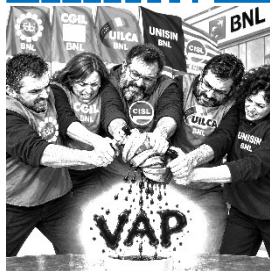




SEGRETERIE DI COORDINAMENTO DEL GRUPPO BNL



*Oltre sette mesi di trattativa per il premio aziendale.
Un accordo che non cancella le distanze con l'azienda.*

VAP 2026

UNA LUNGA TRATTATIVA PER QUALCHE CAFFÈ IN PIÙ

Dopo oltre sette mesi di confronto, le Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto un accordo al fine di scongiurare la possibilità di un'erogazione unilaterale il cui importo, soggetto a tassazione piena, sarebbe stato assai inferiore rispetto a quanto raggiunto.

redistribuzione della ricchezza prodotta, ma anche come leva di valorizzazione professionale, motivazione e fidelizzazione delle persone.

Le persone sono stanche di ascoltare i costanti slogan aziendali sull'importanza dei dipendenti senza che questi si traducano in scelte economiche e riconoscimenti concreti.

Inquadramento/Livello	Cash	Welfare	Misto Cash	Misto Welfare
Dirigenti	-	2345	-	-
QD 4° Livello	1562	2345	783	977
QD 3° Livello	1345	2017	674	841
QD 2° Livello	1213	1819	606	759
QD 1° Livello	1150	1724	576	719
3^ Area 4° Livello	1027	1541	514	642
3^ Area 3° Livello	1003	1505	502	627
3^ Area 2° Livello	925	1389	462	578
3^ Area 1° Livello	874	1311	436	546
Area Unificata	829	1245	415	518

Una trattativa lunga e complessa, che ha visto le Organizzazioni Sindacali avanzare moltissime proposte, richieste e soluzioni anche innovative, nel tentativo di ottenere un riconoscimento economico adeguato al contributo delle lavoratrici e dei lavoratori ai risultati conseguiti dalla Banca, come ampiamente diffuso dall'azienda a mezzo stampa.

Di queste proposte abbiamo concordato il riconoscimento di una giornata aggiuntiva al padre lavoratore che fruisca di tutti e 15 i giorni di congedo parentale. Inoltre, verrà riconosciuto il ticket pasto (importo del personale part time) a chi fruisce del congedo parentale ad ore e che ad oggi, uscendo prima della pausa pranzo, non ne beneficia.

Rimane, quindi, un rammarico profondo: ancora una volta è emersa una distanza significativa tra i risultati economici della Banca e la volontà di investire realmente sulle proprie risorse umane. Nel corso della trattativa abbiamo più volte richiamato l'importanza del VAP non soltanto come strumento di

Le Organizzazioni Sindacali firmatarie ritengono sia arrivato il momento di tradurre le intenzioni ed i risultati economici che in un adeguata redistribuzione salariale a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, in coerenza con i livelli medi di riconoscimento del settore. Un elemento emerso e condiviso dalla stessa AD nel corso dell'ultimo incontro con le OO.SS.

La firma di questo accordo non rappresenta quindi un punto di arrivo, ma un passaggio all'interno di un percorso rivendicativo che dovrà proseguire già a partire dal prossimo Piano Industriale.

Continueremo a lavorare per alzare l'asticella, affinché la voce delle lavoratrici e dei lavoratori trovi maggiore spazio nelle scelte aziendali e affinché il valore delle persone non rimanga soltanto una dichiarazione di principio.

Perché i risultati della Banca si costruiscono con il lavoro delle persone. Ed è giusto che a quel lavoro corrisponda un riconoscimento adeguato.

Roma, venerdì 30 ottobre 2026

Segreterie di Coordinamento del Gruppo BNL
FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA - UNISIN