



"Cosa serve per far ripartire il lavoro?"

Intervento G. Serravalle

Roma, 8 Maggio 2013



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

| La banca per un mondo che cambia



BNP Paribas: un gruppo solido ed internazionale



Overview del Gruppo

17° gruppo europeo

Cross settore⁽¹⁾

1° banca nell'eurozona⁽¹⁾

€6,1mld di reddito netto

190.000 dipendenti

che rappresentano circa

150 nazionalità

Presenza in

80 Paesi

€ 93,6mld

di equity consolidato
al 30/9/2012

23 milioni di clienti
e più di 7.000 filiali

All'interno del proprio network Retail

A leading global bank



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

La banca per un mondo che cambia

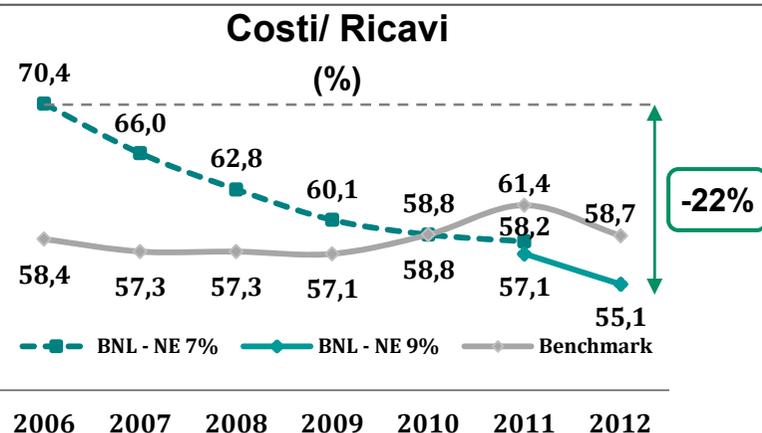
2

(1) Fonte: Ranking europeo dello "Stoxx 600 index universe" basato sul reddito netto di gruppo del 2011

La profonda trasformazione attivata a seguito dell'integrazione con BNP Paribas ha consentito a BNL di rafforzare la sua posizione competitiva nel mercato italiano



Il posizionamento di BNL: principali evidenze



Punti vendita

▪ Filiali	891
▪ Centri Private Banking	33
▪ Centri Imprese	41
▪ Centri Corporate	15
▪ Trade Center	5
▪ Italian Desk	10
▪ POS	41.017
▪ ATM (di cui multi-funzione)	1.968 (747)

Clienti



Individuals:	~ 2,5 mln
Private Banking:	~ 20.000
Small Business:	~ 170.000
Pubblica Amm.ne:	~ 16.000
Mid-Large Corporate:	~ 29.000

Risultati qualitativi

	2006	2013
Customer Satisfaction esterna	63	71
Customer Satisfaction interna (Direttori di Agenzia)	43	65
Diffusione del marchio BNP Paribas	15	54
Posizionamento classifica Best Employer of Choice (cross settore)	-	3°
Promozione eventi sociali/ culturali (diffusione del marchio)	1°	1°
Promozione eventi sportivi	14°	6°



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

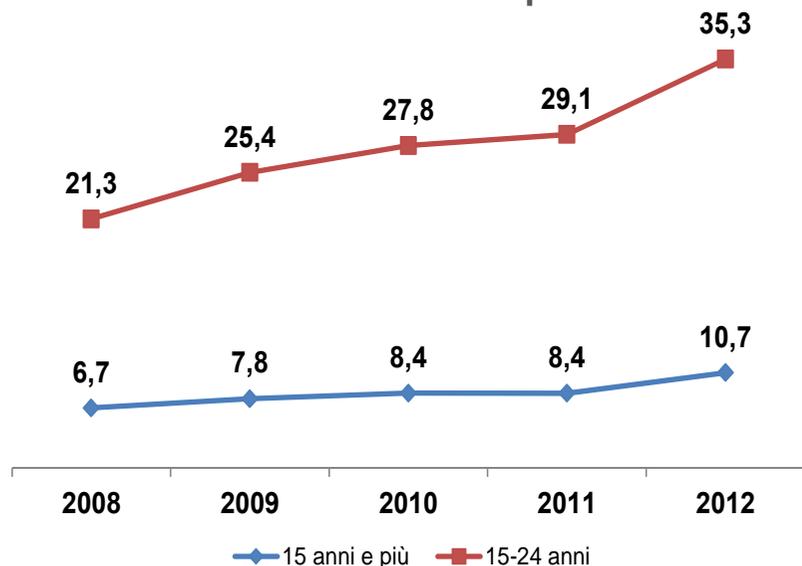
La banca per un mondo che cambia

Uno scenario di crisi economica con forti impatti sul mondo del lavoro ed in particolare sui giovani

