

Roma, 17 febbraio – Accordo raggiunto tra Banco Bpm e le organizzazioni sindacali sul premio di risultato, che arriva fino a 2.400 euro, sull'adeguamento del buono pasto, che raggiunge i nove euro, sul contributo minimo aziendale al Fondo pensione che aumenterà al 3,50%, sulla formazione e sulle specificità organizzative e indennitarie delle lavoratrici e dei lavoratori del Csd (Customer support e development).

A farlo sapere è la Fisac Cgil che, attraverso il segretario nazionale, Paolo Fidel Mele, commenta: “Oggi segniamo un avanzamento concreto e generalizzato sul terreno dei diritti e delle tutele delle lavoratrici e dei lavoratori di Banco Bpm. Viene riconosciuto in modo tangibile il contributo determinante che le persone hanno offerto al raggiungimento dei risultati del gruppo.

L'incremento significativo del premio aziendale, l'aumento del buono pasto e il rafforzamento del contributo aziendale al fondo di previdenza rappresentano risultati importanti, che redistribuiscono valore e rafforzano le garanzie collettive, con uno sguardo attento alle lavoratrici e ai lavoratori più giovani e al loro futuro previdenziale”.

Nello specifico, per quanto riguarda le misure a favore delle lavoratrici e dei lavoratori del Customer support e development, Mele osserva: “Siamo particolarmente soddisfatti soprattutto per aver migliorato le condizioni di lavoro di chi opera nei Csd: una rivendicazione che la nostra organizzazione ha sostenuto con determinazione, spesso in solitudine, e che oggi trova finalmente una risposta positiva garantendo alle lavoratrici e ai lavoratori interessati adeguati trattamenti economici e normativi e che pone le basi per ulteriori positivi sviluppi nella contrattazione di secondo livello”.

Sempre nel merito dell'accordo, il segretario di coordinamento del gruppo Banco Bpm della Fisac Cgil, Sergio Marianacci, afferma: “Abbiamo raggiunto un punto di equilibrio avanzato tra risultati aziendali e riconoscimento del lavoro quotidiano delle colleghe e dei colleghi.

Sul premio di risultato registriamo un incremento rilevante, così come sull'adeguamento del buono pasto e sulle misure di sostegno previdenziale, elementi che incidono concretamente sul potere d'acquisto e sulla prospettiva futura delle lavoratrici e dei lavoratori.

Particolarmente significativo, infine, è l'intervento sulle colleghe e i colleghi del Csd, che valorizza professionalità spesso invisibili ma decisive per il funzionamento del gruppo. È un risultato che rafforza la coesione interna e dà risposte puntuali a esigenze che da tempo chiedevano attenzione”, conclude Marianacci.

Gli accordi:

- [Accordo premio aziendale 2025](#)
- [Accordo premio Welfare 2025](#)
- [Accordo Buoni Pasto 2025](#)
- [Accordo Telemedicina](#)
- [Accordo di percorso CSD](#)
- [Accordo CSD - allegato 1](#)
- [Accordo CSD - allegato 2](#)
- [Accordo CSD - allegato 3](#)
- [Accordo Ferie - Festività - Banca ore](#)
- [Accordo Contributo Fondo Previdenza Integrativa](#)



## ACCORDI RAGGIUNTI

**Ottenuti significativi incrementi su premio aziendale e buoni pasto**

**Nuovo servizio gratuito di Telemedicina**

**Incremento del contributo aziendale a fondo pensione**

**Raggiunto un importante accordo per il CSD**

Al termine di una trattativa **lunga, complessa e tutt'altro che scontata**, siamo finalmente arrivati alla firma di accordi di grande rilievo, che **riconoscono concretamente l'impegno, la professionalità e i risultati raggiunti da tutte le lavoratrici e i lavoratori, per la prima volta anche a tempo determinato, nel 2025**. Un traguardo importante, reso ancora più significativo dall'**incremento di 300 euro del premio rispetto allo scorso anno** e dall'**introduzione dell'aumento strutturale del valore dei buoni pasto e del contributo aziendale sulla previdenza integrativa**, segnali chiari di attenzione e valorizzazione del contributo di ciascuno.

