INCONTRO DI TRATTATIVA
20 NOVEMBRE 2025
FIRMATI TRE IMPORTANTI ACCORDI

Nell'incontro di trattativa di giovedì 20 novembre Azienda ed Organizzazioni Sindacali hanno firmato **tre importanti accordi**: Data Loss Prevention, Banca del Tempo e Giornate di Sospensione volontaria.

DATA LOSS PREVENTION

La DLP è una strategia di sicurezza informatica utilizzata per identificare, monitorare e proteggere dati sensibili da minacce interne o esterne per la gestione della clientela e dei relativi rapporti bancari.
L'accordo garantisce che la sicurezza dei dati sia raggiunta nel **pieno rispetto della privacy e dei diritti dei dipendenti**.

I DIRITTI RICONOSCIUTI DALL'ACCORDO SINDACALE

- **Nessun Controllo a Distanza:** gli strumenti DLP e i relativi meccanismi di funzionamento **non potranno essere utilizzati per finalità di controllo a distanza** delle lavoratrici e dei lavoratori.
- **Esclusa la Valutazione delle Prestazioni:** è tassativamente **escluso l'utilizzo** di tali strumenti per finalità di **monitoraggio e/o valutazione delle prestazioni lavorative**.
- **Limiti Disciplinari:** è **escluso ogni utilizzo di dati, strumenti e meccanismi per finalità disciplinari**. L'unica eccezione riguarda gravi e specifici casi di attività fraudolenta, esfiltrazioni dei dati o attacco cyber.
- **Niente Profilazione:** l'azienda ha confermato che i meccanismi di data loss prevention **non danno luogo a nessuna tipologia di profilazione e/o decisione automatizzata**.
- **Cancellazione:** i dati raccolti saranno raccolti e per il periodo definito dalle norme vigenti in materia di privacy o in mancanza per un **periodo massimo di 12 mesi**. Al termine di questo periodo, i dati saranno **automaticamente cancellati in modo irreversibile**.
- **Trasparenza:** in caso di analisi da parte delle funzioni di controllo (a fronte di alert potenzialmente fraudolenti), l'azienda si impegna a fornire **comunicazione al dipendente interessato** se emergono elementi che lo riguardino.

Questo accordo bilancia l'esigenza di sicurezza del Gruppo con la tutela dei diritti di ogni lavoratore.

BANCA DEL TEMPO

Continua la fase sperimentale di questo importante ed innovativo strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro il cui funzionamento viene confermato e migliorato.

Sarà infatti possibile utilizzare i permessi anche nei primi due mesi dell'anno – per motivate e dimostrabili esigenze personali – in anticipo rispetto alla completa programmazione delle ferie 2026.

Inoltre, il taglio minimo di utilizzo sarà di 60 minuti e successivi multipli di 15 minuti.

Infine, nel caso in cui il montante a disposizione al 30 giugno 2026 o al 30 settembre dovesse scendere sotto le 2500 ore, l'Azienda si è impegnata ad aggiungere ulteriori 5000 ore.

SOSPENSIONE VOLONTARIA

Sono state stanziate altre 15mila **giornate di sospensione volontaria** fruibili con le ormai consolidate medesime modalità organizzative

Nel corso dell'incontro sono stati affrontati anche i seguenti argomenti.

CHIUSURA FILIALI

L'Azienda ha comunicato che, in alcune filiali interessate dalla chiusura di fine anno, sarà programmata, dopo il 20 dicembre, una attività di apertura delle cassette di sicurezza forzata poiché una serie di clienti non ha risposto alle comunicazioni aziendali.

Questa attività vedrà coinvolti dei colleghi della filiale col supporto di un notaio e di un servizio di sicurezza.

PIANO DI PENSIONAMENTO INCENTIVATO

L'Azienda ha comunicato di volere attivare un nuovo piano di pensionamento incentivato indirizzato a 336 colleghi il cui requisito di maturazione della finestra di pensionamento anticipato è già maturata oppure maturerà entro il 31 dicembre 2026.

Il piano avrà "spazio" per 120 colleghi con questi requisiti con il criterio della tempestività della domanda (a partire dal momento in cui verrà pubblicata la notizia sul portale), con finestra di cessazione 1° marzo 2026 (per chi ha già maturato il requisito o lo maturerà entro febbraio 2026) oppure in concomitanza con la maturazione della propria finestra.

Inoltre, il piano prevederebbe un importo incentivante direttamente proporzionale alla distanza dalla finestra di pensione per vecchiaia (4, 6 e 8 mensilità) più una ulteriore mensilità quale premio di tempestività per chi matura il requisito nel 2026.

Su questo argomento le Organizzazioni Sindacali scriventi sono consapevoli che la decisione di attivare un piano di pensionamento incentivato rappresenta una autonoma decisione aziendale. Ma, nel contempo, auspicano con forza che questa operazione

preveda un **congruo ricambio generazionale** che permetta di non aumentare ulteriormente la già grave mancanza di personale in rete e negli uffici di sede, problema cronico e reale che FIRST CISL, FISAC CGIL e UILCA denunciano da tempo.

RIORGANIZZAZIONE UFFICIO DI SEDE

È stato comunicata una modifica organizzativa riguardante il riporto gerarchico nell'ambito delle strutture Chief Innovation Officer e Gestione NPE che, secondo l'Azienda, non prevederà mobilità territoriale e professionale.

CIM

Le Organizzazioni sindacali scriventi hanno chiesto dei chiarimenti circa una migrazione di posizioni portafogliate dai Centri Impresi alla Corporate prevista per la fine dell'anno, e se da questa operazione ne derivano modifiche organizzative e ricadute professionali.

SISTEMA PREMIANTE

L'Azienda ha confermato che l'iter prevederà la comunicazione ai colleghi interessati entro fine dicembre con valuta gennaio e che non ha intenzione di comunicare l'importo complessivo stanziato.

Sono stati infine richiesti aggiornamenti sulle domande poste e sulle problematiche segnalate negli scorsi incontri.

Milano, 20 novembre 2025

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