



## Incontro di trattativa

### 6 febbraio 2025

Nell'incontro di ieri l'Azienda ha comunicato gli aggiornamenti riguardanti il **piano di esodo incentivato**. Le richieste pervenute ritenute idonee e nel perimetro previsto sono state 1384 di cui 1120 nuove adesioni e 264 coda del precedente accordo. 13 sono i colleghi aderenti attualmente in Gardant. Allo stato attuale, quindi, le domande che non verranno accolte saranno 322. L'Azienda non ha comunicato al momento la data di maturazione dei requisiti pensionistici "spartiacque" rispetto all'accettazione o non accettazione delle domande. Confermata la data del 17 febbraio per le conciliazioni delle uscite di fine febbraio.

**Assunzioni.** Parallelamente al piano di uscite, sottoscrivendo con le organizzazioni Sindacali l'accordo, l'Azienda si è impegnata ad assumere entro il 31 marzo 250 nuovi colleghi (150 a tempo indeterminato e 100 a tempo determinato). Alla data attuale sono stati già assunti 42 colleghi, mentre 133 hanno la lettera di impegno e le selezioni continuano per identificare i restanti 75. Le 175 assunzioni già formalizzate sono così destinate: 110 nuovi colleghi alla Rete, 15 al CSD e 50 nelle strutture di Sede.

L'Azienda ha comunicato due interventi di **riorganizzazione** riguardanti due funzioni della sede con decorrenza marzo 2025. Il primo, riguardante la struttura antiriciclaggio, che prevede l'istituzione di una struttura di terzo livello dalla denominazione "*metodologie di autovalutazione e reporting*". A questa struttura andrà la responsabilità di condurre gli esercizi di autovalutazione, di elaborare la reportistica per gli organi aziendali e di definire le metodologie di volta prevenire e mitigare il rischio antiriciclaggio e di finanziamento del terrorismo. L'intervento riguarderà cinque colleghi che continueranno a lavorare a Milano. L'altro intervento riguarderà la filiera della *corporate investment banking* ed in particolare la struttura *Global transaction banking*. L'azienda ha affermato che Non ci saranno ricadute né professionali, né di mobilità e in un solo caso ci sarà un trasferimento ad altra struttura in accogliendo la richiesta del collega in questione.

**Fringe Benefit.** Accogliendo una precisa richiesta fatta dalle Organizzazioni scriventi ci si è confrontati sui problemi che anche quest'anno si sono verificati nelle buste paga di gennaio 2025 sul tema del fringe benefit relativo all'anno 2024 per l'utilizzo di prestiti rotativi, scoperti di conto o prefinanziamenti di mutuo. La modalità attualmente utilizzata dall'azienda è penalizzante per i colleghi che solo a gennaio scoprono la loro definitiva posizione di fringe benefit annuale con il rischio di ritrovarsi lo sfioramento del massimale con la conseguente tassazione. Per questo motivo abbiamo chiesto che il conteggio del progressivo fringe benefit mensilmente consultabile nella busta paga, tenga conto di quanto maturato da tutte le forme di finanziamento assoggettate, compresi utilizzo di fidi di cassa e aperture di conto corrente, prestito rotativo e prefinanziamento mutui.

Abbiamo poi sensibilizzato l'Azienda al rispetto della normativa integrativa vigente in tema di **Part Time** poiché in occasione di questa finestra di rinnovo abbiamo riscontrato una generale rigidità sull'argomento. Dal momento che la banca non ha dato nessuna indicazione in merito riteniamo che siano interventi locali decisi in autonomia, quindi invitiamo tutti i colleghi di non cedere a pressioni ed a richiedere quanto vada incontro alle loro necessità. La stessa sensibilità è stata richiamata per quanto riguarda la **pianificazione delle Ferie**, per le quali è importante ricordare che le uniche regole sono quelle, derivanti dall'applicazione di legge e CCNL, pubblicate nella circolare aziendale e che non sono accettabili diverse indicazioni da parte dei responsabili a vari livelli. Consapevoli che nei prossimi mesi gli organici della Rete e degli uffici di Sede diminuiranno, **non possiamo accettare che il prezzo delle scelte manageriali ed organizzative di questa Azienda venga pagato dai lavoratori**. Ci siamo battuti per mesi per avere il maggior numero possibile di assunzioni proprio per questo motivo: se davvero Banco BPM ha a cuore i temi di conciliazione vita e lavoro e di benessere lavorativo deve dimostrarlo anche nel concreto delle scelte organizzative quotidiane.

L'Azienda ha comunicato che la prossima settimana dovrebbe essere annunciata l'iniziativa dei **Campus estivi 2025** così da consentire, come richiesto, una migliore programmazione delle ferie dei colleghi con figli.

**Pressioni commerciali.** Continua la quotidiana attività di raccolta di segnalazioni di comportamenti non conformi nell'ambito dell'attività commerciale. Le scriventi Organizzazioni sindacali hanno nuovamente sensibilizzato l'Azienda al rispetto dell'Accordo sulle politiche commerciali e, parallelamente, **ricordano a tutti i colleghi che è non si può mai e in nessun caso derogare dal rispetto della normativa**. In particolare è stato annunciato dall'azienda un nuovo sistema di controllo sulle commissioni applicate alle operazioni effettuate dai clienti in sede di consulenza introdotto a seguito di casi in cui colleghi hanno effettuato molte operazioni sullo stesso cliente di disinvestimento e reinvestimento al posto dell'utilizzo dello switch, per ottenere un maggior commissionale.

A domanda specifica l'Azienda ha confermato che nel prossimo aggiornamento del Piano Industriale dovrebbero esserci anche delle comunicazioni riguardanti il **piano di chiusura di sportelli**, al momento non disponibile. È stata però **smentita** la voce, circolata in questi giorni, di un numero di sportelli in chiusura che sarebbe tornato ad essere intorno alle 100 unità, attestandosi invece su numeri molto più bassi, come comunicatoci già negli scorsi mesi.

**Smart Working.** L'Azienda ha comunicato che sta proseguendo gli approfondimenti tecnici e di avere bisogno ancora di tempo per dare una risposta alla nostra richiesta di estensione del lavoro agile anche alla Rete.

**Sistema incentivante e valutazioni professionali.** Abbiamo chiesto che il sistema delle valutazioni rientri nel perimetro previsto dal CCNL (art. 79/80) e non siano influenzate del sistema incentivante. Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale e non ai risultati di un sistema incentivante.

**Casse a giorni alterni e circolare** (prot. 2025DI10). Per la gestione dell'operatività delle operazioni che non comportano la gestione del contante ma richiedono poi la chiusura

contabile abbiamo ribadito che si debba riconoscere la indennità regolata e prevista dal CCNL vigente all'allegato 5 lettera E).

First Cisl, Fisac Cgil e Uilca hanno infine richiesto la convocazione di tre commissioni. La **commissione tecnica** dove si vorranno affrontare delle problematiche derivanti dall'estensione della sperimentazione con filiali di sola consulenza o con cassa a giorni alterni. La **commissione formazione** nella quale sarà necessario chiarire il percorso di formazione destinato e necessario ai colleghi che, per esigenze organizzative, dovranno per la prima volta essere adibiti a mansioni di cassa, o dovranno farlo dopo molti anni, con un particolare focus sull'aspetto della normativa. E la **commissione welfare** con la quale si vorranno approfondire gli aspetti di funzionamento e le novità previste nel prossimo Piano welfare o eventuali nuove proposte.

Milano, 7 febbraio 2025

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