

RIUNIONE COMITATO EUROPEO BNP PARIBAS 18-19-20 MAGGIO 2016

Si è svolta a Parigi nei giorni 18-19-20 maggio la sessione di primavera del CAE (Comitato Aziendale Europeo) di BNP Paribas; i lavori si sono svolti secondo l'impianto consueto, con la seduta preparatoria il 18, la plenaria con la Direzione il 19, il debriefing il 20.

Come noto il CAE è un organismo di consultazione e informazione previsto dalle normative comunitarie per le aziende multinazionali presenti nel territorio dell'Unione; non è una sede di trattativa o di negoziato, infatti alcuni accordi raggiunti a livello di Gruppo sono stati sottoscritti non dal CAE ma dalle federazioni dei sindacati europei di settore. Questi i temi dell'incontro, in ordine d'importanza:

1. TRASFORMAZIONE DIGITALE DEL GRUPPO: la relazione presentata dalla responsabile digitalizzazione di Gruppo Cristina De Villeneuve ha fornito le linee generali del progetto che da qui al 2020 modificherà profondamente per i colleghi la strumentazione tecnica, l'ambiente fisico dei luoghi di lavoro e le caratteristiche della prestazione lavorativa; a puro titolo di esempio si passerà dal P.C. e dal telefono fisso al P.C. portatile/Tablet (6.200 tablet già assegnati alla forza vendita) e allo smartphone (27.000 già assegnati); dagli uffici singoli agli spazi open space; dalla sede di lavoro stabile a quella variabile o da remoto (Smart Working-Telelavoro); da orari rigidi a flessibili; dalle riunioni con spostamento fisico delle persone alla videoconferenza (80.000 postazioni già create).

Già effettuata l'estensione del WIFI nel 78% delle sedi francesi.

Il progetto trova la sua ragion d'essere nel crescente sviluppo di Internet e delle sue infinite applicazioni, nonché nella possibilità offerta dai nuovi strumenti (tablet, smartphone ecc.) di accedere ai servizi (social, acquisti, attività professionali, banca digitale ecc.) con la massima libertà e immediatezza, senza essere vincolati dalla necessità di disporre di strutture fisiche, come un tempo quando per accedere ad internet si doveva avere un PC a casa e relativa connessione fissa.

La Direzione non ha ovviamente presentato una road map, con date e scadenze precise, ma delle linee di tendenza da articolare tempo per tempo in specifiche progettualità, tenuto conto del diverso stato di sviluppo della digitalizzazione nei vari Stati; non è stata per esempio in grado di fissare una deadline per l'eliminazione degli sportelli di cassa tradizionali negli Stati ove ancora esistono, né di descrivere nei dettagli l'organizzazione futura del Gruppo, ma ha confermato che il processo di riduzione del numero delle filiali proseguirà; ha precisato anche che il telelavoro e/o lo smart working saranno previsti per massimo due giorni la settimana; ha individuato una serie di funzioni potenzialmente gestibili dalla clientela tramite il proprio "Phone", quali pagamenti, finanziamenti partecipativi, trading, moneta digitale, trasferimenti di denaro, risparmio ecc.; da parte sindacale sono state prospettate le seguenti osservazioni:

- colleghi anziani e relative difficoltà di evolvere verso una professionalità così nuova e diversa (vedi in Italia le persone allocate in "Servizi di Rete"); da parte aziendale si è assicurata gradualità nell'implementazione delle innovazioni, senza un big-bang, unita ad un'adeguata formazione;
- clientela anziana e, almeno in Italia, poco alfabetizzata informaticamente;

- Hello Bank!: senza una mission ben precisa, in Italia doveva sorgere con nuova clientela, invece è stato popolato con trasferimenti massivi di clientela dalle agenzie tradizionali.

2. CIB (Corporate and Institutional Banking): l'attività di questo comparto va ben oltre il concetto di Corporate così come declinato in BNL, trattandosi di attività tipiche della Banca d'Investimento (per saperne di più sulla materia https://it.wikipedia.org/wiki/Banca_d%27investimento), a cui si sono aggiunte le attività di BP2S (BNP Paribas Securities Services); a partire dalla crisi americana del 2008 e anche a seguito della vicenda della multa americana il bacino di questa attività si è fortemente contratto, determinando centinaia di licenziamenti a livello gruppo (migliaia a livello mondo) e trasferimenti d'attività verso il Portogallo per ragioni di costo del personale (altri colossi europei come Deutsche Bank e Credit Suisse hanno registrato ingenti perdite); hanno pesato altresì sul comparto il forte aumento della pressione normativa dei regolatori (Norme di Basilea 1-2-3 e prossimamente 4), che ha determinato aumento dei costi e del capitale impiegato; la concorrenza delle forme di shadow banking e delle banche d'affari americane; la difficoltà di operare sul mercato USA.

