

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO BANCO BPM

Milano,

Tra

il Banco BPM in qualità di capogruppo

e

la Delegazione di Gruppo delle OO.SS. Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Unisin Falcri Silcea Sinfub

Premesso che:

- dal 1° gennaio 2018 prende avvio l'applicazione del nuovo modello di rete commerciale e distributivo del Gruppo Banco BPM che supererà i pregressi assetti e soluzioni attualmente in essere e sarà adottato in modo trasversale per l'intera rete, indipendentemente dalla legal entity di riferimento;
- il nuovo modello si caratterizza per profonde modifiche e innovazioni, con l'obiettivo di garantire competitività sul mercato, avendo a riferimento la centralità del cliente e tenendo conto delle esigenze e comportamenti della clientela stessa, delle innovazioni tecnologiche e della concorrenza di operatori non tradizionali;
- a tale riguardo, nell'ambito dell'Accordo Quadro conseguente alla procedura di fusione tra Banco Popolare e Banca Popolare di Milano del 23 dicembre 2016 le Parti si sono già date atto della necessità di avviare un confronto per addivenire ad una normativa unitaria nell'ambito del nuovo Gruppo, coerente con i relativi assetti organizzativi e modello distributivo e idonea a supportarne la crescita e lo sviluppo;
- tale necessità è stata ribadita nell'ambito dell' *"Accordo di percorso per la definizione del nuovo contratto di secondo livello del Gruppo Banco BPM"* del 6 novembre 2017 (i cui contenuti si intendono integralmente richiamati e confermati) con il quale le Parti hanno anche definito gli ambiti prioritari in merito ai quali dare avvio al confronto e le relative tempistiche;
- il superamento dei modelli organizzativi e distributivi nonché dei presupposti sottostanti alle pregresse discipline di secondo livello rinforza l'esigenza di pervenire alla definizione di un quadro normativo unitario di riferimento applicabile alla nuova realtà.

Lo sviluppo del confronto, che ha avuto luogo nelle giornate del 21, 22, 23, 28, 29 novembre 2017, 4, 5, 6, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 27, 28, 29 dicembre 2017 ha portato alla sottoscrizione del presente contratto collettivo di secondo livello, destinato a tutto il personale di tutte le aziende del Gruppo con applicazione del CCNL del credito con le specificità, le diverse scadenze temporali e le eventuali diverse previsioni individuate dalle Parti nell'ambito delle singole materie trattate.

Le materie specificamente trattate nell'ambito del presente contratto collettivo di secondo livello ai sensi delle disposizioni di legge e di CCNL, sono:

1. figure professionali e inquadramenti del nuovo modello di rete commerciale,
2. mobilità e rimborsi chilometrici,
3. conciliazione tempi vita lavoro,
4. condizioni e criteri della remunerazione variabile cd "premio aziendale" con riferimento ai risultati economici e/o specifici obiettivi (ex art. 48 CCNL),
5. condizioni finanziarie e finanziamenti al personale,
6. welfare.

Per quanto attiene ai temi relativi a assistenza sanitaria e previdenza integrativa le Parti si danno atto che, in aderenza con quanto già previsto dall'Accordo di percorso per la definizione del nuovo contratto di secondo livello del gruppo Banco BPM del 6 novembre 2017, in ragione della complessità tecnica della materia, la stessa sarà trattata in momenti diversi dalle fasi di cui all'alinea che segue.

In aderenza con quanto sancito dall'accordo di percorso del 6 novembre 2017, le Parti entro il 31 dicembre 2017 hanno definito le materie di cui ai punti 1, 2, 3, e 4. Confermano altresì l'impegno a definire le materie di cui ai punti 5 e 6 entro il 31 marzo 2018, secondo le previsioni specifiche del suddetto accordo.

Con specifico riferimento a quanto previsto dall'art. 4 del Verbale di accordo dell'ex Gruppo Banco Popolare dell'11 ottobre 2012, le Parti si danno atto che, trattandosi di materia rientrante nell'ambito welfare, essa sarà oggetto di trattazione nell'ambito del punto 6 secondo le tempistiche sopra indicate, continuando nelle more a trovare applicazione.

Le Parti si danno atto che rientra tra le competenze della Delegazione di Gruppo, ai sensi del Protocollo in tema di Relazioni del Gruppo Banco BPM del 23 dicembre 2016, stipulare intese riguardanti la contrattazione di secondo livello per tutte le aziende del Gruppo.

Le Parti si danno inoltre atto che, in aderenza a quanto sancito nell'ultimo comma dell'articolo 13 del richiamato Accordo Quadro, la sottoscrizione del presente Accordo, che definisce la nuova normativa di secondo livello del Gruppo Banco BPM, determina, con decorrenza dal 1° gennaio 2018 la completa sostituzione e definitiva disapplicazione di ogni altra previsione relativa alle materie e agli argomenti trattati, rivenienti dalla contrattazione collettiva di secondo livello dei due Gruppi Banco Popolare e Banca Popolare di Milano.

Il presente accordo ha validità quadriennale. Alla scadenza del primo biennio le parti si incontreranno per valutarne l'attualità.

Le Parti confermano fin d'ora le previsioni di cui all' *"Accordo Quadro conseguente alla procedura di fusione tra Banco Popolare e Banca popolare di Milano"* del 23 dicembre 2016.

1. FIGURE PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI DEL NUOVO MODELLO DI RETE COMMERCIALE E DISTRIBUTIVO

Il nuovo modello di rete commerciale e distributivo del Gruppo Banco BPM, che entrerà in vigore a partire dal prossimo 1° gennaio 2018, ha caratteristiche di profondo cambiamento strutturale rispetto ai precedenti assetti e soluzioni adottate presso i due ex Gruppi Banco Popolare e Banca Popolare di Milano.

In particolare, il nuovo modello comporta una generale riarticolazione e riorganizzazione della rete del Gruppo con la previsione di:

- una nuova segmentazione della clientela in particolare attraverso l'accentramento presso le filiali della clientela privati, personal, business e imprese con fatturato fino a € 75 mln e con conseguente diversa responsabilità di presidio del territorio in capo alle filiali stesse;
- una particolare valorizzazione dei controlli di primo livello presso le filiali Hub e Indipendenti;
- l'innovazione degli attuali modelli di presidio da parte delle filiali retail del territorio e della clientela attraverso: filiali Hub con offerta completa di prodotti e servizi alla clientela, filiali Spoke con offerta e operatività limitata ad alcuni servizi, filiali indipendenti con offerta di prodotti e servizi rispondente alle esigenze dei segmenti di clientela serviti;
- elevati livelli di servizio in termini di velocità di risposta al cliente ed efficienza operativa anche attraverso processi celeri e semplici nella concessione del credito;
- l'innovazione nel modello di servizio alle imprese attraverso la creazione di Centri Corporate sul territorio con servizi e gestori dedicati.