È stato inoltre raggiunto un **accordo fondamentale sulla struttura del CSD**, che rappresenta un passo avanti concreto soprattutto per quei colleghi che fino ad oggi non avevano alcun miglioramento rispetto al Contratto Nazionale, garantendo al tempo stesso la piena salvaguardia dei trattamenti di miglior favore già in essere.

In un'ottica di evoluzione e modernizzazione degli strumenti di lavoro, e per superare le resistenze riscontrate in passato, si è inoltre deciso di **favorire l'utilizzo dello smart learning**, prevedendone la programmazione in concomitanza con la pianificazione delle ferie, così da renderlo uno strumento realmente accessibile ed efficace.

Viene inoltre introdotto un importante e utile servizio di **telemedicina** per tutti i dipendenti del gruppo.

Tutti questi risultati sono stati resi possibili **grazie all'impegno costante e determinato delle Organizzazioni Sindacali Confederali**, che hanno raggiunto questi risultati mantenendo intatto quanto previsto dal CCNL **tutelando diritti e valorizzando il lavoro di tutti**.

### **Premio aziendale**

#### **Opzione "Cash"**

Per chi sceglie l'erogazione in denaro, è previsto un importo di **1.700 euro**, che verrà corrisposto nella busta paga con le competenze di **maggio 2026**, con **tassazione agevolata all'1%** (alla quale bisogna aggiungere i contributi a carico dipendente da versare alla previdenza obbligatoria Inps 9.19% e per gli apprendisti 5.84%). A

questo si aggiunge un ulteriore importo di **200 euro in servizi welfare**, denominato “*welfare on top*”, per un valore complessivo pari a **1.900 euro**.

### Opzione Welfare

Chi opterà per la conversione totale del premio in servizi welfare potrà beneficiare di un importo maggiorato pari a **2.200 euro**, a cui si aggiungono ulteriori **200 euro di “welfare on top”**, per un totale complessivo di **2.400 euro, disponibile dal 1° maggio 2026**.

- indipendentemente dalla scelta effettuata, **non saranno applicate le trattenute legate al cosiddetto “costo banca”**;
- eventuali somme welfare non utilizzate, relative esclusivamente alla quota derivante dalla conversione in welfare del premio aziendale (eur 1.700), **potranno essere riportate all’anno successivo**, se non utilizzate entro il 30 novembre 2026 e su richiesta del dipendente;
- il premio convertito in welfare potrà essere trasformato, anche parzialmente, in **giornate di permesso retribuito (“Free Time”)**, fino a un massimo di cinque giorni. Questa possibilità, riservata a chi non abbia, al momento della richiesta, residui di ferie relativi ad anni precedenti, è pensata per chi desidera maggiore flessibilità e un miglior equilibrio tra vita privata e lavoro. Il valore di ciascuna giornata corrisponderà a **1/360 della RAL** del richiedente con riferimento al 31/01/2026 (non prevista per i redditi superiori a euro 80.000).

**Nota importante:** i dipendenti con un reddito annuo lordo superiore a **80.000 euro** riceveranno il premio di **2.400 euro esclusivamente in modalità welfare e non è prevista la possibilità di fruire delle giornate di permesso “Free time” né di riportare somme non utilizzate all’anno successivo**.