Per far fronte a tutto ciò è stato presentato un nuovo piano che, in ragione dello sviluppo di BP2S, porterà il Polo nel complesso ad un incremento previsionale dell'organico del 5-6% nell'ambito dell'Unione Europea, nell'arco di tre anni; il dettaglio, però, evidenzia come a fronte di un incremento del numero di dipendenti per lo più nelle aree hub quali il Portogallo, la Polonia e la Spagna, il piano porterà ad una diminuzione della massa salariale e ad ulteriori tagli di personale in molti Paesi (meno 20% in Francia, una ottantina nel Regno Unito), a licenziamenti indotti a seguito di proposte di trasferimento in Portogallo con contratto e stipendio locale, riduzioni salariali; gli sviluppi della situazione saranno attentamente seguiti dal CAE.

3. RISULTATI BNP PARIBAS AL 31.12.2015 (con aggiornamento al 31.03.2016): fermo restando che tutte le informazioni sull'andamento del Gruppo sono disponibili su Echonet in questa sede ci limiteremo a ricordare alcuni aspetti essenziali e ad un breve focus sulla situazione italiana; a livello globale il Gruppo presenta i propri fondamentali in territorio ampiamente positivo, lato ricavi, livello dei risultati ante imposte, costo del rischio stabile, dividendi, ratios patrimoniali previsti da Basilea; a livello Italia la documentazione messa a disposizione del CAE evidenzia un impietoso differenziale per il costo del rischio (161 Italia, 24 Francia, 9 Belgio, 12 CIB, Nord Africa 120, USA 9, Personal Finance 206, **complessivo Gruppo 54**); segnala inoltre una chiusura in perdita dei conti di BNL (meno 28.000.000 di euro), riduzione degli affidamenti (-0,6%), lieve incremento dei depositi (+ 1%), modesto aumento delle spese (+0,6%, che si incrementa al +5,4% consideranti gli 85.000.000 versati da BNL al Fondo di Risoluzione); per quanto attiene le prospettive future, per l'Italia e gli altri mercati domestici, i documenti illustrati al CAE declinano una serie di obiettivi connessi al progetto 2020 di digitalizzazione, indirizzati verso i temi della multicanalità dell'offerta dei prodotti e dei servizi alla clientela (tra questi Hello Bank!, la cui mission verrà adattata alla situazione e alla strategia commerciale in atto nei vari Paesi dove esiste).

A fronte di questo stato di cose inevitabile porre durante la discussione con l'A.D. del Gruppo J. L. Bonnafé, da parte del nostro rappresentante in seno al CAE, la

domanda sulle prospettive di BNL; l'A.D. ha sostanzialmente confermato i rumors di una prossima ristrutturazione, cui sta lavorando il nuovo CEO dr. Munari, volta a cercare di far tornare la Banca a produrre reddito; si è atteggiato con cordialità rispetto alla realtà Italiana cercando, in un'analisi della situazione del credito nel nostro paese che ha evidenziato una puntuale conoscenza dei fatti, di vedere il bicchiere mezzo pieno riferendosi ai risultati degli altri grandi gruppi, alla crisi della Popolari, al dissesto di molte Banche cooperative; ha anche espresso consapevolezza del fatto che è il "Paese Italia" ad avere problemi di stabilità e crescita, problemi che evidentemente si riflettono sugli attori della scena italiana creditizia e finanziaria.

4. BILANCIO SOCIALE-RAPPORTO SULLA DIVERSITA' DI GENERE: non poteva mancare anche in questa tornata la presentazione del Bilancio Sociale, un documento interessante zeppo di cifre che fornisce tutta una serie di dati sul personale alle dipendenze del Gruppo nei Paesi dell'Unione Europea con comparazioni tra Paese e Paese e che consente di dare uno sguardo d'insieme alla presenza del Gruppo.

Quest'anno, per la prima volta, è stato accompagnato da un rapporto sulla diversità di genere, che ha fornito uno spaccato della situazione uomo/donna nei vari Paesi della U.E., con dati relativi a organici, ruoli apicali ecc.

Senza entrare in un'analisi della situazione che meriterebbe ben altro spazio, ci limitiamo a ricordare che l'Italia mantiene il record dell'età media più elevata tra i dipendenti del Gruppo, ancora più pesante nello specifico di BNL.

Roma, 7 giugno 2016

Segreterie di Coordinamento Nazionale Gruppo BNL
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - SINFUB - UGL - UILCA - UNISIN