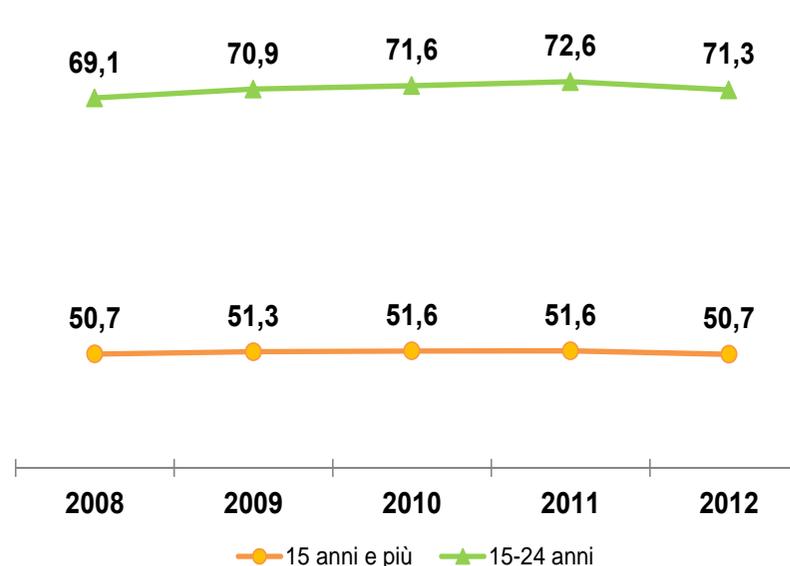


Evoluzione tasso di disoccupazione

Tasso di disoccupazione



Tasso di inattività



In Italia, dal 2008 al 2012:

- il tasso di disoccupazione (popolazione superiore ai 15 anni) è aumentato del 4%
- il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) è aumentato del 14%

In Italia, dal 2008 al 2012:

- il tasso di inattività (popolazione superiore ai 15 anni) è rimasto costante
- il tasso di inattività giovanile (15-24 anni) è aumentato del 2,3%

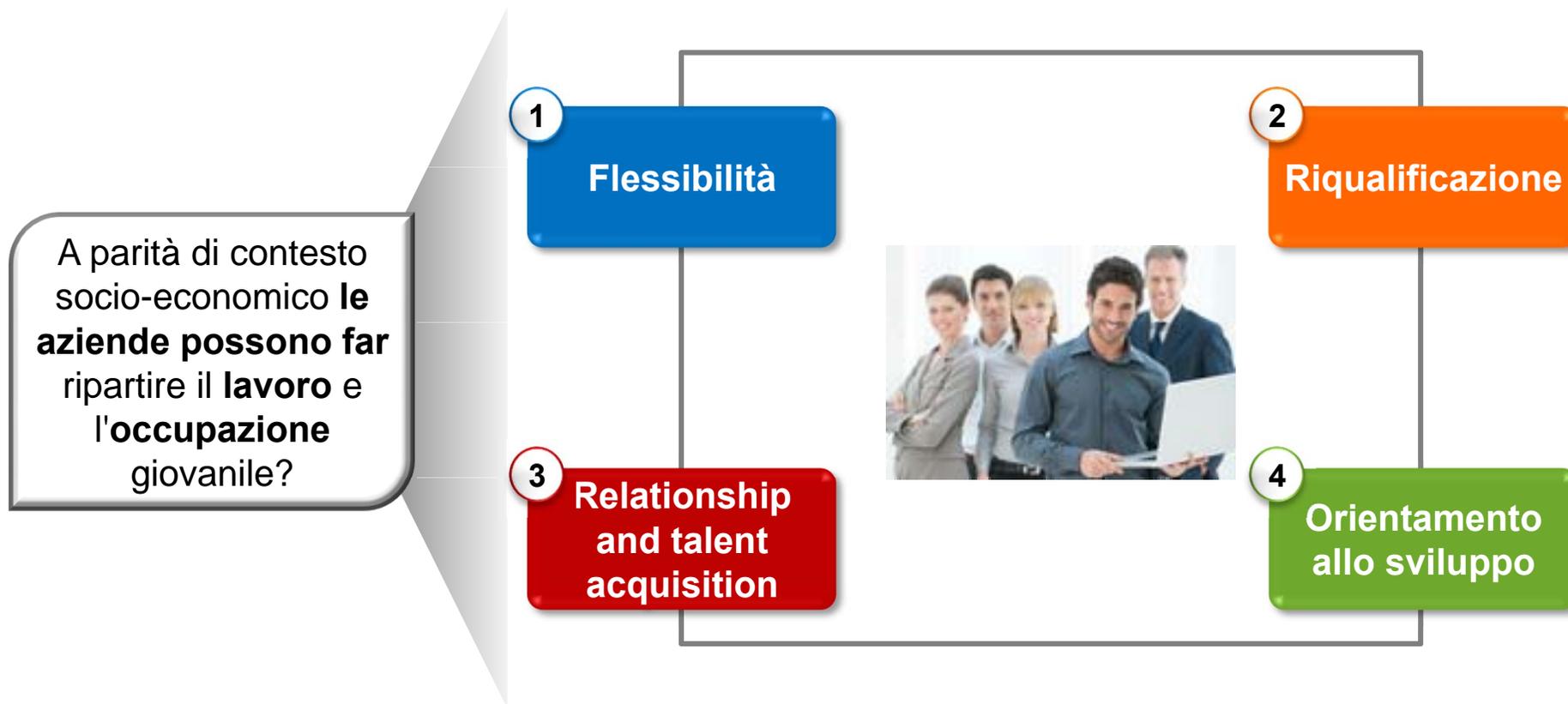
Fonte: Dati ISTAT – Rilevazione sul territorio italiano – Valori percentuali



