



Roma, 25 gennaio 2024

Spettabili Delegazioni Sindacali
del Gruppo BNL

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA
UNISIN Unità Sindacale Falcri-Silcea-Sinfub

Spettabili Segreterie Nazionali

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA
UNISIN Unità Sindacale Falcri-Silcea-Sinfub

Spettabile
ABI - Associazione Bancaria Italiana
Piazza del Gesù n. 49 - 00186 Roma
Via Locatelli n. 1 - 20124 Milano

Oggetto: Interventi di efficientamento di BNL BNP Paribas e conseguenti impatti – Informativa ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali – Avvio della relativa procedura

Si comunica che con la presente lettera viene dato avvio alla procedura di consultazione sindacale - ai sensi delle vigenti norme contrattuali - relativa al Piano di Interventi di efficientamento di BNL BNP Paribas (d'ora in poi anche "Piano").

SCENARIO DI RIFERIMENTO E LINEE GUIDA DI SVILUPPO

La Banca Nazionale del Lavoro ha avviato nel 2022 un piano strategico per fronteggiare al meglio le sfide poste da un mercato in costante evoluzione, prevedendo una serie di interventi supportati anche da investimenti nella robotica e nell'intelligenza artificiale. Le iniziative del piano sono finalizzate a:



- **aumentare la soddisfazione del cliente**, attraverso l'ottimizzazione dei modelli di servizio ed il miglioramento costante delle relazioni commerciali;
- **accompagnare lo sviluppo professionale** delle Colleghe e dei Colleghi verso i nuovi mestieri e le nuove modalità di lavoro, **rafforzandone l'occupabilità nel tempo**;
- **sviluppare la base clienti** facendo leva sull'eccellenza nella qualità del servizio e sulla diversificazione dei punti di contatto con la Banca;
- **semplificare le modalità di funzionamento** attraverso l'efficientamento dei processi e la trasformazione tecnologica incentrata su Digital & Data (con investimenti specifici in termini di digitalizzazione/automazione);
- **ottimizzare i costi**, per liberare risorse al servizio degli investimenti e dello sviluppo commerciale in modalità sempre più sostenibile (strategia ESG – Environmental, Social & Governance).

In questo contesto, il cambiamento dei comportamenti della clientela, la digitalizzazione dei processi e dei servizi, la robotica e l'intelligenza artificiale, la continua modifica del panorama dei competitors abilitata dall'innovazione/rivoluzione tecnologica nonché dalla specializzazione dei modelli di business, sono, tra gli altri, elementi di innovazione ineludibile, che aprono spazi di intervento sulle strutture e sul modello operativo della Banca, spingendo verso la ricerca del miglior bilanciamento delle Funzioni centrali e di supporto e quelli della Rete commerciale, con l'obiettivo di una loro ottimizzazione.

Inoltre, in questa fase, la legislazione in materia previdenziale consente di offrire opportunità diversificate ai lavoratori più prossimi al diritto ai trattamenti pensionistici. Ciò genererà, al contempo, la possibilità di attuare anche un necessario e attento ricambio generazionale del personale della Banca, creando, da una parte, spazi di nuova occupazione a favore di giovani di talento e, dall'altra, ponendo le condizioni per agevolare l'evoluzione dei modelli operativi e distributivi, a sempre maggior vocazione tecnologico/digitale.

Alla luce degli elementi sopramenzionati riteniamo opportuno quindi procedere, con un intervento che ha l'obiettivo di costituire una piattaforma degli organici più corrispondente alle necessità del *business*, nell'ambito di una pianificazione chiara e definita entro la fine del 2025, ferma la necessaria attenzione al controllo dei costi.

Le azioni identificate vanno nella direzione di abilitare ulteriormente le suddette linee di sviluppo e rispondono, in particolare, ai seguenti obiettivi:

- estensione dell'applicazione della **Robotics Process Automation** (c.d. Robotica);
- sviluppo delle **soluzioni di Machine Learning e Artificial Intelligence** che, incorporando tecnologie di apprendimento, permettono di automatizzare processi non ripetitivi;
- ampliamento dell'applicazione della **metodologia World Class Banking**, utilizzata con successo in molte strutture e potenzialmente ulteriormente ampliabile;
- **estensione massiva delle tecnologie digitali e di dematerializzazione dei processi** a supporto di processi *end-to-end* più fluidi ed una migliore *customer experience*;
- ottimizzazione delle **Funzioni di governo e di supporto**;
- presidio qualitativo e quantitativo dei **ruoli client facing** della Rete commerciale.