In relazione alla rivisitazione del modello commerciale come sopra richiamata nei suoi tratti essenziali e con l'obiettivo di valorizzare le risorse umane che rappresentano un asset fondamentale per lo sviluppo e il successo del Gruppo, le Parti, richiamato anche quanto previsto dagli artt. 82, comma 7 e 90, comma 10 del vigente CCNL, intendono definire una normativa di riferimento in grado di supportare il nuovo modello e valorizzare le competenze professionali del personale in ragione delle modalità di svolgimento delle prestazioni connesse ai livelli di responsabilità, tempo per tempo assegnati e in coerenza con la professionalità e l'esperienza acquisita nonché delle mutevoli esigenze del contesto organizzativo e produttivo di riferimento.

A tale riguardo è opportuno evidenziare come, dal momento che il nuovo modello di rete costituirà un fattore abilitante per l'aumento dell'efficacia commerciale del Gruppo, esso intenda valorizzare con particolare attenzione figure professionali focalizzate appunto sull'attività commerciale. Esse potranno pertanto essere destinatarie di specifici investimenti in termini di crescita professionale attraverso formazione dedicata per il ruolo e attraverso un insieme di percorsi inquadramentali con il duplice obiettivo di valorizzarne il ruolo commerciale e al contempo di sostenerne il consolidamento delle conoscenze e professionalità nel tempo.

Le Parti si danno atto che la formazione, l'aggiornamento professionale e lo sviluppo delle competenze intese come conoscenze, capacità e comportamenti, costituiscono un fattore fondamentale e strategico sia per l'azienda che per il personale affinché quest'ultimo possa ricoprire in modo ottimale il ruolo assegnato, anche in coerenza con quanto previsto dall'“Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro” dell'8 febbraio 2017.

A tale scopo le Parti si danno atto che requisito essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo sia anche la fruizione della formazione proposta dall'Azienda, ivi inclusa naturalmente quella cd. obbligatoria.

Dichiarazione dell'Azienda: L'azienda richiama i contenuti espressi nell'ambito del Codice Etico ai sensi del quale “Il Gruppo promuove il massimo grado di professionalità nei propri Dipendenti” e “... favorisce nel continuo la crescita professionale, mettendo a disposizione idonei strumenti di formazione, di aggiornamento e di sviluppo”.

Articolo 1.1 Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente capitolo.

Articolo 1.2 Ambito di applicazione

Ferma restando la piena applicazione delle disposizioni di legge e CCNL tempo per tempo vigente, le Parti confermano sin d'ora la piena fungibilità dei lavoratori nell'ambito della stessa categoria.

L'ambito di applicazione del presente capitolo riguarda le seguenti figure professionali in servizio con contratto a tempo indeterminato (con esclusione degli apprendisti):

- Addetto imprese
- Addetto corporate,
- Gestore,
- Figure specialistiche,
- Deliberante crediti in Direzione territoriale,
- Preposti di filiale,
- Direttori di filiale (Hub, Indipendenti, Indipendenti coordinate),
- Referente Controlli presso filiali Hub e Indipendenti,
- Referente Commerciale,
- Responsabile Coordinamento Privati,
- Responsabile Coordinamento Imprese,

con un focus nei confronti di quei Gestori incaricati di gestire portafogli di clientela anche mediante l'offerta fuori sede.

Articolo 1.3 Crescita professionale

La formazione, l'aggiornamento professionale e lo sviluppo delle competenze costituiscono un fattore fondamentale e strategico sia per l'azienda, per le Organizzazioni Sindacali e che per il personale affinché quest'ultimo possa ricoprire i ruoli assegnati, avendo anche a riferimento un percorso di crescita in stretta connessione alla valorizzazione delle competenze (intese come conoscenze, capacità e comportamenti) tempo per tempo acquisite.

Si considera essenziale per acquisire una completa padronanza del ruolo la fruizione della formazione proposta dall'Azienda, ivi inclusa naturalmente quella cosiddetta obbligatoria.

A tal fine le Parti si danno atto che per acquisire la padronanza del ruolo l'azienda favorirà la fruizione di adeguati e specifici percorsi di formazione.

Da parte aziendale è assunto l'impegno a garantire opportuni corsi di formazione destinati a quei lavoratori che abbiano mansioni di gestore di portafoglio retail ai quali sia richiesto di conseguire l'iscrizione all'albo unico dei Consulenti Finanziari.

L'azienda si farà carico di tutti i costi relativi all'esame per l'iscrizione all'albo unico dei Consulenti Finanziari di coloro che, su indicazione dell'azienda stessa, conseguiranno l'abilitazione e a cui sarà richiesto di svolgere le attività per le quali è necessaria questa abilitazione.

Con riferimento a quanto sopra espresso, le Parti confermano il ruolo della Commissione paritetica di Gruppo sulla formazione, così come già definito nell'ambito dell'Accordo in tema di relazioni industriali del Gruppo Banco BPM del 23 dicembre 2016.

Dichiarazione dell'Azienda:

L'azienda si impegna a verificare la sussistenza delle condizioni affinché lo svolgimento dei corsi di formazione a distanza presso la Rete possa avvenire nell'ambito di aree il più possibile riservate e non direttamente esposte al contatto con la clientela.

Articolo 1.4 Figure professionali del nuovo modello

Articolo 1.4.1 Addetto imprese

E' presente presso le filiali Hub e alcune Indipendenti. Supporta, nel rispetto della normativa interna, il Gestore Imprese attraverso lo svolgimento di attività di tipo amministrativo.

A favore dei richiamati lavoratori è prevista la seguente progressione inquadramentale:

- 1) conseguimento dell'inquadramento nel 2° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 24 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 1° livello della 3^ Area Professionale;
- 2) conseguimento dell'inquadramento nel 3° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 36 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 2° livello della 3^ Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede.

Tutte le progressioni inquadramentali di cui sopra vengono riconosciute alle seguenti condizioni:

- A) che nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini;
- B) che nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria;

Nota a verbale:

Con riferimento a quanto previsto al punto B) che precede, le Parti richiamano quanto già espresso nell'ambito dell'Accordo sindacale per la presentazione al Fondo FBA dei Piani Formativi a valere sull'Avviso 01/2017 del 9 ottobre 2017 e quindi *"confermano la centralità della formazione quale strumento di integrazione, riqualificazione e cambiamento culturale, nonché acquisizione delle competenze necessarie per sostenere lo sviluppo professionale delle proprie risorse"*.

Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Articolo 1.4.2 Addetto corporate

L'**Addetto corporate** ha il compito di supportare il Gestore Corporate attraverso lo svolgimento di attività specialistiche pur in ambito amministrativo relative alla proposta e all'istruttoria delle pratiche di competenza del Gestore stesso.

A favore dei richiamati lavoratori è prevista la seguente progressione inquadramentale:

- 1) conseguimento dell'inquadramento nel 2° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 18 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 1° livello della 3^ Area Professionale;

- 2) conseguimento dell'inquadramento nel 3° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 24 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 2° livello della 3^ Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede.

Tutte le progressioni inquadramentali di cui sopra vengono riconosciute alle seguenti condizioni:

- A) che nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini;
- B) che nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria;

Si richiama la nota a verbale di cui all'art. 1.4.1.

Articolo 1.4.3 Gestore

Il nuovo modello commerciale, che comporta l'adozione per l'intero Gruppo del modello di consulenza di portafoglio, prevede la figura professionale del gestore di clienti quale soggetto incaricato della gestione diretta di uno specifico portafoglio di clientela. Pone inoltre in evidenza la necessità e l'opportunità che i gestori vengano formati in via prioritaria sulle specifiche caratteristiche del ruolo che devono ricoprire, ovvero prioritariamente: capacità di relazione e di ascolto, capacità analitica, capacità di pianificazione dell'attività e di ricerca delle soluzioni più adatte al singolo cliente.

Il Gestore è responsabile della gestione, della relazione, della cura e della fidelizzazione della clientela assegnata e contribuisce al ~~del~~ conseguimento degli obiettivi economici e patrimoniali della filiale.

Le Parti, con l'obiettivo di valorizzare la specificità della figura del gestore in quanto tale in relazione alla tipologia di clientela gestita, ritengono opportuno differenziare i relativi trattamenti.

1) Trattamenti inquadramentali

A favore dei lavoratori aventi mansione di **Gestore di Clienti Retail che gestiscono portafogli privati** è prevista la seguente progressione inquadramentale:

- 1) conseguimento dell'inquadramento nel 2° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 24 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 1° livello della 3^ Area Professionale;
- 2) conseguimento dell'inquadramento nel 3° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 36 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 2° livello della 3^ Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede.

A favore dei lavoratori aventi mansione di **Gestore di Clienti Retail che gestiscono portafogli personal e business** è prevista la seguente progressione inquadramentale:

- 1) conseguimento dell'inquadramento nel 2° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 18 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 1° livello della 3^ Area Professionale;
- 2) conseguimento dell'inquadramento nel 3° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 18 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 2° livello della 3^ Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede;
- 3) conseguimento dell'inquadramento nel 4° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 24 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 3° livello della 3^ Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede

A favore dei lavoratori aventi mansione di **Gestore di Clienti Retail che gestiscono portafogli imprese** è prevista la seguente progressione inquadramentale:

- 1) conseguimento dell'inquadramento nel 2° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 12 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 1° livello della 3^ Area Professionale;
- 2) conseguimento dell'inquadramento nel 3° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 18 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 2° livello della 3^ Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede;
- 3) conseguimento dell'inquadramento nel 4° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 24 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 3° livello della 3^ Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede.

Coloro che abbiano conseguito l'inquadramento nel 4° livello della 3^ Area Professionale, trascorsi 12 mesi di permanenza nel ruolo con il predetto inquadramento, , conseguiranno l'inquadramento nel 1° livello dei Quadri Direttivi.

A favore dei lavoratori aventi mansione di **Gestore di Clienti Corporate** è previsto l'inquadramento nel 1° livello dei Quadri Direttivi.

Tutte le progressioni inquadramentali delineate nel presente paragrafo vengono riconosciute alle seguenti condizioni:

- A) che nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini;
- B) che nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria.

Si richiama la nota a verbale di cui all'art. 1.4.1.

2) Decorso dell'anzianità nell'esercizio della mansione

In caso di mutamento della tipologia di portafoglio gestito nell'ambito delle fattispecie

- privati e personal
- business, imprese e corporate,

il periodo trascorso nella gestione di un portafoglio di ciascuna delle tipologie indicate sarà ritenuto utile ai fini della maturazione dell'inquadramento previsto per il nuovo portafoglio assegnato.

3) Trattamenti indennitari

Offerta fuori sede:

Ferme restando le previsioni di cui ai punti che precedono, con particolare riferimento ai lavoratori che abbiano mansione di gestore di portafoglio secondo quanto previsto dal presente accordo che siano in possesso dell'iscrizione all'albo unico dei Consulenti Finanziari e formalmente incaricati e autorizzati dalle Aziende Banco BPM e BPM Spa all'offerta fuori sede e che effettivamente la esercitino in via continuativa e prevalente, e siano inquadrati sino al 4° livello della 3^ Area Professionale viene riconosciuta una indennità aggiuntiva di € 50 lordi mensili.

DICHIARAZIONE AZIENDALE: l'azienda provvederà al rimborso del rinnovo annuale dell'iscrizione all'albo unico dei Consulenti Finanziari a favore dei lavoratori di cui al presente paragrafo, entro il termine di tre mesi dall'avvenuta ricezione delle richieste corredate da documentazione attestante l'avvenuto pagamento.

Il trattamento indennitario di cui sopra avrà le seguenti caratteristiche:

- corresponsione in 12 mensilità;
- cessazione dell'erogazione qualora al lavoratore non sia più richiesto lo svolgimento di attività fuori sede;
- assorbimento in caso di riconoscimento di inquadramento superiore.
- Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Articolo 1.4.4 Figure specialistiche

Il nuovo modello può prevedere, tempo per tempo, professionalità i cui comportamenti attesi richiedono l'affinamento di attitudini e competenze specialistiche legate al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali individuati dall'azienda, massimizzando i livelli di servizio e soddisfazione della clientela nello specifico ambito commerciale. A solo titolo esemplificativo si evidenziano gli ambiti di bancassicurazione, di estero, di agricoltura e di sviluppo.

Coloro che si occupano di attività di sviluppo sono logisticamente presenti sul territorio dell'Area e si occupano di eseguire le attività necessarie per l'acquisizione della clientela *prospect* e di presentare clienti alla filiale per le successive attività amministrative e commerciali di perfezionamento del rapporto.

A favore di questi lavoratori è prevista la seguente progressione inquadramentale:

- 1) conseguimento dell'inquadramento nel 2° livello della 3^a Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 24 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 1° livello della 3^a Area Professionale;
- 2) conseguimento dell'inquadramento nel 3° livello della 3^a Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 36 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 2° livello della 3^a Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede.

