

In una fase di riorganizzazioni e forti pressioni competitive redistribuire valore e rafforzare le tutele è una scelta di campo

Fontana (*Fabi*): in Bpm accordo per 19 mila bancari

DI GAUDENZIO FREGONARA

«Questo accordo è una risposta concreta alle difficoltà affrontate dai lavoratori e riafferma un principio che per *la Fabi* è centrale: in una fase in cui il settore bancario è attraversato da riorganizzazioni, concentrazioni e forti pressioni competitive, redistribuire valore e rafforzare le tutele non è un dettaglio, ma una scelta di campo». A sottolinearlo è il coordinatore *Fabi* in Banco Bpm Gianpaolo Fontana a margine del pacchetto di accordi sottoscritto con l'azienda di Piazza Meda. Un'intesa, secondo il sindacalista, che migliora istituti importanti come salario variabile, welfare, buoni pasto, previdenza complementare, telemedicina e organizzazione del lavoro. Un risultato che arriva al termine di un 2025 segnato dall'incertezza dell'ops lanciata da Unicredit e che ha inciso sul clima interno, richiedendo uno sforzo aggiuntivo in termini di produttività e flessibilità.

Domanda. Un premio aziendale che arriva a 2.400 euro, che valore ha?

Risposta. Ha un valore sia economico sia politico-sindacale. Economico perché il premio aziendale viene fissato a 2.400 euro, con un incremento di oltre il 14% rispetto al premio 2024 erogato nel 2025. Politico perché arriva al termine di un anno complesso, in cui i colleghi hanno garantito risultati importanti in un contesto di forte incertezza. Nell'accordo 80.000 euro di retribuzione annua lorda serve a definire le modalità di pagamento del premio. Fino a quella soglia è prevista una doppia possibilità: ricevere 1.700 euro in busta paga (con tassazione agevolata) oppure 2.200 euro in welfare. In entrambi i casi si aggiungono ulteriori 200 euro in welfare. Per chi supera gli 80.000 euro, invece, il premio sarà interamente riconosciuto in welfare: 2.200 euro più 200 euro aggiuntivi. In

sostanza, cambia la modalità di erogazione, non l'importo massimo complessivo, che può arrivare a 2.400 euro.

D. Oltre al premio cresce anche il buono pasto e la contribuzione per la previdenza complementare

R. Sì, sono altri interventi che erano attesi da tempo. Il ticket passerà dagli attuali 7 euro a 8 euro dal 1° maggio 2026, per poi salire a 9 euro dal 1° marzo 2027. Un incremento complessivo del 28,6% rispetto ad oggi. In una fase di inflazione ancora percepita sui beni di consumo quotidiani, è un elemento di attenzione concreta al potere d'acquisto. Inoltre, ab-

biamo concordato un aumento dello 0,25% del contributo aziendale alle forme di previdenza integrativa, che porterà il versamento minimo al 3,50% dal marzo 2027. Rafforzare la previdenza integrativa significa investire sulla sicurezza futura dei lavoratori, dando stabilità non solo al presente ma anche al domani.

D. Una novità assoluta è la telemedicina. Di che si tratta?

R. Per la prima volta nel gruppo sarà attivato, a carico aziendale (70 euro annui), un servizio di telemedicina per prestazioni sanitarie a distanza. Parliamo di consulti specialistici, prescrizioni digitali e servizi di assistenza. È un tassello che integra il welfare tradizionale e intercetta bisogni nuovi. Poi c'è l'altro tema, su cui da tempo *la Fabi* insisteva, che è quello del Customer support & development (Csd), rappresenta un primo passo verso la progressiva armonizzazione dei trattamenti. Insomma, non possiamo che dirci soddisfatti perché il risultato ottenuto conferma il ruolo del sindacato come interlocutore determinato e responsabile, e pur nelle difficoltà del confronto, è doveroso riconoscere anche alla delegazione aziendale l'impegno che ha consentito di arrivare a soluzioni condivise. È un risultato che tutela il presente e rafforza il futuro dei 19.000 colleghi del gruppo. (riproduzione riservata)