CONSEGUENZE GIURIDICHE, ECONOMICHE E SOCIALI PREVISTE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI

Le azioni programmate richiedono un attento governo dei tempi di realizzazione delle stesse, per dare le necessarie risposte alle esigenze di competitività e produttività che il contesto pone, al fine di garantire che BNL continui a perseguire uno sviluppo sostenibile.

In relazione a tutto quanto sopra, la progressiva realizzazione degli interventi di efficientamento determinerà, in particolare, minori necessità principalmente nelle strutture di governo e supporto a favore di un costante presidio quantitativo e qualitativo, in termini di organici, nelle strutture della rete commerciale.

Nel contesto sopra delineato, che richiede un costante adattamento delle capacità relazionali e delle competenze professionali delle Colleghe e dei Colleghi, si conferma la disponibilità a ricercare le migliori condizioni per la gestione delle possibili ricadute, facendo ricorso a strumenti socialmente responsabili e caratterizzati dal principio di “volontarietà” di adesione alle forme di esodo.

In tale prospettiva il Piano prevede una manovra in grado di liberare risorse pari a circa 500 FTEs, tra il personale appartenente alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi, principalmente concentrate nelle Funzioni centrali e di supporto, oltre a comportare eventuali, limitati fenomeni di mobilità professionale e/o territoriale. Per la relativa gestione potrà prevedersi l’accesso su base volontaria a diverse forme di esodo, tra cui il pensionamento diretto ovvero tramite il ricorso alle prestazioni straordinarie del “Fondo di Solidarietà per il sostegno del reddito, dell’occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito” (D.M. 83486 del 28 luglio 2014 e successive modifiche ed integrazioni).

Nell’ambito del contesto operativo ed organizzativo sopra illustrato, potrà procedersi ad avviare specifici programmi di formazione, riconversione e riqualificazione volti a consolidare e sviluppare le competenze professionali delle risorse, grazie anche al ricorso del *Centro di sviluppo delle competenze – Competence Center*, offrendo percorsi di apprendimento guidati e personalizzati e continuando ad investire nelle nuove competenze chiave, digitali e commerciali del personale.

Anche grazie alla realizzazione di tale percorso di efficientamento sarà possibile, inoltre, inserire, in modo selettivo e mirato, nuove competenze e professionalità necessarie alla realizzazione delle sfide strategiche che BNL BNP Paribas dovrà affrontare.

L’illustrazione del dettaglio delle conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori e le lavoratrici di BNL, nonché le misure previste nei confronti di questi ultimi, derivanti dagli interventi organizzativi delineati formeranno oggetto di analisi nel corso della prevista procedura, allo scopo di ricercare – attraverso il confronto stabilito dalle norme vigenti – le soluzioni idonee a gestire le relative ricadute sui lavoratori.

* * *

In relazione a tutto quanto sopra esposto, nel dare avvio alla prevista procedura richiamata in oggetto, si fornisce sin da subito, ad ogni conseguente effetto, la disponibilità ad effettuare il confronto e l’esame congiunto, secondo il calendario che definiremo, nella prospettiva e con l’intento



di addivenire ad auspiccate soluzioni condivise, in tempi coerenti alla necessità di fornire risposte alle esigenze di competitività e produttività poste dal mutato scenario e comunque entro i termini di procedura previsti.

La presente comunicazione viene sottoscritta da Banca Nazionale del Lavoro S.p.A., nella sua qualità di capogruppo ai sensi delle vigenti norme contrattuali e di quanto previsto dal “Protocollo in materia di Relazioni Industriali” del 12 gennaio 2023.

Distinti saluti

BANCA NAZIONALE DEL LAVORO S.p.A.
(nella qualità di Capogruppo)

C. Fazzi

G. Conti