Per fronteggiare l'attuale contesto, BNL ha attivato una serie di iniziative che agiscono su 4 leve: flessibilità, riqualificazione, relationship and talent acquisition e orientamento allo sviluppo



La risposta BNL per far ripartire lavoro



Alcune forme di flessibilità nel rapporto di lavoro che possono incidere su produttività ed occupazione



1. Flessibilità



- Politica attiva di ricorso al part time (Campagne periodiche)
- Politiche di sviluppo e rewarding non discriminatorie
- La flessibilità e la fungibilità delle mansioni costituiscono leve importanti per il mantenimento dei livelli occupazionali
- I contratti a termine sono lo strumento che consente la gestione flessibile degli inserimenti in azienda in relazione ad esigenze temporanee
- Ancora difficile da realizzare su larga scala e poco incentivato da interventi pubblici di sostegno, il Telelavoro potrebbe costituire importante strumento per favorire la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nella fase iniziale e finale della vita lavorativa**
- La riforma previdenziale ha reso più urgente l'esigenza di rendere più effettiva la solidarietà inter-generazionale per favorire una transizione morbida dal lavoro alla pensione e, al contempo, le condizioni per una nuova occupazione. A tal fine, sono **necessari ancora interventi normativi che rendano concretamente appetibili i c.d. contratti di "solidarietà espansiva"**



Per rispondere alle esigenze del business, BNL ha attivato specifiche iniziative con impatto positivo sull'ottimizzazione dei costi, che consentono di liberare ulteriori risorse per gli investimenti



2. Riqualificazione

Obiettivi

- Ridurre le inefficienze aziendali e favorire l'ottimizzazione dei costi
- Favorire lo sviluppo delle persone
- Supportare il Business nella riqualificazione delle persone verso nuove professionalità

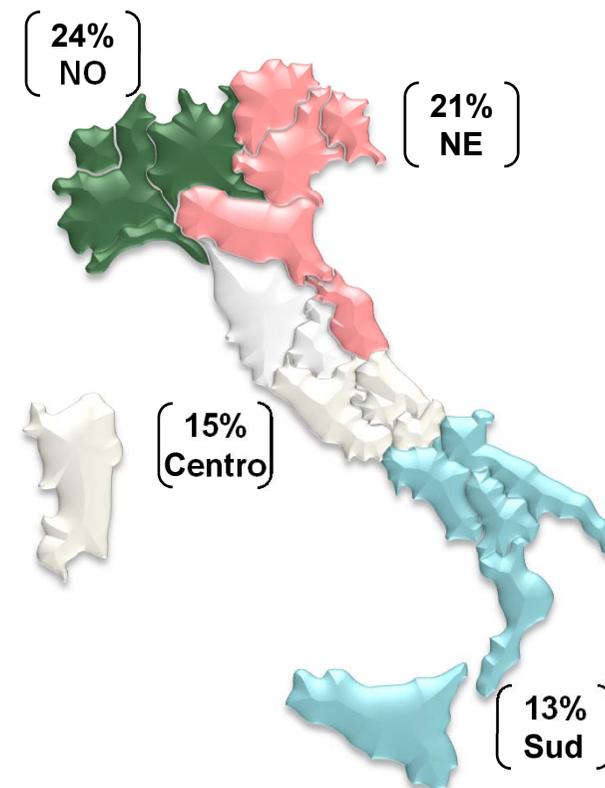
Cosa ha fatto BNL

- Attivazione di percorsi di formazione ad hoc
- Creazione di una struttura centrale, il Mobility Center, che si occupa dei sovradimensionamenti e risponde alle richieste di attività temporanee espresse dal business

Fattori chiave di successo

- Necessità di coinvolgimento e responsabilizzazione del Business per individuare fabbisogni temporanei e gap formativi
- Costante follow-up con le risorse coinvolte e sui risultati raggiunti
- Processo strutturato
- Flessibilità- collaborazione con la Formazione per un approccio flessibile ma strutturato per definire piani di riqualificazione personalizzati sulla base di:
 - profilo personale (es.: appartenenza a categorie di lavoro protette)
 - processi di formazione blended (TOJ, Aula e Coaching)
 - decentramento della formazione in aula

