



Azienda e delegazione trattante sindacale si sono incontrate nella giornata di venerdì 6 giugno.

Aggiornamento sulla Data Loss Protection

È stato innanzitutto rappresentato alle Organizzazioni Sindacali il tema del **Data Loss Protection** che riguarda, di fatto, l'intenzione aziendale di aggiornare la normativa interna sulla gestione e accesso ai dati privati della clientela durante la normale attività bancaria. Su questo tema è in corso un esame – sia della Circolare aziendale sia dell'eventuale accordo proposto – per valutare gli aspetti legali e normativi e le ricadute su tutti i lavoratori coinvolti.

Implementazioni nella Sezione Clarity

È stato comunicato un intervento di aggiornamento della sezione **Clarity** riguardante il curriculum professionale dei lavoratori del Gruppo. Di fatto la sezione relativa verrà implementata con una serie di informazioni inerenti: il contratto di lavoro, il rapporto di inquadramento, la retribuzione, la sede di lavoro, l'orario di lavoro, la flessibilità e le dotazioni annuali di ferie e permessi. Inoltre, verranno inseriti anche i riferimenti agli enti previdenziali e assicurativi presso cui vengono accreditati i contributi previdenziali obbligatori e quelli dell'assistenza sanitaria e della previdenza complementare.

Sempre nella sezione clarity verrà attivato in via sperimentale uno **strumento di Intelligenza Artificiale generativa** (chiamato *Maira*) che avrà il compito di rispondere a domande tecniche relative al mondo HR. L'Azienda ha dichiarato, su questo argomento, che lo strumento di IA è alimentato dalla normativa di riferimento aziendale, non gestirà dati personali (quindi non fornirà risposte circostanziate sulla situazione del singolo collega) e non utilizzerà algoritmi.

Le Organizzazioni sindacali scriventi hanno preso nota dell'informativa aziendale riservandosi di fare le opportune verifiche circa il quadro normativo e le eventuali ricadute sui lavoratori.

Aggiornamento sul Performance Management

È stato rappresentato nel corso dell'incontro un aggiornamento del meccanismo aziendale denominato *Performance Management* (i.e. sistema di valutazione delle prestazioni) che negli ultimi anni ha visto prima l'implementazione della sezione relativa alle aspirazioni professionali, e poi l'introduzione di schede di valutazione differenziate per segmento di competenza e per livello di complessità. Dal 16 giugno, quindi, inizierà il progetto pilota della fase di **continuous feedback** che coinvolgerà un gruppo eterogeneo di colleghi scelti tra funzioni di rete e funzioni di capogruppo (DT Novara, Enti e Terzo settore, Banca Aletti investment wealth management). Si tratta, in estrema sintesi e citando la relazione aziendale, di uno step su base

volontaria pensato per *introdurre in maniera più strutturata la logica del feedback continuo (bidirezionale collaboratore-responsabile) proprio per dare un valore maggiore al contributo di ciascuno, e per creare maggior coinvolgimento che è uno degli obiettivi principali della strategy di banco BPM*). Anche su questo le OO.SS. si riservano di valutare lo strumento.

Aggiornamenti su Welfare e Smart Working

L'Azienda ha poi fornito altre comunicazioni ed aggiornamenti:

- La **Banca del Tempo** è stata alimentata con le 5000 ore versate dall'Azienda (previste dall'accordo sottoscritto) a cui sono state aggiunte 651 ore donate dai lavoratori e quindi altrettante 651 ore aggiunte dall'Azienda. E' stato anticipato che verrà spedito a tutti i lavoratori una comunicazione in tal senso.
- Circa 400 colleghi (scelti tra i responsabili filiali Hub e responsabili Centri Imprese) verranno coinvolti in una ricerca inerente il *benessere psicologico delle persone in azienda* promossa dall'Università Cattolica di Milano e Università di Torino. Il processo - una serie di domande a cui rispondere - sarà su base volontaria, totalmente anonimo e rappresenterà i risultati solo su base aggregata.
- Il giorno 16 giugno avranno luogo le **conciliazioni** che riguarderanno in mattinata i colleghi in uscita per esodo a fine giugno e nel pomeriggio i colleghi in uscita per il piano di pensionamento incentivato.
- In seguito alla firma del nuovo accordo sul **lavoro agile** all'interno del Gruppo Banco BPM, sono pervenute 5088 adesioni al nuovo contratto di smart working (a fronte di una popolazione potenziale di 5361 lavoratori). Mentre sono 1622 i colleghi potenzialmente destinatari delle previsioni di temporanea estensione dello smart working collegata alla genitorialità. Infine, dei 416 responsabili interessati dall'allargamento, 380 hanno per il momento sottoscritto l'accordo.

Risposte a Tematiche Specifiche

- Come risposta al volantino confederale sul tema dei **quality day** nel CSD (contact center) l'Azienda ha precisato i perimetri di un'attività che a suo parere ritiene corretta, non nuova, indirizzata a fini di formazione professionale e di organizzazione sia normativa che commerciale. Le Organizzazioni sindacali scriventi hanno preso nota della "risposta" aziendale ma si riservano di fare le opportune verifiche rispetto alla correttezza normativa ed alle pressioni commerciali che questi incontri possono generare.

A margine dell'incontro First Cisl, Fisac Cgil e Uilca hanno chiesto una conferma circa la tassazione del **Free Time** (tassazione ordinaria confermata). Hanno portato poi ancora una volta l'attenzione della Azienda sul fenomeno dei colleghi **part time** per i quali non vengono organizzati in maniera sistematica corsi modulati all'orario di lavoro e, con riferimento al polo di Parco De Medici a Roma, senza l'adeguamento degli orari del servizio navetta.

Infine, a domanda circa l'eventuale iniziativa aziendale di un **momento premiante** analogamente a quanto risulta sia avvenuto gli scorsi anni, è stato risposto che lo strumento verrà eventualmente attivato dopo l'estate.

Milano, 6 giugno 2025

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