riqualificazione Retail – Contesto

Gli obiettivi del Polo sono i seguenti:



Le priorità che ne derivano:

Sviluppo e implementazione della strategia multicanale e evoluzione del CRC
Curare l'apertura delle nuove agenzie e completare l'ottimizzazione delle agenzie esistenti
Semplificare i processi e rafforzare le strutture di gestione dei crediti



Piano di riqualificazione Retail – Articolazione della Formazione

Per ciascun tipologia di ruolo gli interventi formativi di riqualificazione rispondono ai seguenti obiettivi:



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione 11

Indice

- Obiettivo del Piano
- Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione
- I Piani di riqualificazione:
 - ✓ Retail
 - ✓ Corporate
 - ✓ PAC
 - ✓ Funzioni centrali



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

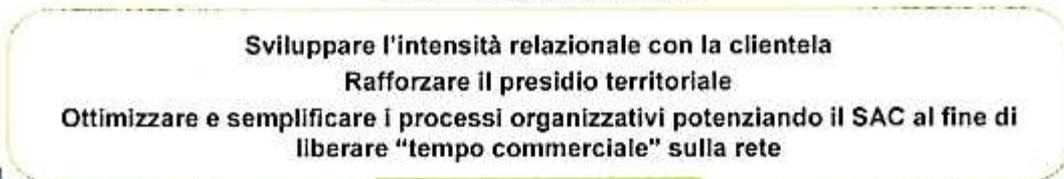
Direzione Risorse Umane / Formazione 12

Piano di riqualificazione Corporate – Contesto

Gli obiettivi del Polo sono i seguenti:



Le priorità che ne derivano:



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione

13

Piano di riqualificazione Corporate – Articolazione della Formazione

Per ciascun tipologia di ruolo gli interventi formativi di riqualificazione rispondono ai seguenti obiettivi:



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione

14

Handwritten signatures and notes in blue ink are present throughout the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.

Indice

- Obiettivo del Piano
- Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione
- I Piani di riqualificazione:
 - ✓ Retail
 - ✓ Corporate
 - ✓ PAC
 - ✓ Fuzioni centrali



Piano di riqualificazione PAC – Contesto

Gli obiettivi del Polo sono i seguenti:

Incrementare
l'efficienza dei
processi

Sviluppare
sistemi di
monitoraggio della
Produzione e della
Qualità

Implementare
nuovo modello dei
rischi operativi

Le priorità che ne derivano:

Portare a regime l'organizzazione dei programmi di efficientamento delle attività

Introdurre e presidiare l'applicazione di sistemi di reporting e di rilevazione
Sviluppare ed attivare il processo dei controlli sulle attività operative



Piano di riqualificazione PAC – Articolazione della Formazione

Per ciascun tipologia di ruolo gli interventi formativi di riqualificazione rispondono ai seguenti obiettivi:



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione 17

Indice

- Obiettivo del Piano
- Piani di riqualificazione: criteri e modalità di realizzazione
- I Piani di riqualificazione:
 - ✓ Retail
 - ✓ Corporate
 - ✓ PAC
 - ✓ Funzioni centrali



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione 18

Piano di riqualificazione Funzioni centrali – Contesto

Gli obiettivi delle Funzioni sono i seguenti:



Le priorità che ne derivano:

Coinvolgersi e interrogarsi in modo sistematico e strutturato sulle esigenze dei clienti interni
Lavorare sui processi per semplificarli e migliorarli

Piano di riqualificazione Funzioni centrali – Articolazione della Formazione

Per ciascun tipologia di ruolo gli interventi formativi di riqualificazione rispondono ai seguenti obiettivi:

INTERVENTI

RUOLI

OBIETTIVI

FORMAZIONE

TECNICA / COMPORTAMENTALE / STRUMENTI E PROCEDURE

Ruoli di Coordinamento

Ruoli di supporto/operativi

- ☐ Accrescere la consapevolezza del ruolo
- ☐ Accrescere la capacità di presidio dei progetti
- ☐ Sviluppare lo spirito di squadra valorizzando i propri collaboratori
- ☐ Accrescere l'autonomia e la proattività
- ☐ Accrescere la capacità di presidio dei progetti