Destinatari e condizioni

Il premio è riconosciuto alle **Aree Professionali** e ai **Quadri Direttivi** in servizio al **31 dicembre 2025** con contratto a tempo indeterminato (incluso l’apprendistato) e, per la prima volta, **anche a tempo determinato**, a condizione che:

- risultino in servizio anche alla data del **1° maggio 2026**;
- non abbiano ricevuto nel 2025 **provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto** (quindi sono esclusi sospensioni o licenziamenti);

Inoltre:

- in caso di assunzione nel corso del 2025, l’importo sarà **riproporzionato** in base ai mesi effettivamente lavorati;
- in caso di assenze nel corso del 2025 per **congedi parentali** il premio non sarà in ogni caso ridotto per i primi 90 giorni di assenza (**novità**);
- per il personale part-time, il premio sarà **adeguato all’orario di lavoro svolto** nel corso dell’anno;
- le eventuali somme welfare non utilizzate entro il **30 novembre 2026** (e per le quali non sia stato richiesto il riporto all’anno successivo per la parte derivante dalla conversione del premio cash) **saranno destinate automaticamente all’assistenza sanitaria integrativa** oppure, se non presente, al **fondo di previdenza complementare** del dipendente;
- gli importi del premio **non concorrono al calcolo del TFR né della previdenza complementare**.

BUONO PASTO

Gli accordi prevedono l’**aumento del valore del buono pasto** per il personale full time e per il personale part time che effettua l’intervallo per il pranzo, con le seguenti tempistiche:

- **8 euro** dal 1 maggio 2026

- **9 euro** dal 1 marzo 2027

Rimane l'impegno e la volontà delle Organizzazioni Sindacali scriventi di affrontare, in sede di rinnovo contrattazione integrativa, i temi dell'importo del buono pasto per i colleghi part time che non effettuano l'intervallo e per i colleghi delle sedi di Milano sia per quanto riguarda la rinuncia alla mensa che per il contributo versato dal dipendente.

## TELEMEDICINA

Per tutti i dipendenti del gruppo verrà attivato, a partire da aprile 2026 un servizio **gratuito** di telemedicina, con l'erogazione di cure mediche a distanza tramite tecnologie digitali come videochiamate o app, senza la presenza fisica di medico e paziente. Si tratta di un beneficio concreto che va a migliorare ulteriormente quanto previsto nel gruppo in termini di assistenza sanitaria. Dalle prime indicazioni ricevute dall'azienda questi saranno i servizi offerti tramite la società **Blue Assistance** (gruppo Reale Mutua) a partire dal mese di aprile:

### Beneficiari

- Il servizio coprirà il dipendente e fino a **4 componenti il nucleo familiare** (totale 5 persone incluse).

### Servizi di Teleconsulto e Televisita (Illimitati e H24)

- **Medico Generico:** Disponibile H24, 7 giorni su 7, illimitato.
- **Pediatra:** Disponibile H24, 7 giorni su 7, illimitato.
- **Psicologo:** Consulti illimitati.
- **Nutrizionista:** Consulti illimitati, con possibilità di ricevere un piano alimentare.
- **Prescrizioni:** Rilascio di ricette digitali (bianche) per farmaci e visite specialistiche.

### Visite Specialistiche

- **Televisite incluse:** Accesso a televisite illimitate in 15 diverse aree mediche (tra cui cardiologia, dermatologia, ginecologia, gastroenterologia, neurologia, ortopedia, endocrinologia, pneumologia, urologia, ecc.).

### Assistenza Domiciliare e Trasporti

- **Assistenza Infermieristica:** Post-dimissioni ospedaliere, invio infermiere a domicilio con costo a carico della società fino a 250€ all'anno per nucleo.
- **Ambulanza Privata:** Fino a 6 interventi all'anno per trasporto verso strutture sanitarie (se non è possibile recarsi autonomamente).

### Servizi Aggiuntivi (a pagamento o agevolati)

- **Medico a Domicilio:** Invio di un medico entro 2-3 ore dalla richiesta (servizio a pagamento ma con tariffa scontata).
- **Servizio "Longevity"** (attivazione in un momento successivo): Accesso prioritario e tariffe agevolate per familiari in RSA.

**Privacy:** L'azienda non avrà accesso alcuno ai dati; la registrazione avverrà tramite email personale per garantire la riservatezza.

**Pensionati:** Sarà prevista la possibilità di estendere l'offerta ai pensionati (tramite casse le casse sanitarie) con un contributo minimo a loro carico.

