



INCONTRO DI TRATTATIVA 22 ottobre 2025

Nella giornata del 22 ottobre si è svolto un nuovo incontro con l'Azienda durante il quale sono stati trattati molti temi, la maggior parte dei quali ancora aperti ed altri sui quali sarà necessario fare ulteriori approfondimenti.

Dal confronto complessivo è scaturita la necessità, ribadita con forza dalle Organizzazioni sindacali confederali, di **rimettere al centro le persone**, i loro diritti e le condizioni di lavoro quotidiane.

DATA LOSS PREVENTION

Sul tema Le Organizzazioni Sindacali Confederali hanno ribadito la necessità di giungere ad un accordo condiviso e di reciproca soddisfazione che tuteli tanto il patrimonio aziendale quanto i lavoratori, evitando scelte affrettate che potrebbero generare disomogeneità o lacune future.

ORGANICI, MOBILITÀ E CHIUSURE DI FILIALI

È stato chiesto di chiarire se, alla luce della comunicazione della scorsa settimana, ci saranno **riclassificazione delle filiali** coinvolte, soprattutto con riferimento a quelle con cassa a giorni alterni o in via di accorpamento. Abbiamo evidenziato che gli effetti delle future chiusure ed accorpamenti di filiali potrebbero creare criticità di spazi, mobilità e gestione delle attività lavorative. Al riguardo l'Azienda ha garantito che i percorsi professionali in maturazione saranno gestiti in modo da non subire interruzioni.

Si è poi chiesto di valutare se, in seguito alla chiusura delle filiali, sussisteranno agenzie da due persone, in contrasto con quanto previsto e sempre dichiarato dall'azienda (dimensione minima agenzie tre persone).

La prospettata volontà aziendale di procedere con un piano di pensionamenti incentivati, desta preoccupazione nelle organizzazioni sindacali scriventi a causa della cronica carenza di organico che da sempre denunciavamo: sarà ineludibile un contemporaneo intervento sul piano del ricambio generazionale.

BANCA DEL TEMPO

L'Azienda ha proposto la **proroga di un anno** della sperimentazione, introducendo due possibili modifiche:

- utilizzo subordinato esclusivamente alla sola fruizione delle ferie degli anni precedenti e alla programmazione di quelle dell'anno in corso;
- utilizzo della banca del tempo anche nel caso di ritardi e problematiche per **situazioni eccezionali come calamità naturali**, anche senza richiesta da parte del collega coinvolto.

Su quest'ultimo punto Le Organizzazioni Sindacali confederali hanno espresso la necessità di una riflessione, ritenendo che la banca del tempo debba mantenere il proprio **valore sociale e solidale**, senza diventare uno

strumento gestito unilateralmente dall'Azienda.

Il tema, comunque, verrà approfondito quando sarà disponibile il testo della proposta aziendale.

SMART WORKING

L'Azienda ha dichiarato di voler **rendere definitivo l'attuale accordo di smart working**, ma **senza estenderlo alla rete commerciale**, sostenendo che le differenti caratteristiche operative non lo consentono.

Le OO.SS. hanno respinto questa impostazione, ribadendo che nell'accordo sottoscritto il 13 maggio 2025 era previsto un confronto sul tema.

È stato ricordato, in questo senso, che proprio la Rete ha garantito la continuità operativa durante la pandemia e che **la conciliazione vita-lavoro deve valere per tutti**

CSD (Customer Support e Development)

Il tavolo sindacale ha chiesto un **confronto complessivo e serio** per affrontare le numerose criticità del CSD, spesso ignorate. Tra i punti da trattare:

- buoni pasto
- inquadramenti e percorsi professionali
- turni e indennità
- sicurezza informatica e password condivise
- formazione (IVASS, patentini, specializzazioni)
- smart working e gestione turni serali o del sabato

È stato ribadito che **non bastano interventi parziali**, ma serve una revisione organica che riconosca e valorizzi il lavoro svolto da chi opera in queste strutture.

RC AUTO

Siamo ancora in attesa di risposte concrete rispetto alle problematiche segnalate in tema di operatività bancaassicurazione (soprattutto comparto RC Auto). Le Organizzazioni Sindacali confederali hanno nuovamente chiesto che **nessuna responsabilità ricada sui lavoratori** per disservizi o problematiche operative legate alla gestione di queste polizze.

SATISPAY E BUONI PASTO

Si è ribadita la necessità di garantire la **libertà di scelta** riguardo al fornitore dei buoni pasto e in quanto Satispay funziona esclusivamente tramite app e alcuni colleghi potrebbero non essere provvisti di smartphone o non avere copertura di rete negli esercizi abitualmente utilizzati per la fruizione.

ALTRE TEMATICHE

- **Sospensione volontaria:** l'Azienda ha proposto di prorogare per il 2026 l'Accordo vigente in materia, con una nuova dotazione di 15.000 giornate.
- L'Azienda ha anticipato delle modifiche organizzative relative ad alcune strutture (Leasing gestione run off e Credito al consumo gestione run off) per le quali dichiarano l'assenza di **ricadute professionali e di mobilità per il personale coinvolto**.

- **Gardant:** Sono state confermate alcune conciliazioni già avvenute (relative a sette colleghi) e le interlocuzioni ancora in corso con la società controparte.
- **Part-time:** come previsto dal CCNL arriverà una comunicazione aziendale con i chiarimenti sul nuovo criterio di calcolo delle retribuzioni, calcolate su 37 ore di lavoro settimanale che andrà a sostituire la riduzione di orario lavorativa applicata negli ultimi due anni, determinandone l'aumento proporzionale a partire dal 1 gennaio 2026.
- Dagli ultimi giorni di ottobre partirà la possibilità di sostenere l'esame **ESMA** per il mantenimento dei requisiti, da completare entro il 31 dicembre.
- Sistema**Premiante**. : siamo ancora in attesa delle risposte aziendali.
- **Formazione su Roma** (Parco de' Medici): sollecitata una soluzione logistica (navette). Il confronto riprenderà la prossima settimana.

Milano, 23 ottobre 2025

COORDINAMENTI GRUPPO BANCO BPM FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA UIL