Piano industriale 2027-2030

UN INCONTRO CHE NON CHIARISCE

L'incontro di ieri con l'AD è stato una replica di quanto avevamo potuto seguire il 18 novembre pomeriggio. Alla presenza delle Segreterie Nazionali abbiamo assistito alla stessa presentazione esibita agli analisti con alcune specifiche poco qualificanti se togliamo gli impegni presi nei confronti delle organizzazioni sindacali aziendali circa il monitoraggio di alcuni, rilevanti, aspetti di avanzamento del piano industriale.

NO ESUBERI E NO RICAMBIO GENERAZIONALE

Nel confronto ci è stato anche confermato che non ci saranno esuberi e non ci sarà un piano di ricambio generazionale nel corso di tutto il piano industriale (uscite incentivate con assunzioni in sostituzione).

Abbiamo da subito contestato questa scelta, peraltro in contrasto con tutti i segnali esplicitati nel corso dell'ultimo anno (aspettavamo per il 2027 un piano di uscite incentivate con conseguente piano assunzioni uno fuori uno dentro).

Riteniamo che ci sia bisogno di un forte ricambio generazionale, ben incentivato e un piano di assunzioni mirato, anche al fine di evitare mobilità, reskilling spericolati e disaffezione con conseguente calo della produttività.

Siamo sicuri di poter intervenire rispetto a questa scelta: nel corso della durata del piano industriale è indispensabile prevedere uscite anche per sbloccare la mobilità in crescita all'interno degli organici degli uffici e delle agenzie.

LA VALUTAZIONE RESTA CRITICA

Verificheremo i 300 milioni di euro che saranno investiti nel comparto IT (unico investimento); per il resto del piano le criticità sollevate dalle organizzazioni sindacali restano le stesse:

Lettura inconciliabile del piano GTS (2022-2025)

Iniziare il nuovo piano dicendo che il vecchio era una prima fase di successo di un cambiamento che ci porterà al 2050 non è stato proprio elegante da parte dell'AD: per il personale che rappresentiamo è stato un momento doloroso, e noi riteniamo che anche industrialmente sia stato catastrofico, nonostante la lettura fornita dall'azienda ai mercati. Proprio per questo, prima di iniziare la trattativa sul Piano 27-30 dovremo fare il punto almeno su quanto dichiarato nella presentazione rispetto alle, circa, 1500 assunzioni fatte nel corso del 2022-2025.

Massiccia riqualificazione del personale

Sulle 3000 persone oggetto di aggiornamento e riqualificazione non abbiamo avuto alcuna specifica, e quindi il punto di attenzione rimane molto forte. Anche perché è strettamente legato al blocco delle uscite incentivate.

Chiusura del 20% delle agenzie

La motivazione della chiusura prevista è sempre la stessa: ce lo chiede il cliente! Non ci

convince il mantra del management che chiudere una agenzia (rimanendo su gran parte del territorio con una filiale per provincia) non significhi abbandonare un territorio: il sistema di HUB previsto con la prossimità data dai diversi modi di raggiungere il cliente (telefono, chat, app, promotore, agenzia), che va a sostituire il presidio è un ecosistema che vogliamo capire e per il quale vogliamo trovare correttivi importanti in termini di salute e sicurezza oltre che di condizioni e carichi di lavoro.



La crescita dei contratti misti e a partita iva

Il sindacato ha espresso una forte contrarietà circa questo spostamento della produzione su una rete agenti che andrebbe a costituire (a fine piano) circa il 30% del personale di rete. Riteniamo che non sia la strada giusta per aumentare la produttività: incentivi seri e raggiungibili, crescita professionale contrattata, mobilità veramente funzionante e politiche di conciliazione non gestite in maniera clientelare aiuterebbero senz'altro a garantire affezione, produzione e benessere aziendale.

L'Offshoring

Ennesima sconfitta del mercato italiano che viene pagata dai dipendenti delle aziende multinazionali: il lavoro va dove ci sono infrastrutture più funzionanti, impianto fiscale più contenuto e costo del lavoro più basso. BNL contribuisce così ad un dumping contrattuale che, come sindacato e come cittadini, avversiamo profondamente. Su questo l'AD è stata chiara: facciamo ciò che conviene altrimenti non siamo competitivi.

Andare su una clientela qualificata

Continua la tendenza iniziata nel precedente piano industriale che avevamo avuto già modo di criticare. Aggiungiamo una ulteriore rilevazione rispetto a questo: come pensiamo di aggredire questo segmento che è già attenzionato da competitor ben più strutturati e partiti molto prima di noi?

Questa scelta, insieme all'abbandono fisico di alcuni territori e lo spostamento su contratti di lavoro poco tutelanti rappresenta socialmente un punto bassissimo per un istituto di credito secolare come il nostro.

Il gruppo BNPP solo per le sinergie

Ulteriore perplessità è nata dal fatto che si parla moltissimo di Gruppo BNP Paribas quando in realtà in ABI non c'è questo gruppo ma il gruppo BNL: per un piano così importante ci aspettavamo un confronto di gruppo BNP in Italia.

La domanda vera è:

Nel 2030 saremo ancora una banca di riferimento in Italia per clienti e lavoratori?

Chiediamo una risposta positiva nel corso del confronto di procedura che inizierà l'11 dicembre prossimo.

Roma, giovedì 26 novembre 2026