- ☐ Migliorare la qualità del supporto al cliente
- ☐ Sviluppare l'integrazione la trasversalità
- ☐ Migliorare le competenze tecniche

Interventi previsti nel triennio 2010 – 20102 suddivisi per Polo

POLI/DIREZIONI	N° Risorse	GG. medie	Totale gg/uu
Retail & Private	2451	18	44118
Corporate	349	9	3141
PAC	1073	12	12876
Funzioni centrali	179	6	1074
TOTALE	4052	-	61209



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La Banca per un mondo che cambia

Direzione Risorse Umane / Formazione

Ruoli Commerciali di Rete

Cluster	Mansioni
Commerciali - Corporate	Gestore Clientela Corporate Gestore Clientela Corporate Prospect Gestore Clientela Corporate Senior Gestore Clientela Large Corporate Responsabile Grandi Relazioni Corporate
Commerciali - Imprese	Gestore Imprese Gestore Small Business Sviluppatore Business
Commerciali - Individuals	Gestore Partnership Sviluppatore Individuals
Commerciali Pubblica Amministrazione	Gestore Clientela Pubblica Amministrazione Responsabile Grandi Relazioni Pubblica Amministrazione
Commerciali Private	Private Banker Responsabile Sviluppo Corporate
Coordinamento - Responsabili Punto Vendita	Direttore di Agenzia Responsabile Centro Private Banking Responsabile Filiale Corporate
Coordinamento - Responsabili Rete Corporate	Direttore Centro Affari Territoriale Direttore Territoriale Corporate Responsabile Territoriale Corporate Responsabile Territoriale Pubblica Amministrazione
Coordinamento - Responsabili Rete Retail	Direttore di Area Direttore Territoriale Retail Responsabile Centro Relazioni Clientela Responsabile Clientela Business di Area Responsabile Clientela Individuals di Area Responsabile Commerciale Business Responsabile Commerciale Individuals Responsabile Commerciale Private Banking Responsabile di Distretto

Allegato 2

A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page below the table. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the upper middle is clearly 'Maurizio'.

VERBALE DI ACCORDO INTEGRATIVO PER L'ACCESSO AL FONDO DI SOLIDARIETA'

Il giorno 17 febbraio 2010 in Roma

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle r.s.a DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA CISL, FISAC CGIL, SINFUB e UILCA

premessi che

per la gestione delle eccedenze di personale emergenti a seguito del processo di riorganizzazione della Banca Nazionale del Lavoro S.p.A. è stato in data odierna sottoscritto dalle Parti un verbale d'accordo per l'accesso volontario del personale della BNL al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito";

le parti convengono che

1) alle lavoratrici/lavoratori che accederanno alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà di cui all'art. 5, co.1 lett. b) del D.M. 28 aprile 2000 n. 158 in applicazione del citato accordo verranno riconosciuti i trattamenti economici integrativi:

a) quale incentivazione all'esodo e ad integrazione del TFR:

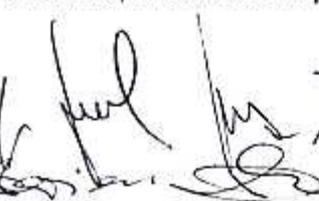
- un importo, in unica soluzione, pari alle somme nette necessarie (6% per gli iscritti alla Sezione A ed alla Sezione B) per la prosecuzione della contribuzione volontaria al Fondo Pensioni del Personale della Banca Nazionale del Lavoro, calcolato per i mesi intercorrenti tra la data di risoluzione del rapporto di lavoro e la data di maturazione dei requisiti di legge per aver diritto alla pensione a carico dell'AGO e commisurato alla retribuzione annua lorda percepita alla data di cessazione del rapporto di lavoro sulla base degli elementi noti al momento della definizione della risoluzione consensuale;
- un importo, in unica soluzione, corrispondente a 9,50 mensilità (calcolato sulla base dell'ultima retribuzione annua lorda percepita) qualora manchino 6 mesi alla maturazione del diritto alla pensione a carico dell'AGO; qualora il periodo mancante vada dal 7 mese al 37 mese compreso, si applica per ciascun mese una riduzione dello 0,175 sulle 9,5 mensilità iniziali; qualora il periodo mancante vada dal 38 mese al 60 mese viene riconosciuto in ogni caso il corrispondente di 4 mensilità;
- un importo, in unica soluzione, pari a:
 - per le lavoratrici/lavoratori appartenenti alle Aree Professionali e per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello retributivo: 0,35 mensilità (calcolato sulla base dell'ultima retribuzione annua lorda percepita) per ogni familiare fiscalmente a carico e per ogni anno, o frazione, di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà;
 - per i Quadri Direttivi di 3° e 4° e i Dirigenti livello retributivo: 0,15 mensilità (calcolato sulla base dell'ultima retribuzione annua lorda percepita) per ogni familiare fiscalmente a carico e per ogni anno, o frazione, di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà;

AA Gioy










- per i beneficiari dell'assegno per i figli portatori di handicap un importo, in unica soluzione, pari a 5.000 € per ogni figlio portatore di handicap e per ogni anno, o frazione, di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà;

- b) mantenimento, durante il periodo di erogazione dell'assegno straordinario, dell'assistenza sanitaria alle stesse condizioni previste per il personale in servizio;
- c) mantenimento per il periodo di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà delle condizioni applicate al personale in servizio in materia di prestito per acquisto della prima casa;
- d) applicazione, a decorrere dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, delle agevolazioni bancarie in vigore per il personale in quiescenza, comprese le condizioni previste in materia di mutuo per l'acquisto della prima casa;

2) per retribuzione annua lorda si intende la complessiva retribuzione contrattuale ed extra contrattuale compresa la quota extra standard del premio di rendimento, le indennità a carattere continuativo, esclusi il premio aziendale nonché gli elementi retributivi di natura variabile;

3) per mensilità si intende un dodicesimo della retribuzione annua lorda come sopra intesa;

4) ai fini dell'erogazione dell'assegno ad personam sostitutivo del "bonus una tantum di fine rapporto" le lavoratrici/lavoratori che aderiscono al Fondo di solidarietà saranno equiparate/i a coloro che hanno maturato i requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia;

5) ai fini del calcolo dei predetti trattamenti troveranno applicazione i criteri indicati nella lettera a firma della Banca del 21 aprile 2004 e successivamente confermati con i citati accordi, anch'essa unita al presente verbale di cui costituisce parte integrante.

Letto, confermato e sottoscritto

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO S.p.A.

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle r.s.a.

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

SINFUB

UILCA

All. cit.

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17 febbraio 2010 in Roma

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle r.s.a. DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA CISL, FISAC CGIL, SINFUB e UILCA

premessi che

- A. il "Piano di Sviluppo 2006-09" avviato a seguito dell'acquisizione di BNL da parte di BNP Paribas S.A. è stato completato con la riorganizzazione prevista che ha permesso di ridurre il gap con i competitors e di rafforzare il posizionamento della Banca e la leadership nello sviluppo di nuovi prodotti;
- B. l'Azienda ha definito un nuovo Piano per i "Progetti di Business e Scenario Risorse Umane per il triennio 2010-2012";
- C. il predetto Piano, presentato alle Organizzazioni Sindacali il 15 dicembre 2009, si sviluppa in un contesto di cambiamento strutturale del mercato, che sta vivendo una fase di revisione del sistema finanziario internazionale anche attraverso il rafforzamento di regole e meccanismi di supervisione all'interno del quale l'Italia si conferma il secondo mercato domestico di BNP Paribas. BNL costituisce il punto di riferimento anche in relazione alle operazioni che interessano le altre società di BNP Paribas in Italia;
- D. i Progetti di Business sono orientati a rafforzare la capacità di ampliare le quote di mercato anche attraverso l'ampliamento della rete, industrializzando e semplificando i processi, proteggendo gli investimenti per la crescita sostenibile, diffondendo la cultura dell'innovazione in tutta la Banca e favorendo i processi di integrazione e/o collaborazione con le altre società di BNP Paribas in Italia;
- E. i processi riorganizzativi previsti nel Piano mirano:

per il Corporate:

- ad aumentare la base della clientela in tutti i segmenti anche grazie all'integrazione con Fortis, rafforzando il presidio territoriale e il Servizio Assistenza Corporate;
- a migliorare l'efficacia operativa e il presidio del rischio attraverso la semplificazione/riduzione della complessità del processo del credito, il rafforzamento dei controlli e aumentando il focus sul presidio dei rischi;

per il Retail:

- a sviluppare e ottimizzare la rete di agenzie implementando le nuove aperture secondo le caratteristiche dell'area in cui saranno ubicate;
- a rafforzare la strategia multicanale valorizzando i canali diretti per incrementare le occasioni di contatto con i clienti e ridurre l'impatto sugli sportelli;
- a potenziare il lato commerciale mediante la rifocalizzazione di strategie sempre più orientate al cliente;
- a migliorare l'efficacia operativa attraverso la semplificazione dei processi, l'ottimizzazione del modello commerciale con la valorizzazione dei Direttori delle agenzie più grandi e ampliando il presidio dei Responsabili di Distretto sulle agenzie medio-piccole, nonché la suddivisione tra responsabilità di Risorse Umane e Operatività a livello di Area;
- a favorire lo sviluppo commerciale con le altre Società del Gruppo attraverso l'aumento del cross selling;

AA G-10






















per il PAC:

- a proseguire l'attività di polarizzazione delle attività su siti sempre più specializzati;
- a rimodulare al contempo l'assetto organizzativo in coerenza con il modello di servizio a tendere, finalizzato alla massimizzazione dell'efficacia operativa e all'incremento delle competenze specialistiche;
- a migliorare l'integrazione dei processi con Retail e Corporate in modo da liberare tempo da dedicare alle attività commerciali;

per i Rischi:

- a incrementare l'efficacia del processo di concessione crediti attraverso l'ottimizzazione del processo organizzativo in ottica di semplificazione complessiva della Filiera Rischi;
- a migliorare la performance complessiva del recupero crediti, anche grazie alla riorganizzazione del modello Centro/Rete e alla realizzazione di una piattaforma integrata a livello di società di BNP Paribas in Italia;

per le Funzioni Centrali e IT:

- ad ottimizzare le strutture mediante una loro rifocalizzazione sulle attività core, l'allineamento al benchmark di Sistema, la riduzione del numero dei riporti e lo sviluppo di professionalità trasversali;
- a favorire, mediante un piano d'investimenti dedicato, lo sviluppo delle attività dell'IT attraverso la qualità del servizio, la capacità di rilascio per aumentare il supporto al business, il rinnovo dei patrimoni trasformando le applicazioni più obsolete;

- F. per effetto del rilevante processo di razionalizzazione organizzativa, che sarà gradualmente attuato nel corso del triennio, sono previste ricadute sulle lavoratrici/lavoratori sia sotto l'aspetto occupazionale che di mobilità geografica e funzionale;
- G. è stata avviata in data 15 dicembre 2009 la procedura prevista dalle vigenti disposizioni contrattuali (art. 15 e 18 CCNL 8 dicembre 2007), in considerazione delle predette ricadute sulle condizioni di lavoro e delle ipotizzate tensioni occupazionali;

considerato che

le Parti intendono riconfermare e valorizzare un sistema di relazioni sindacali articolato che in questi anni ha permesso di affrontare, nel rispetto reciproco dei ruoli, tematiche complesse di comune interesse;

lo Scenario Risorse Umane deriva dalle progettualità sviluppate a supporto del Business e valorizza i recuperi di efficienza, il ricambio generazionale e il rafforzamento delle attività commerciali attraverso la riallocazione delle risorse e favorendo la fungibilità operativa in tal senso;

si conviene quanto segue:

- 1) le premesse costituiscono parte integrante del presente Accordo;
- 2) le Parti condividono l'importanza di favorire la tutela dei livelli occupazionali delle società di BNP Paribas in Italia come è avvenuto per Fortis Bank in Italia e per Personal Finance e come potrà avvenire per le 150 posizioni di Findomestic a valle della procedura in corso presso la stessa;
- 3) al fine di favorire l'ingresso di giovani risorse e consolidare forme di rapporto a carattere temporaneo verranno definiti, per la selezione, criteri, tempi e modalità di inserimento in funzione dei fabbisogni aziendali ed in armonia con i principi etici del Gruppo;
- 4) la Banca nel periodo di valenza del Piano (2010-2012) di cui in premessa, con cadenza annuale, promuoverà un incontro con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente verbale per illustrare l'andamento del progetto e confrontarsi sulle eventuali problematiche inerenti l'attuazione dello stesso;

ARGP
[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- 5) nell'ambito dei predetti incontri le Parti valuteranno congiuntamente l'opportunità di promuovere ulteriori incontri, anche a livello locale, volti ad approfondimenti, scambio di informazioni e valutazioni per favorire un confronto circa l'evoluzione del progetto nelle sue varie fasi di sperimentazione, implementazione e roll-out;
- 6) le Parti - nell'intento comune di contenere le conseguenze per le risorse derivanti dall'attuazione del processo di riorganizzazione - si impegnano a individuare soluzioni condivise sui seguenti argomenti:

a) modalità e condizioni di riduzione delle eccedenze riguardanti tutto il personale mediante il ricorso agli strumenti già applicati su base volontaria dalla Banca (risoluzioni consensuali incentivate e accesso alle prestazioni straordinarie di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del D.M. 28/4/2000 n. 158 istitutivo del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito");

b) definizione di un piano di formazione in favore del personale coinvolto nella mobilità funzionale, con l'obiettivo di individuare interventi idonei a non disperdere e, in prospettiva, valorizzare il patrimonio umano e professionale delle lavoratrici/lavoratori interessati dai progetti di ristrutturazione/riorganizzazione, la cui assegnazione a diverse mansioni potrà avvenire, come previsto dalle vigenti disposizioni in tema di ristrutturazioni aziendali ed al fine di salvaguardare l'occupazione, secondo criteri di piena fungibilità esclusivamente nell'ambito delle categorie di appartenenza;

c) si confermano, per il triennio 2010-2012, i criteri e gli interventi economici connessi alla mobilità territoriale di cui alla lettera del 23/11/06.

Con la sottoscrizione del presente Accordo le Parti si danno reciprocamente atto di aver esperito e concluso, ad ogni effetto, la procedura prevista dalle vigenti disposizioni contrattuali (artt. 15 e 18 CCNL 8 dicembre 2007).

Dichiarazione dell'Azienda

Il ricorso al lavoro a tempo parziale secondo le previsioni definite dal CCNL, costituisce una opportunità e l'Azienda verificherà la possibilità di ampliarne l'utilizzo, in armonia con le necessità operative.

Letto, confermato e sottoscritto

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO S.p.A.



le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle r.s.a.

DIRCREDITO ED  FABI  FIBA CISL  FISAC CGIL  SINFUB  UILGA 



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17 febbraio 2010 in Roma

tra

la Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.

e

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle r.s.a DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA CISL, FISAC CGIL, SINFUB e UILCA

premesso che

- le Parti sono pervenute, con Accordo in pari data, alla definizione della procedura riguardante il piano "Progetti di Business e Scenario Risorse Umane per il triennio 2010-2012";
- le Parti intendono riconfermare e valorizzare un sistema di relazioni sindacali articolato che in questi anni ha permesso di affrontare, nel rispetto reciproco dei ruoli, tematiche complesse di comune interesse;

convengono

di rinnovare, per il triennio 2010-12, le previsioni contenute nell'Accordo 23 novembre 2006 riguardanti la costituzione – secondo quanto previsto nell'Accordo Nazionale del 13 dicembre 2003 - di un Coordinamento Territoriale nell'ambito di ciascuno dei cinque Territori al fine di favorire le relazioni sindacali e il confronto tra le Parti a livello locale secondo lo spirito dell'Accordo sottoscritto in data odierna al termine delle procedure contrattuali.

