Piano industriale 2027-2030

COSTI E RISCHI TUTTI SUL PERSONALE

Ancora una volta, BNL affronta i propri problemi organizzativi e persegue gli obiettivi di redditività del Gruppo con la stessa ricetta. Riduce i costi e scarica sulle lavoratrici e sui lavoratori le conseguenze delle proprie scelte. Per portare il rapporto costi/ricavi dal 61% al 56%, il piano interviene sulla rete, sui contratti e sulle attività di sede. A chi lavora in BNL si chiede di adattarsi a nuovi ruoli, nuovi carichi e possibili trasferimenti, mentre le garanzie su occupazione, sedi e condizioni di lavoro restano tutte da chiarire. Contestiamo un piano che tratta la stabilità del lavoro come una voce di costo da comprimere. Inoltre, nel comunicato stampa il RONE 2025 al 14,5% comprende 70 milioni di rivalutazioni delle partecipazioni; quindi, il vero punto di partenza è 13,4%. Questo rende il +6,6 punti verso il 20% ancora più complicato da raggiungere.



La riduzione del 20% delle filiali, pari a circa 110 sportelli (filiali già ridotte: da 812 nel 2015 a 559 nel 2025, circa -31%), espone colleghe e colleghi al rischio di trasferimenti e cambi di mansione e indebolisce la presenza di BNL nei territori, in questo modo continueremo inoltre ad alimentare in modo sostanziale la desertificazione bancaria piaga del settore.

La nostra contrarietà ai contratti misti è netta. Il passaggio da 400 a 1.300 figure nella rete a costo variabile (di questi circa 500 *Global Advisor* a contratto misto e 400 agenti sui finanziamenti) rischia di sostituire quote di lavoro dipendente con attività autonome, trasferendo sulle persone parte del rischio commerciale. Chiediamo a BNL di ritirare questa scelta e di investire nell'occupazione stabile e nelle professionalità della rete.

L'obiettivo di portare **il 50% delle vendite retail sui canali remoti** impone di chiarire subito quali organici, carichi di lavoro e obiettivi commerciali siano previsti per la nuova struttura **One Connect**. La riqualificazione annunciata per circa **3.000 persone** deve tradursi in percorsi formativi in orario di lavoro e in prospettive professionali concrete, con garanzie su sede, inquadramento e retribuzione.

È particolarmente grave la scelta di delocalizzare all'estero attività di backoffice e processi della Direzione Generale verso centri del Gruppo. Dopo le esternalizzazioni di IT e back office a Capgemini e Accenture, con contenziosi sempre aperti e tutti favorevoli alle lavoratrici ed i lavoratori, il nuovo piano espone BNL al rischio di perdere altre competenze e di ridurre le prospettive professionali di chi oggi svolge quelle attività. L'azienda deve dire quali funzioni intende trasferire, in quali Paesi, quante persone saranno coinvolte e quali garanzie intende dare su occupazione, sedi e mansioni.

Sin dai primi incontri del 25 e 26 novembre pretendiamo dall'azienda risposte chiare e puntuali e tutti i dettagli del Piano per poter fare una valutazione complessiva di tutte le ricadute sul personale coinvolto.

Vi terremo costantemente aggiornati sugli sviluppi della trattativa.

Roma, mercoledì 18 novembre 2026

Segreterie di Coordinamento del Gruppo BNL
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL – UILCA – UNISIN