Coloro che si occupano di attività di bancassicurazione sono logisticamente presenti sul territorio della Direzione Territoriale e supportano la Rete per gli aspetti tecnici relativi alla offerta di prodotti e servizi di bancassicurazione.

Coloro che si occupano di attività in ambito agricoltura sono logisticamente presenti sul territorio della Direzione Territoriale e supportano la Rete per l'offerta dei prodotti e servizi dedicati alla clientela del «settore agricoltura».

Coloro che si occupano di attività specialistica in ambito estero sono logisticamente presenti sul territorio per garantire, attraverso la prossimità territoriale, supporto al Gestore nella gestione della clientela con operatività internazionale.

A favore dei lavoratori di cui ai precedenti tre alinea è prevista la seguente progressione inquadramentale:

- 1) conseguimento dell'inquadramento nel 2° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 24 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 1° livello della 3^ Area Professionale;
- 2) conseguimento dell'inquadramento nel 3° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 36 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 2° livello della 3^ Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede;
- 3) conseguimento dell'inquadramento nel 4° livello della 3^ Area Professionale, purché la mansione venga esercitata per un periodo di tempo di 24 mesi a favore di coloro che siano inquadrati nel 3° livello della 3^ Area Professionale ovvero che vi siano inquadrati per effetto del punto che precede.

Tutte le progressioni inquadramentali delineate nel presente paragrafo vengono riconosciute alle seguenti condizioni:

- A) che nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini;
- B) che nell'intero periodo di riferimento abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria.

Si richiama la nota a verbale di cui all'art. 1.4.1.

Articolo 1.4.5 Deliberanti crediti in Direzione territoriale

Nell'ambito delle Direzioni territoriali è prevista l'attività di concessione crediti la cui responsabilità è assegnata al responsabile di Direzione territoriale.

Tra le risorse assegnate a tale attività saranno individuate figure che svolgeranno l'attività di valutazione del merito creditizio delle pratiche provenienti dalle filiali e delibereranno gli affidamenti nell'ambito dei poteri ad esse delegati.

Nei confronti di coloro che svolgono le attività sopra indicate è previsto l'inquadramento nel 1° livello dei Quadri Direttivi.

Articolo 1.4.6 Preposti di filiale

Per le filiali ad operatività ridotta cd. «Spoke» nell'ambito dei poteri di rappresentanza conferiti dalla Banca, i Preposti hanno responsabilità dell'attività commerciale e non creditizia e operativa propria della tipologia di filiale, in tema di coordinamento risorse.

Ai lavoratori di cui sopra è riconosciuto l'inquadramento minimo nel 3° livello della 3^a Area Professionale. Resta fermo quanto ulteriormente previsto in tema di inquadramenti dal CCNL 31 marzo 2015.

Al Preposto di Filiale che abbia l'inquadramento corrispondente alla previsione del medesimo CCNL, è riconosciuta una indennità mensile pari a € 75 lorde.

Articolo 1.4.7 Direttori di filiale

Ai lavoratori di cui sopra è riconosciuto l'inquadramento minimo nel 1° livello dei Quadri Direttivi. Resta fermo quanto ulteriormente previsto in tema di inquadramenti dal CCNL 31 marzo 2015.

Al Direttore di Filiale che abbia l'inquadramento corrispondente alla previsione del medesimo CCNL, è riconosciuta una indennità mensile pari a € 120 lorde.

Articolo 1.4.8 Referente Controlli presso le Filiali Hub e Indipendenti

E' presente presso le filiali Hub e in alcune filiali Indipendenti. Supporta il Direttore della filiale al fine di assicurare il corretto svolgimento delle attività di controllo di primo livello.

Per i Referenti Controlli è previsto un inquadramento nel quarto livello della terza area professionale.

Al Referente Controlli che abbia tale inquadramento è riconosciuta una indennità di ruolo pari ad € 80 lorde mensili qualora eserciti la propria attività presso la filiale Hub ovvero € 60 lorde mensili qualora eserciti la propria attività presso Filiali Indipendenti.

Articolo 1.4.9 Referente Commerciale

E' presente presso le filiali Hub e in alcune filiali Indipendenti. Riportando al Direttore della filiale, coordina l'attività commerciale dei gestori. Può inoltre essere sostituito temporaneo del Direttore. In tale caso si occuperà della gestione amministrativa ordinaria della filiale, senza esercitare facoltà di delibera o gestione del personale.

Per i Referenti Commerciale è previsto un inquadramento nel 1° livello dei Quadri Direttivi. Nelle filiali da almeno 10 addetti è previsto un inquadramento nel 2° livello dei Quadri Direttivi.

Articolo 1.4.10 Responsabile Coordinamento Privati e Imprese

Sono presenti presso le Aree con compiti di presidio e coordinamento delle azioni commerciali a supporto delle filiali per l'ambito di competenza.

Per queste figure è previsto un inquadramento nel 1° livello dei Quadri Direttivi.

Articolo 1.4.11 Ulteriori caratteristiche delle indennità di cui agli artt. 1.4.7 e 1.4.8

Le indennità omnicomprensive di cui agli articoli 1.4.7 e 1.4.8 avranno inoltre le seguenti caratteristiche:

- corresponsione in 12 mensilità;
- cessazione dell'erogazione qualora il lavoratore venga adibito ad altro ruolo/attività;
- riconoscimento esclusivamente ai lavoratori che abbiano l'inquadramento minimo previsto;
- assorbimento in caso di riconoscimento di inquadramento superiore.

- Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Articolo 1.4.12 Salvaguardia di percorsi già avviati

Nei confronti di coloro che, secondo i disposti normativi dei due ex Gruppi, avevano in corso di maturazione:

- un livello inquadramentale superiore,
- la trasformazione del trattamento indennitario in assegno ad personam assorbibile,
- il conseguimento di un assegno ad personam assorbibile,

e che abbiano già maturato una esperienza pari al 50 % del periodo richiesto per quanto in corso di maturazione secondo le pregresse normative dei due ex Gruppi conseguiranno, al termine del percorso temporale quanto ivi previsto (inquadramento, trasformazione, assegno ad personam in corso di maturazione per il quale concorrono), alle seguenti condizioni:

- A. avvenuto completamento del periodo di maturazione nell'ambito di ruoli del nuovo modello della rete commerciale fra quelli individuati dal presente accordo;

- B. che nel periodo di riferimento gli interessati abbiano sviluppato idonee competenze professionali e padronanza del ruolo confermate da un giudizio di sintesi positivo secondo i parametri richiamati dall'art. 75 CCNL 2015 appositamente formulato dal valutatore a questi fini;
- C. nell'intero periodo di riferimento (ovvero dall'inizio del percorso che avrebbe portato alla maturazione dell'inquadramento sino al termine dello stesso) abbiano fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella c.d. obbligatoria.