Letto, confermato e sottoscritto

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO S.p.A.

GP

le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle r.s.a.

DIRCREDITO-FD

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

SINFUB

UILCA

Direzione Risorse Umane

Alle Segreterie degli Organi di
Coordinamento delle R.S.A
DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA-CISL,
FISAC-CGIL, SINFUB e UILCA

SEDE

Roma, 17 febbraio 2010

In relazione alle previsioni di entrate ed uscite nel triennio 2010 – 2012 in attuazione del Piano "Progetti di Business e Scenario Risorse Umane" la scrivente – tenuto conto delle considerazioni rappresentate da codeste Organizzazioni Sindacali nel corso del confronto relativo alla riorganizzazione della Banca nonché del Verbale d'Incontro del 30 ottobre 2009 – dichiara la propria disponibilità ad effettuare n. 831 assunzioni da distribuirsi nel predetto periodo.

La Banca comunica che di queste assunzioni, n. 355 avranno come riferimento il bacino delle risorse con contratto a tempo determinato in essere alla data della presente lettera o cessate a partire dal 1° gennaio 2009, con almeno 6 mesi di permanenza in Azienda, per profili d'ingresso junior. Fanno parte integrante di questo bacino le 5 nuove attivazioni di contratti a tempo determinato effettuate nel corso di gennaio 2010 in BNL e le 13 risorse che hanno svolto analoga attività presso le Società di Fortis Bank in Italia e di Personal Finance, segnalate in fase di procedura.

Allo stato, la previsione degli ingressi è la seguente:

- n. 145 nel 2010
- n. 125 nel 2011
- n. 85 nel 2012.

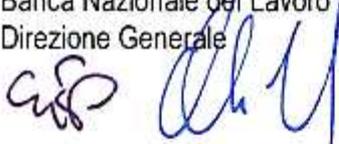
Qualora, con il bacino sopra indicato, non si raggiunga nel triennio il numero di 355 nuovi ingressi, verranno prese in considerazione, fino al raggiungimento del predetto numero, altre risorse che nel frattempo abbiano prestato servizio in Banca con rapporto a tempo determinato per un periodo non inferiore a sei mesi.

Gli ingressi avverranno in funzione dei fabbisogni dell'Azienda in relazione all'andamento delle uscite e in presenza di valutazioni positive delle performance realizzate durante il periodo di rapporto di lavoro a tempo determinato. Al fine di definire le priorità di ingresso verranno tenute in particolare considerazione gli eventuali carichi familiari degli interessati, l'età, la data più distante di chiusura del precedente rapporto di lavoro.

Tali figure saranno assunte nell'ambito geografico di competenza della Direzione Territoriale della precedente piazza di impiego ed adibite anche ad attività diverse da quelle svolte in precedenza.

Distinti saluti.

Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.
Direzione Generale



Direzione Risorse Umane

Alle Segreterie degli Organi di
Coordinamento delle R.S.A
DIRCREDITO-FD, FABI, FIBA-CISL,
FISAC-CGIL, SINFUB e UILCA

SEDE

Roma, 17 febbraio 2010

Con la presente la Banca – nel confermare la propria volontà a proseguire la politica di incentivazione all'esodo del personale in possesso dei requisiti pensionistici nei tempi annualmente comunicati – precisa che l'incentivazione riguarderà complessivamente n. 300 risorse, ripartite nel triennio 2010/12, in possesso dei predetti requisiti pensionistici.

Per eventuali modifiche da qui al 31/12/2012 per sopravvenute esigenze allo stato non prevedibili, l'Azienda si impegna ad indire preventivamente un apposito incontro con le Organizzazioni Sindacali al fine di risolvere eventuali casi in corso di definizione.

Distinti saluti.

Banca Nazionale del Lavoro S.p.A.
Direzione Generale

