



Presentata la Piattaforma sugli Inquadramenti

Comunicato n. 1

E' da tutti riconosciuto, anche dai banchieri, che fattore determinante per la crescita delle Aziende, soprattutto nel settore del credito, sono le persone che ci lavorano.

I dipendenti di BNL hanno affrontato con fattiva convinzione il periodo di ristrutturazione aziendale legata al Piano Industriale 2006-2009 , contribuendo al superamento degli obiettivi programmati in una fase economica estremamente complessa.

Sulla scorta degli ottimi risultati raggiunti, la Capogruppo ha pianificato per BNL un nuovo progetto di sviluppo con l'ambizioso obiettivo di ulteriore crescita e radicamento sul territorio per il triennio 2010-2012.

Risulta, quindi, strategica per lo sviluppo ed il successo dell'impresa la valorizzazione delle risorse umane, che si concretizza anche attraverso la ridefinizione di un sistema di inquadramenti che accompagni e favorisca i percorsi di sviluppo professionale e che sia correlata allo svolgimento delle mansioni, ai momenti valutativi ed ai piani formativi, che dovranno essere oggetto di confronto tra azienda e OO.SS.

Le previsioni contrattuali attualmente vigenti in materia di inquadramenti, non risultano essere più adeguate al modello organizzativo aziendale oggi consolidatosi dopo un lungo periodo di assestamento.

Per inquadrare compiutamente il nuovo contesto organizzativo è stato necessario, costituendo una apposita commissione tecnica paritetica, procedere ad una analisi di tutte le professionalità presenti in azienda, nella rete, in tutti i mercati, in DG e nelle functions, allo scopo di individuare i ruoli professionali ormai superati o inesistenti.

Sulla scorta, quindi, del lavoro prodotto, alla luce della attuale organizzazione del lavoro e delle future prospettive sia di mercato che aziendali, **l'Intersas Dircredito-Fabi-Fiba-Fisac-Sinfub-Uilca ha elaborato uno strutturato progetto complessivo ispirato al principio di equità e di generalità**, a conclusione del quale è stata presentata alla Banca una piattaforma la cui struttura

modulare, una sorta di “mappa”, **consente ad ogni lavoratore/lavoratrice una trasparente lettura dei percorsi professionali verso i quali, anche in modo trasversale tra mercati e filiere, può evolvere la propria attività in azienda.**

La piattaforma, in particolare, prevede :

- ✓ l'omogeneità di inquadramento per le figure che hanno equivalenti livelli di competenze e professionalità;
- ✓ un' adeguata e specifica formazione professionale, che sia realmente fruita e fruibile, nel caso di assegnazione ad un nuovo ruolo e ad una diversa mansione;
- ✓ in caso di trasferimento da una mansione per la quale sia previsto un percorso di carriera ad altra che preveda anche un percorso di carriera, il computo della anzianità maturata nella precedente mansione, ai fini degli avanzamenti nel nuovo incarico;
- ✓ nel caso in cui il periodo di apprendistato sia stato espletato in un ruolo in cui sia previsto un percorso di carriera, il recupero parziale ai fini dell'attribuzione del grado, qualora il lavoratore venga confermato a tempo indeterminato nella medesima mansione;
- ✓ l'impegno dell'Azienda ad effettuare, su richiesta del lavoratore/lavoratrice una rotazione fra le diverse attività del PAC, al fine di ampliare la conoscenza delle lavorazioni del comparto;
- ✓ il riconoscimento dell'impegno richiesto e delle responsabilità in capo ai DAG, per i quali va identificato un inquadramento commisurato al tipo di lavoro ed al numero delle risorse coordinate;
- ✓ un'indennità annua per i ruoli chiave, da trasformare in aumento stabile di RAL dopo 12 mesi di permanenza nel ruolo.

Sono stati inoltre individuati una serie di gruppi o “clusters” in funzione dei “mestieri” (ai quali corrispondono specifici percorsi) così da agevolare la collocazione di nuove figure professionali al di là della denominazione con cui vengono appellate, superando le attuali contraddizioni.

La piattaforma presentata rappresenta la base di partenza per un confronto articolato finalizzato alla definizione di un accordo sulla materia.

E' iniziata una trattativa impegnativa, i cui risultati coinvolgeranno i lavoratori/lavoratrici della BNL che, all'interno del progetto di sviluppo programmato dalla Banca, hanno il compito di consentirne la realizzazione.

Sugli sviluppi della trattativa il Coordinamento Nazionale terrà costantemente informati i lavoratori e le lavoratrici.

Roma, 31 maggio 2010

Segreteria di Coordinamento Nazionale
DIRCREDITO FABI FIBA-CISL FISAC-CGIL SINFUB UILCA
Banca Nazionale del Lavoro