Nota a verbale:

Con riferimento a quanto previsto al punto C) che precede Le Parti richiamano quanto già espresso nell'ambito dell'Accordo sindacale per la presentazione al Fondo FBA dei Piani Formativi a valere sull'Avviso 01/2017 del 9 ottobre 2017 e quindi *“confermano la centralità della formazione quale strumento di integrazione, riqualificazione e cambiamento culturale, nonché acquisizione delle competenze necessarie per sostenere lo sviluppo professionale delle proprie risorse”*.

Verranno considerate con particolare attenzione le casistiche di assenze ad esclusione della maternità che, per la loro durata, possano incidere sul decorso dei periodi sopra definiti.

Resta inteso che per i lavoratori destinatari di quanto previsto nel presente articolo, l'applicazione delle discipline contenute negli articoli che precedono in tema di inquadramenti e indennità decorrerà dalla definitiva conclusione del percorso salvaguardato in essere.

Dichiarazione delle Parti: con riferimento ai lavoratori con contratto di apprendistato ovvero assunti con livello retributivo di inserimento professionale, si terrà conto delle esperienze maturate ai fini delle progressioni inquadramentali definite nel presente capitolo, una volta terminato il periodo di riferimento delle singole fattispecie.

Articolo 1.5 Rinvii

Per tutto quanto non esplicitamente disciplinato dalla presente intesa, si fa riferimento al disposto del CCNL e di legge tempo per tempo vigenti.

Articolo 1.6 Fasi di verifica

Le Parti si incontreranno entro la data del ... per verificare lo stato di applicazione del nuovo modello commerciale e distributivo anche in relazione alle previsioni relative alle nuove figure professionali.

Articolo 1.7 Disposizioni finali

Le Parti si impegnano a prevedere momenti di verifica successivi anche con riferimento al rinnovo del CCNL ed entro sei mesi dalla data della sua entrata in vigore, al fine di esaminarne il contenuto in relazione a quanto disciplinato nel presente capitolo.

2. MOBILITA'

Il modello commerciale in quanto tale non richiede maggiore mobilità territoriale rispetto ai modelli precedentemente adottati dai due ex Gruppi; conseguentemente le Parti si danno atto del comune intento di limitare per quanto possibile, e compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive del Gruppo, il disagio del personale in termini di collocazione territoriale e mobilità, favorendo quelle soluzioni che permettano di meglio conciliare anche i tempi di vita personale e lavorativa.

Le Parti si danno pertanto atto della necessità che l'attività lavorativa venga di norma svolta dal singolo dipendente nella sede di lavoro alla quale è assegnato, favorendo pertanto in via prioritaria il ricorso a mezzi di comunicazione che possano essere sostitutivi delle missioni. Queste ultime dovranno pertanto rivestire carattere di effettiva eccezionalità.

Le Parti si danno atto della necessità di definire una normativa in relazione alla nuova struttura organizzativa della rete.

Le Parti si danno altresì atto che quanto disciplinato nell'ambito del presente capitolo 2 troverà applicazione nei confronti di tutti i lavoratori delle aziende del Gruppo che applicano il CCNL del credito.

Articolo 2.1 Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente capitolo.

Articolo 2.2 Missioni

Le parti richiamano le disposizioni complessive del CCNL in tema di missioni (ovvero spostamenti in comune diverso dalla sede lavorativa di assegnazione).

Articolo 2.2.1 Spese di trasporto

Fermo restando quanto previsto dall'art. 70 del CCNL, in tema di "rimborso delle spese effettive di viaggio", si prevede, ove non sia praticabile l'utilizzo del mezzo pubblico o di mezzo aziendale, da parte dei dipendenti dell'auto di proprietà, il riconoscimento di € 0.40 al km.

In caso di utilizzo del mezzo di trasporto pubblico verrà rimborsato il costo effettivamente sostenuto e giustificato.

Per quanto concerne l'utilizzo di mezzi di trasporto aziendali ovvero di mezzi di trasporto propri, verranno rimborsate le spese per pedaggi autostradali e parcheggi effettivamente sostenute e documentate.

Articolo 2.3 Trasferimenti

Articolo 2.3.1 Consenso al trasferimento

Ferme restando le disposizioni del CCNL in tema di consenso, i trasferimenti disposti su iniziativa aziendale possono avvenire solo previa manifestazione di consenso da parte del lavoratore anche nelle seguenti ipotesi:

Aree Professionali:

- per i lavoratori con anzianità effettiva di servizio inferiore a 5 anni, in caso di trasferimenti a distanze chilometriche superiori a 80 km fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro;
- per i lavoratori con anzianità effettiva di servizio da 5 a 10 anni, in caso di trasferimenti a distanze chilometriche superiori a 60 km fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro;
- per i lavoratori con anzianità effettiva di servizio superiore a 10 anni, in caso di trasferimenti a distanze chilometriche superiori a 50 km fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro;
- per i lavoratori con anzianità effettiva di servizio di almeno 22 anni e che abbiano compiuto 45 anni di età, in caso di trasferimenti a distanze chilometriche superiori a 30 km fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro.

Quadri Direttivi di 1° e 2° livello:

- per i lavoratori con anzianità effettiva di servizio inferiore a 5 anni, in caso di trasferimenti a distanze chilometriche superiori a 90 km fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro;
- per i lavoratori con anzianità effettiva di servizio da 5 a 10 anni, in caso di trasferimenti a distanze chilometriche superiori a 70 km fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro;
- per i lavoratori con anzianità effettiva di servizio superiore a 10 anni, in caso di trasferimenti a distanze chilometriche superiori a 60 km fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro;
- per i lavoratori con anzianità effettiva di servizio di almeno 22 anni e che abbiano compiuto 47 anni di età, in caso di trasferimenti a distanze chilometriche superiori a 50 km fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro.

Quadri Direttivi di 3° e 4° livello:

- in caso di trasferimenti a distanze chilometriche superiori a 125 km fra la residenza (intesa come dimora abituale) e la sede di lavoro.

Tali regole non trovano applicazione nei confronti del personale cui viene attribuita la responsabilità di strutture organizzative di sede o di rete.

Articolo 2.3.2 Indennità di Pendolarismo Quotidiano

L'Azienda non riconoscerà alcun pagamento di indennità e/o di trattamenti economici sostitutivi quando il lavoratore viene trasferito ad una unità produttiva ubicata a meno di 30 km dal proprio Comune di residenza (intesa come dimora abituale).

