



Forse ci saremmo aspettati come riconoscimento al lavoro fatto dai colleghi qualcosa di diverso da parte di un'azienda che ha l'obiettivo dichiarato di voler distribuire più di **6 miliardi di euro** (non è un refuso) agli azionisti nel corso della vigenza del piano industriale. Inutile dire che l'aspettativa è stata delusa!!

I numeri, però, parlano chiaro: con riferimento all'esercizio 2024, l'assemblea degli azionisti del **30 aprile 2025** ha approvato un dividendo di **0,60 euro per azione** che, sommato all'acconto di **0,40 euro già erogato nel 2024**, porta il dividendo complessivo a **1,00 euro per azione**.

In termini economici significa **circa 1,509 miliardi di euro distribuiti agli azionisti** in un solo esercizio, con un **payout ratio salito a circa l'80% degli utili complessivi**.

Risorse enormi che, ancora una volta, trovano immediata destinazione verso la remunerazione del capitale.

Sappiamo bene che ogni volta che si tratta di riconoscere concretamente il valore del **contributo fornito da lavoratrici e lavoratori** agli straordinari risultati che, soprattutto negli ultimi anni, l'azienda sbandiera ai quattro venti, nel migliore dei casi... balbetta.

Non possiamo accettare la proposta di un premio di produzione pari a 2.250 euro e restiamo senza parole di fronte alle forti resistenze opposte alla richiesta di un **aumento del buono pasto ad 8 euro fin da subito per poi passare a 9 euro a gennaio 2027** che, peraltro, consentirebbe solo parzialmente di compensare l'aumento del costo della vita.

Da parte nostra rimane la ferma volontà di **riconoscere a lavoratrici e lavoratori** il forte impegno profuso nel corso del 2025 in cui gli ottimi risultati sono stati ottenuti nonostante una costante diminuzione di personale, condizioni organizzative



deficitarie, insostenibili pressioni commerciali e fruizione degli strumenti di conciliazione di vita e di lavoro messa costantemente a repentaglio nei fatti.

Rimane inoltre l'obiettivo di trovare un accordo soddisfacente per le tipicità lavorative ed organizzative del **CSD**.

Vediamo quindi quali altri temi sono emersi nel corso dell'incontro:

L'Azienda ha annunciato due comunicazioni che a breve verranno pubblicate sul portale aziendale nella sezione delle *News risorse umane*. Una riguarderà la finestra di rinnovo, modifica o attivazione di nuovi **part time** per la quale è stata snellita la procedura appoggiata direttamente su **Clarity**. L'altra riguarderà un nuovo applicativo su Clarity per la richiesta automatizzata dei permessi **legge 104, congedo straordinario, permessi DSA e BES**. Ci sarà una news e un manuale operativo.

In seguito alle segnalazioni fatte pervenire dalle Organizzazioni Sindacali, l'Azienda ha dato disposizione a Gestione di utilizzare lo strumento della *Banca del Tempo* per sistemare le anomalie e le problematiche nate nella giornata del 20 gennaio a causa dell'eccezionale ondata di maltempo che ha colpito la **Sicilia**.

Con riferimento ai 100 colleghi **assunti** con contratto a tempo determinato, frutto dell'Accordo del dicembre 2024 fortemente voluto dalle Organizzazioni Sindacali scriventi, l'Azienda ha comunicato che 19 di loro sono stati già confermati a tempo indeterminato, 42 verranno confermati a breve e gli ultimi 39 avranno il termine per la conferma a fine marzo al termine delle naturali valutazioni.

L'Azienda ha comunicato due interventi organizzativi:

- Il primo, con decorrenza 6 aprile 2026, renderà più fruibile la **flessibilità di orario settimanale** di due ore prevista dal contratto integrativo vigente perchè ci sarà un meccanismo automatico di compensazione dei crediti e dei debiti orari.
- Il secondo riguarderà circa 2800 lavoratori di vari uffici di sede (individuati per le caratteristiche delle loro lavorazioni) e consisterà nella **modifica del profilo orario** con lo scopo di dare maggiore flessibilità e facilità di gestione. Per tutti i lavoratori verranno fissate le 8:30 come orario di entrata standard ferma restando la possibilità di anticipare o posticipare di mezz'ora l'orario di entrata stesso. La modifica riguarderà anche i lavoratori part time degli uffici interessati, ma solo quelli con finestra di rinnovo primaverile. Gli altri continueranno con l'attuale modalità fino alla finestra di rinnovo autunnale.

Le Organizzazioni Sindacali scriventi hanno chiesto maggiori informazioni su queste modifiche organizzative per valutarne l'impatto dal punto di vista normativo e dal punto di vista della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nel rispetto di tutti i lavoratori del Gruppo.



Sono state infine individuate criticità rilevanti su **Milano** per le giornate del **2, 5 e 6 febbraio** causate dagli eventi legati ai **Giochi Olimpici Invernali**. In base all'ordinanza comunale che identifica le strade oggetto di restrizione sono stati disposti i seguenti interventi organizzativi:

- il 6 febbraio saranno chiuse tutte le mense aziendali di Milano
- Nei giorni **2 e 6 febbraio** sarà chiusa al pomeriggio (dalle 13:20) la filiale di Via Santa Margherita 5
- Il solo **6 febbraio** saranno chiuse al pomeriggio (dalle 13:20) le seguenti filiali: Milano Vittoria, Milano Missori, Milano Sempione, Milano Stuparich, Milano Largo Cairoli, Centro Imprese Largo Cairoli, Piazza Meda, Milano Mercanti Hub e Cim e Banca Aletti (Viale Matteotti, Corso Venezia e Milano Porta Vittoria).

Per le filiali sarà inserito un permesso retribuito per il pomeriggio mentre le sedi saranno in smart working con presenza in sede solo per il personale necessario per esigenze tecniche operative limitate.

Novara: il 2 febbraio saranno chiuse le zone del centro per le riprese di una fiction, quindi ci sarà una mobilità ridotta. Sarà consigliato l'uso dello smart working.

Il prossimo incontro di delegazione è calendarizzato per il 5 febbraio 2026.

Milano, 29 gennaio 2026

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