### **Contributo aziendale alla previdenza complementare**

Il contributo minimo aziendale al Fondo pensione, a partire dal 1 marzo 2027, aumenterà al 3,50%. Ricordiamo che già con i precedenti accordi avevamo ottenuto l'allineamento del versamento aziendale per gli iscritti al Fondo dell'ex BPM, a partire dal 1 gennaio 2027, a quanto già previsto per il Fondo Pensione dell'ex Gruppo Banco Popolare (3,25%).

### **Smart learning**

La programmazione delle giornate di smart learning verrà effettuata in occasione della pianificazione delle ferie annuali, con l'ottica di favorire l'utilizzo di uno strumento che in passato ha trovato qualche resistenza, dal punto di vista organizzativo, all'utilizzo.

### **Banca del Tempo**

Esclusivamente in caso di accesso al pensionamento o al fondo di solidarietà, le dotazioni residue e non utilizzate di permessi ex festività, riposi compensativi, banca ore/lavoro supplementare saranno donate alla Banca del Tempo con definizione in apposito verbale di conciliazione.

### **Customer Support & Development (CSD)**

L'accordo sottoscritto, oltre a ridefinire e armonizzare in modo più equilibrato turni e pause, introduce un **miglioramento significativo delle indennità e dei buoni pasto** a beneficio della grande maggioranza dei colleghi che finora non disponevano di trattamenti migliorativi rispetto a quanto previsto dal Contratto Nazionale.

Allo stesso tempo, vengono **integralmente salvaguardati i trattamenti di miglior favore già esistenti**, garantiti da accordi precedenti tuttora in vigore, nel pieno rispetto dei diritti acquisiti.

È stato inoltre delineato un **percorso chiaro e strutturato** che porterà, nel prossimo futuro, a **regolamentare tematiche importanti** quali lo smart working, gli inquadramenti e i percorsi professionali specifici per quella struttura, con l'obiettivo di garantire maggiore chiarezza, valorizzazione delle competenze e prospettive di crescita per tutti.

### **Articolazione dell'orario di lavoro in turni e indennità di turno**

L'attività lavorativa viene organizzata in turni articolati su **5 giorni alla settimana**, dal lunedì al sabato, con due giorni di riposo settimanale non necessariamente consecutivi. Ogni turno ha una durata di 7 ore e 12 minuti (per un totale di **36 ore settimanali**) e comprende tre pause di 15 minuti ogni due ore di attività, in conformità a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche.

L'assegnazione ai turni avverrà per periodi non inferiori a una settimana. Eventuali variazioni rispetto al turno assegnato saranno possibili esclusivamente per esigenze organizzative aziendali oppure, su richiesta del lavoratore (previo assenso del Responsabile o di un suo delegato), entro un limite ordinario di 5 cambi turno mensili richiesti dall'interessato, che si aggiungono a ulteriori 5 possibili variazioni per esigenze aziendali. In via

generale, salvo situazioni eccezionali, è previsto un limite complessivo di 10 variazioni mensili.

La programmazione dei turni sarà effettuata secondo criteri oggettivi e trasparenti e verrà comunicata dall'Azienda agli interessati con un preavviso minimo di 30 giorni, di norma con riferimento ai turni del secondo mese successivo.

Per agevolare l'avvio dell'attività lavorativa nel rispetto degli orari, il personale turnista del CSD avrà a disposizione fino a 5 minuti dall'inizio del turno prima della connessione operativa e, allo stesso modo, non sarà tenuto a prendere in carico nuove interazioni negli ultimi 5 minuti di turno, fatto salvo il completamento di eventuali attività già in corso.