Qualora il trasferimento disposto dall'Azienda avvenga ad una sede di lavoro ubicata ad una distanza superiore a quella indicata al precedente comma, verrà riconosciuta al lavoratore interessato un'apposita "Indennità di pendolarismo quotidiano" (in seguito IPQ) giornaliera così determinata:

$$0,40 \text{ €} \times (\text{km a tratta} - 30) \times 2$$

con un tetto massimo a tratta di 70 km.

La distanza chilometrica sopra indicata è quella tra l'indirizzo di residenza (intesa come dimora abituale) e l'indirizzo della sede di lavoro, calcolata in un sol senso considerando la "via più breve" su software specifico disponibile attraverso Google Maps.

L'Azienda si riserva di adottare il criterio della "via più veloce" per la quantificazione dell'indennità da corrispondere in quei casi particolari in cui, sulla base dell'esperienza applicativa della normativa in argomento, l'adozione della regola generale (via più breve) dovesse risultare, oggettivamente, di particolare gravosità per il dipendente interessato.

- L'IPQ viene corrisposta agli aventi diritto soltanto per le giornate di effettiva presenza presso la propria sede di lavoro e viene corrisposta dall'effettivo trasferimento.
- L'IPQ non è computabile ai fini del TFR, della previdenza e dell'assistenza.
- Resta inteso che nel caso di cambiamento di residenza (sempre intesa come dimora abituale) comunicata all'azienda ai sensi del vigente CCNL, la misura dell'IPQ già percepita sarà rideterminata con riguardo alla distanza fra la nuova residenza e la sede di lavoro.
- In aggiunta all'IPQ, al Personale trasferito presso le unità produttive collocate nelle isole – ad eccezione della laguna veneziana - sarà riconosciuto il rimborso del costo del biglietto del traghetto.

Articolo 2.3.3 Avvicinamento su richiesta del lavoratore inquadrato fino a QD 2

Il lavoratore inquadrato fino al 2° livello della categoria dei Quadri Direttivi che, con applicazione del presente accordo, sia stato trasferito su iniziativa dell'Azienda ad una unità produttiva distante oltre 30 km dalla propria residenza (intesa come dimora abituale), ha diritto a presentare domanda di riavvicinamento alla propria residenza trascorsi 18 mesi dal trasferimento.

L'azienda si impegna a fare rientrare il suddetto Personale - che si trovi oltre le soglie del consenso acquisite in funzione dell'anzianità di servizio tempo per tempo maturata - entro la fascia di 30 km dalla propria residenza (intesa come dimora abituale) entro 24 mesi dalla domanda di riavvicinamento presentata ai sensi del comma che precede.

Eventuali trasferimenti successivi al primo, ma sempre "fuori fascia" (in avvicinamento o meno alla residenza), saranno da considerare ininfluenti ai fini dei termini temporali sopra indicati ed incideranno solo sulla determinazione dell'importo dell'indennità da riconoscere ai sensi del precedente articolo 2.3.2.

I termini di rientro sopra indicati sono ridotti di 6 mesi per il seguente Personale:

- portatori di handicap e come tali riconosciuti dalla vigente normativa di legge (legge 104/92); inoltre l'Azienda terrà in particolare considerazione eventuali casi di condizioni invalidanti permanenti;
- genitori o familiari che assistano con continuità un parente o affine (entro il terzo grado) handicappato e come tale riconosciuto dalla vigente normativa di legge (legge 104/92);
- personale femminile in gravidanza o con figli di età inferiore a tre anni o, in alternativa, personale maschile che fruisca almeno del 50% del periodo di congedo parentale complessivo teoricamente spettante;
- personale a part time interessato da trasferimenti in unità produttive site a più di 20 km dal comune di residenza."

Qualora, per particolari ragioni tecniche, organizzative e produttive, le Aziende non siano in grado di accogliere le domande di avvicinamento entro i termini di cui al presente articolo, l'indennità di cui al precedente articolo 2.3.2 verrà maggiorata del 20% per un massimo di 12 mesi, decorsi i quali l'Azienda assicurerà il rientro entro la soglia dei 30 km.

Resta salvo il cd. diritto di rientro per le domande presentate nel periodo di vigenza del presente accordo.

Dichiarazione Aziendale

L'Azienda si impegna a valutare le richieste di avvicinamento presentate dai lavoratori collocati oltre la soglia del disagio, in occasione della prima assegnazione.

L'Azienda, in caso di particolari situazioni di gravità personali e familiari, valuterà con particolare attenzione le richieste di avvicinamento presentate dalle risorse prive di diritti di rientro ed assegnate oltre la soglia del disagio.

L'Azienda si dichiara altresì disponibile a valutare il mantenimento del trattamento IPQ e del diritto di rientro del Personale che, in considerazione dell'oggettivo e significativo disagio di percorrenza del tragitto casa/lavoro, comunichi preventivamente all'Azienda l'intenzione di acquisire a titolo oneroso un "domicilio lavorativo" evitando il pendolarismo quotidiano. L'Azienda esprimerà le sue considerazioni in merito entro un mese dalla comunicazione del lavoratore.

Articolo 2.3.4 Avvicinamento su richiesta del Quadro Direttivo di 3° e 4° livello

L'Azienda valuterà, compatibilmente alle comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, le domande di riavvicinamento presentate dai lavoratori appartenenti ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello.

Articolo 2.3.5 Ambito di applicazione, decorrenza, durata ed effetti sui previgenti accordi

Il presente accordo sostituisce ogni precedente intesa in materia di mobilità in essere presso le Aziende destinatarie e si applica ai trasferimenti disposti dalle citate Aziende dalla data di sottoscrizione della presente intesa, oltre che nei confronti di coloro che erano già destinatari, sulla base di pregresse intese dei due ex Gruppi, di analoghe indennità, verificata la sussistenza dei requisiti qui disciplinati.

Le previsioni del presente accordo non trovano in ogni caso applicazione qualora il personale sia assegnato/trasferito presso l'unità produttiva più vicina alla propria residenza (intesa come dimora abituale).

Con specifico riferimento a quei lavoratori che, alla data del 31 dicembre 2017, risultino essere beneficiari di trattamenti indennitari di pendolarismo cd. "fissi" (art. 6 commi 3 e 4 Verbale di Accordo 23 luglio 2015 in tema di mobilità dell'ex Gruppo Banco Popolare) in relazione a pregressi accordi dei due ex Gruppi, e che abbiano sede di lavoro in comune che disti più di 30 km dal comune di residenza (intesa come dimora abituale) dovranno essere ricercate entro 12 mesi dalla data di sottoscrizione della presente intesa, soluzioni atte a eliminare o contenere in maniera oggettiva o condivisa il disagio anche, ove possibile, attraverso l'adozione di soluzioni di smart working. Nel frattempo continueranno a trovare applicazione i richiamati trattamenti indennitari.