Risultati Mobility Center



Risorse riqualificate: 18%



BNL
GRUPPO BNP PARIBAS

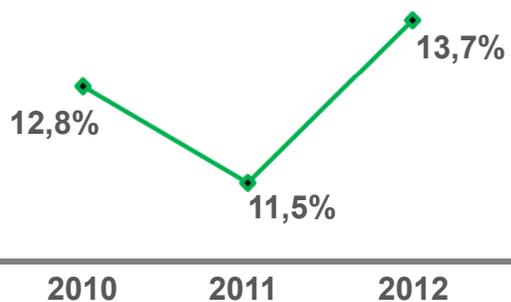
La banca per un mondo che cambia

Nonostante il contesto economico, BNL ormai da anni è impegnata a dare occupazione prevalentemente a giovani talenti



3. Relationship and talent acquisition (1 di 2)

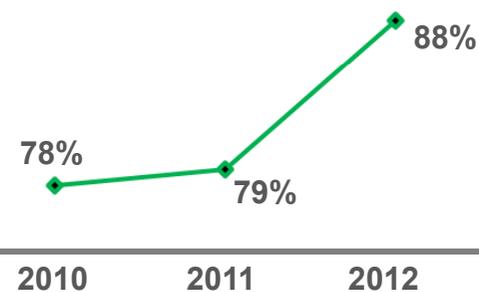
Contesto di mercato



Tasso di disoccupazione campione 25-34 anni con titolo di laurea o post laurea



Risposta di BNL



Percentuale delle assunzioni under 35 anni sul totale delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato



Al fine di attrarre giovani talenti BNL punta sull'innovazione per creare relazioni reali e virtuali con i potenziali candidati, aumentando le opportunità di contatto



3. Relationship and talent acquisition (2 di 2)

Iniziative Reali

orientamento
by BNL

- Coaching di laureandi e neolaureati per avvicinare i partecipanti al mondo del lavoro

RECRUITING DAY
by BNL

- Passare una giornata con BNL e con le persone di BNL e ritornare a casa con la lettera di assunzione



Job Meeting



Campus Management

Iniziative Virtuali

“People, Not Numbers”



Sito Web (New):

- Video – Profili
- Infografica
- Video CV

YouTube



Utilizzo trasversale delle piattaforme Social

“Selezioniamo Candidati,
Assumiamo Persone”



Su un gruppo internazionale, l'Italia e BNL sono il punto di accesso ad ulteriori opportunità geografiche/ di mestiere



4. Orientamento allo sviluppo: programma Energylab

EnergyLab - Chi sono

- 10% degli under 35 anni
- 56% sono donne
- età media 30 anni
- anzianità media BNL 4 anni
- Inquadramento medio 3 A3L
- 66% sono in Rete

Programma triennale di Sviluppo e Orientamento Professionale

Criteri di ingresso basati sul merito e sulla disponibilità a “muoversi”

Laureati con età max 32 anni, anzianità BNL compresa tra 18 e 36 mesi, max inquadramento 3A3L, trend di performance elevate, buon potenziale, disponibilità alla mobilità geografica e conoscenza della lingua inglese. Dal 2012 il programma è aperto anche ai giovani assunti con contratto di Apprendistato.

Programma e azioni concrete..

- Job rotation → al 31/12/2012 il 50% del bacino ha effettuato mobilità. ca. il 10% in ruoli chiave di Rete (DAG, GRP)
- Development Center di avvio Programma per segmentare il bacino e orientare la mobilità
- Attenzione dedicata nei processi HR → Dialogo, Colloqui RU, Compensation, Formazione, Mobilità
- Formazione / Eventi speciali → es: Bnl Day, Workshop, Innovation Coffe/ BNPP Learning Tour (8 partecipanti l'anno) / Banking Financial Diploma ABI (8 candidati l'anno)
- Ingaggio e Comunicazione trasparente delle iniziative previste dal Programma (sezione Echo'Net)
- Priorità per il passaggio nel bacino High Potential Senior → il 38% degli EnergyLab Programma 2009/2012



Conclusioni

Le aziende non possono aspettare la ripresa economica ma hanno l'obbligo, lato HR, di affrontare sfide complesse:

1. **Raggiungere obiettivi aziendali**
2. **Gestire i repentini cambiamenti**
3. **Migliorare la corporate culture** massimizzando il coinvolgimento delle persone su base globale
4. **Sviluppare la talent acquisition** per sostenere l'obiettivo chiave di espansione e crescita in una visione di sviluppo globale

HR: Guida al cambiamento ed allo sviluppo