Di seguito riportiamo i turni con le relative indennità:

<b>Orario turno full time</b>	<b>Durata pausa</b>	<b>Indennità</b>
<b>7:25 - 15:07</b>	30 min	9,00 €
<b>7:55 - 15:37</b>	30 min	4,50 €
<b>8:25 - 16:07</b>	30 min	4,50 €
<b>8:55 - 16:37</b>	30 min	4,50 €
<b>9:25 - 17:07</b>	30 min	4,50 €
<b>9:55 - 17:37</b>	30 min	4,50 €
<b>10:25 - 18:07</b>	30 min	5,50 €
<b>10:55 - 18:37</b>	30 min	5,50 €
<b>11:25 - 19:07</b>	30 min	6,00 €
<b>11:55 - 19:37</b>	30 min	6,00 €
<b>12:25 - 20:07</b>	30 min	6,00 €
<b>12:55 - 20:22</b>	15 min	6,00 €
<b>13:25 - 20:52</b>	15 min	8,00 €
<b>13:48 - 21:15</b>	15 min	8,00 €
<b>14:18 - 21:45</b>	15 min	11,00 €
<b>14:38 - 22:05</b>	15 min	20,00 €
<b>14:53 - 22:20</b>	15 min	20,00 €

**Per la prestazione lavorativa nei giorni festivi (compresa la domenica) sarà riconosciuta un'indennità di 50 €**

**Pausa pranzo e organizzazione dell'orario** (dal 1° giugno 2026)

Per tutto il personale del CSD che lavora su turni viene introdotta una pausa pranzo strutturata collegata alla pausa di 15 minuti **prevista obbligatoriamente dal D. Lgs. 81/2008**. La pausa complessiva sarà quindi:

- 45 minuti per il pranzo
- 30 minuti per la cena

Per garantire comunque la prestazione lavorativa giornaliera prevista (7 ore e 12 minuti, pari a 36 ore settimanali): l'orario di fine turno sarà posticipato di 30 minuti (per il pranzo) oppure di 15 minuti (per la cena)

Viene riconosciuto il buono pasto, secondo quanto previsto dal Contratto di secondo livello del Gruppo Banco BPM del 10/01/2019.

**Per i lavoratori turnisti assegnati alla sede di Milano:**

- sarà possibile accedere al servizio mensa aziendale, secondo le regole contrattuali vigenti per tutto il personale della sede;
- in alternativa, in caso di non adesione alla mensa, verrà comunque riconosciuto il buono pasto nella misura dal

Contratto Nazionale Abi.

Il buono pasto viene riconosciuto per intero, secondo quanto previsto dal Contratto di secondo livello del Gruppo Banco BPM del 10/01/2019, nei seguenti casi:

- lavoro nella giornata di sabato;
- festività infrasettimanali;
- turni collocati nella fascia oraria 12:55 - 22:15 (fascia in cui non è previsto accesso alla mensa).

### **Formazione finanziata**

Con la firma dell'accordo sulla formazione finanziata dal Fondo Banche Assicurazioni (FBA) il Gruppo avrà accesso ai fondi necessari (2 milioni di euro) per programmare la formazione continuata e professionalizzante dei lavoratori del Gruppo. Accrescere competenze e consapevolezza è una necessità sempre più vitale per le società, ed i lavoratori del settore e le Organizzazioni Sindacali scriventi auspicano che questo concetto diventi sempre più momento centrale e non collaterale rispetto al perseguimento di legittimi obiettivi economici e reddituali.

In conclusione, gli accordi raggiunti rappresentano un **risultato concreto, equilibrato e di prospettiva**, che restituisce valore al lavoro quotidiano, migliora le condizioni economiche e normative e apre nuovi spazi di crescita professionale per tutte e tutti.

È un passo importante che **rafforza diritti, tutele e qualità del lavoro**, e che conferma come la partecipazione, il confronto e l'azione sindacale delle sigle confederali possano produrre risultati tangibili.

Il nostro impegno prosegue: continueremo a lavorare con determinazione per **consolidare quanto ottenuto e conquistare ulteriori miglioramenti**, ascoltando le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori e mettendole al centro di ogni futura trattativa.

Milano, 17 febbraio 2026

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