Articolo 2.4 Rinvii

Per tutto quanto non esplicitamente disciplinato dalla presente intesa, si fa riferimento al disposto della legge, del CCNL e all'art. 9 dell'Accordo Quadro del 23 dicembre 2016.

Articolo 2.5 Fasi di verifica

Le Parti si incontreranno entro la data del 30 giugno 2018 per verificare gli effetti dell'applicazione delle previsioni inerenti le richieste di avvicinamento alla residenza (intesa come dimora abituale).

3. CONCILIAZIONE TEMPI VITA LAVORO

Le parti richiamano quanto previsto dall'art. 3 del Verbale di Accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale di impresa del 19 aprile 2013 ai sensi del quale *“Al fine di sviluppare politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ... le aziende sono invitate a ricercare il migliore equilibrio tra le esigenze, tecniche, organizzative e produttive dell'azienda, anche alla luce delle nuove forme di erogazione dei servizi, e i tempi di vita familiare, personale e di lavoro dei dipendenti, con l'obiettivo di migliorare il clima ed il benessere in azienda.”*

Le Parti richiamano altresì i contenuti della legge 81 del 2017 *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*, con la quale *“allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”* si è inteso promuovere *“il lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti”* e del Decreto Legislativo 80 del 2015 *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*.

In relazione a quanto sopra e tenuto conto anche della esigenze di razionalizzazione e uniformazione normativa derivanti dalla creazione del nuovo Gruppo, con l'obiettivo di definire una nuova normativa comune per tutti i lavoratori relativamente agli strumenti di maggiore flessibilità, le Parti intendono in questa sede disciplinare part time, permessi e lavoro agile e l'orario di lavoro con l'obiettivo di trovare sempre maggiori e migliori punti di equilibrio tra vita professionale e vita privata.

3.1 PART TIME

Ferma la cornice normativa di riferimento definita dalle previsioni di legge e dal CCNL 31 marzo 2015 e dell'Accordo Quadro del 23 dicembre 2016, le Parti confermano la volontà di valorizzare il part time quale strumento di conciliazione degli impegni professionali con le esigenze proprie della sfera personale e familiare degli interessati.

Sottolineano altresì che il contratto di lavoro part time costituisce strumento prioritario di flessibilità per la ricerca di efficaci equilibri occupazionali nell'ambito aziendale oltre che strumento di contenimento dei costi.

A tutti i dipendenti sono garantite pari opportunità di crescita professionale e di avanzamenti di carriera, nel rispetto dei principi di meritocrazia, trasparenza, equità, fermo restando che la prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro.

Le Parti sottolineano altresì la volontà di favorire la conciliabilità di questo strumento anche con l'acquisizione di ruoli che, per loro peculiari caratteristiche, siano caratterizzati da

un'organizzazione dell'attività lavorativa che prevede una gestione della relazione con il cliente diretta anche tramite appuntamenti.

Articolo 3.1.1 Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente capitolo

Articolo 3.1.2 Limiti percentuali

Ferme restando le previsioni di legge e contratto tempo per tempo vigenti in materia e dell'Accordo Quadro del 23 dicembre 2016, la possibilità della trasformazione del contratto a tempo parziale deve essere valutata in relazione alle esigenze tecnico, organizzative, produttive aziendali.

In particolare, la percentuale di riferimento è il 15 % a livello di Gruppo.

Tale percentuale non è comprensiva dei lavoratori assunti con contratto part time, dei part time a tempo indeterminato, dei part time concessi ai sensi della l. 208 del 28 dicembre 2015 e del Decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 7 aprile 2016, e dei part time di cui ai punti 1) e 2) del paragrafo "criteri di precedenza" che segue.

E' comunque prevista la possibilità di valutare la concessione del part time, anche in deroga alla suddetta percentuale, tenendo conto delle specificità di ciascuna unità produttiva/organizzativa.

Articolo 3.1.3 Durata e scadenza

I singoli contratti part time a tempo determinato avranno la durata massima di dodici mesi con scadenza, in ogni caso, al 30 aprile e al 30 settembre di ogni anno.

Per il solo anno 2018, tutti i contratti in essere con scadenza anteriore al 30 aprile saranno prorogati a tal data e quelli con scadenza successiva al 30 aprile e anteriore al 30 settembre saranno prorogati a quest'ultima data (ferma restando la necessità di una gestione individuale di quei casi di lavoratori/lavoratrici che, a naturale scadenza del Part Time, volessero rientrare a Full Time), mentre quelli con scadenza successiva al 30 settembre saranno prorogati al 30 aprile 2019.

Articolo 3.1.4 Articolazioni di orario

La durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale può essere compresa fra le 15 e le 32 ore e 30 minuti, con distribuzione orizzontale, verticale o mista.

Eventuali deroghe al limite massimo dell'orario settimanale potranno essere richieste dal lavoratore e valutate dall'Azienda compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive

Articolo 3.1.5 Criteri di accoglimento delle domande

Le domande di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale e le domande di rinnovo del tempo parziale dovranno essere trasmesse a Gestione del Personale per il tramite del proprio responsabile attraverso compilazione di apposita modulistica entro il 1° febbraio e il 1° luglio di ogni anno.

Le domande verranno inderogabilmente riscontrate entro il 1° aprile ovvero 1° settembre, sulla base della data di presentazione.

Gestione del Personale valuterà le eventuali domande pervenute fuori dai termini sopra indicati per soli casi eccezionali e comprovate ragioni di salute e/o relative a maternità. In tale ipotesi il Part time potrà essere concesso in via temporanea, fino alla prima scadenza utile per l'inserimento in graduatoria.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali: Le OO.SS raccomandano all'azienda di mettere a disposizione del personale una modalità informatica per la presentazione delle domande di part time al fine di assicurare una gestione più efficiente in coerenza con le tempistiche sopra definite.

Criteri di precedenza

Ai sensi delle leggi tempo per tempo vigenti, verrà concesso il part time nei seguenti casi:

- 1) lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
- 2) per una sola volta, ad evento, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento.

Al di fuori dei casi di cui sopra, l'assegnazione del part time avverrà secondo il seguente ordine di priorità decrescente e con l'assegnazione di un punteggio per ciascuna casistica, come di seguito indicato:

1) ai sensi di legge, in caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o soggetto equiparato ex lege, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice	punteggio 10
2) ai sensi di legge, nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente un congiunto con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.	punteggio 10
3) ai sensi di legge, in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni	punteggio 10
4) ai sensi di legge, in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.	punteggio 10
5) lavoratori portatori di handicap con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104	punteggio 10
6) altri problemi di salute del dipendente	punteggio 9
7) assistenza ad altro familiare convivente e non, con gravi e comprovate ragioni di salute	punteggio 7
8) DSA in figlio di età superiore ai 13 anni;	Punteggio 5
9) frequenza a corsi di studio legalmente riconosciuti	punteggio 3
10) altri motivi, a titolo esemplificativo e non esaustivo : genitore unico affidatario di figli di età compresa fra 13 e 18 anni; presenza nel nucleo familiare di figli di età superiore ai 13 anni ma minore di 18; motivi personali.	punteggio 2

Tutte le causali di richiesta indicate nella domanda dovranno essere adeguatamente documentate (laddove si tratti di problemi di salute propri o di assistito con presentazione di certificazione medica rilasciata da ente pubblico a ciò deputato, ovvero, ove di norma non vengano rilasciate certificazioni da parte di ente pubblico, con presentazione di certificazione rilasciata da medico specialista nella patologia di cui trattasi).

A parità di punteggio, si terrà conto della data di ricezione della domanda indicata sul modulo di richiesta/rinnovo part time.

La graduatoria sarà rielaborata in occasione delle due scadenze del 30 aprile e 30 settembre di ciascun anno.

Da parte aziendale è espressa la disponibilità ad accogliere eventuali domande di part time formulate da parte di lavoratori/lavoratrici che maturino il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia secondo la disciplina di cui alla legge 208 del 28 dicembre 2015 e al Decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 7 aprile 2016, ferma la necessità di valutarne le conseguenti applicazioni ad esito delle trattative in sede nazionale.

Articolo 3.1.6 Ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno

Il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno prima della naturale scadenza del contratto part time potrà avvenire su iniziativa del lavoratore per motivate ragioni di carattere familiare e/o personale. Al fine di accogliere le richieste, l'Azienda ricercherà tutte le soluzioni tecniche, organizzative, produttive percorribili.

Ai sensi di legge qualora il part time sia richiesto da "lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente", a richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Articolo 3.1.7 Mobilità

Sarà richiesto il consenso del lavoratore con contratto part time, laddove il trasferimento su iniziativa aziendale comporti uno spostamento superiore a 20 km fra la residenza (intesa come abitazione abituale) e la sede lavorativa di destinazione e non costituisca avvicinamento alla residenza dell'interessato.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali: in relazione a quanto sopra, le OO.SS. raccomandano di tenere in particolare considerazione anche gli aspetti inerenti ai tempi di percorrenza e alle specifiche difficoltà di collegamento.

Art. 3.1.8 Intervallo meridiano

In attesa di una specifica trattazione del tema, al personale con contratto part time vengono confermate le rispettive previsioni vigenti presso i due ex Gruppi Banco Popolare e Banca Popolare di Milano.

Art.3.1.9 Formazione

Fermo restando quanto statuito dall'art. 35 punto e) del CCNL, l'azienda esprime l'impegno a ricercare, per quanto possibile, soluzioni che agevolino la partecipazione ai corsi di formazione da parte del personale part time.

Analogo impegno verrà posto in essere da parte aziendale in relazione alla convocazione di riunioni, incontri, ecc. che coinvolgano anche lavoratori part time.

Dichiarazione aziendale: da parte aziendale è confermato l'impegno a pianificare corsi di formazione rivolti al personale part time, tenuto conto delle obiettive possibilità tecnico/organizzative anche connesse al numero dei partecipanti.

Articolo 3.1.10 Rinvii

Per tutto quanto non esplicitamente normato dal presente accordo, si farà riferimento alla disciplina di legge e contrattuale tempo per tempo vigente.

E' prevista una informativa annuale dettagliata alle Organizzazioni Sindacali in merito all'andamento del part time.

Dichiarazione Aziendale:

Le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time e viceversa saranno di norma accolte nell'ambito dell'unità organizzativa di appartenenza, compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'azienda.

3.2 GIORNATE DI SOSPENSIONE LAVORATIVA

Le Parti confermano quanto già disciplinato nell'ambito degli accordi di fusione del 23 dicembre 2016 in relazione al piano di sospensione dell'attività lavorativa per complessive n. 200.000 giornate a livello gruppo, su base volontaria dal 1.1.2017 al 31.12.2019 secondo le modalità in essere.

3.3 PERMESSI

Le Parti convengono in merito alla definizione delle seguenti causali di permesso:

Articolo 3.3.1 Permessi DSA

Le Parti richiamano quanto disciplinato in materia di permessi DSA dalle previsioni di legge e in particolare quanto statuito dal Verbale di Accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale di impresa del 19 aprile 2013 e dalla legge 8 ottobre 2010, n. 170.

Le Parti convengono altresì che vengono riconosciute sette giornate di permesso retribuito all'anno a favore di coloro che ne facciano richiesta per assistenza alle attività scolastiche a casa per ogni figlio affetto da DSA, nell'ambito del primo ciclo di istruzione scolastica (scuola primaria e secondaria di primo grado), alle seguenti condizioni:

presentazione a Risorse Umane di idonea documentazione rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale circa la diagnosi di disturbo specifico dell'apprendimento;

fruizione del permesso nel corso dell'anno scolastico;

preavviso minimo di 5 giorni per la fruizione del permesso.

I permessi potranno essere fruiti anche ad ore (con frazione minima di un'ora e multipli di 30 minuti).

Essi saranno riproporzionati all'orario individuale in caso di part time.

Se fruiti a favore di figli minorenni al di fuori della durata del ciclo scolastico ovvero per cicli di istruzione successivi al primo, il permesso non sarà retribuito.

Articolo 3.3.2 Permessi straordinari retribuiti per visite mediche

Vengono riconosciuti ai dipendenti permessi straordinari retribuiti per cure e/o visite ambulatoriali, documentate da certificato medico ed effettuate tramite Servizio Sanitario Nazionale.

Viene inoltre riconosciuto un monte complessivo annuo di otto ore di permessi retribuiti per visite ed esami specialistici effettuati presso enti o medici non convenzionati con il Servizio Sanitario Nazionale, opportunamente documentate da attestazione medica.

Articolo 3.2.3 Permesso straordinario retribuito per grave infermità di un familiare (genitore, figlio, fratello, nonno, coniuge o convivente ex lege)

In attuazione di quanto previsto dalla legge 53/2000, vengono concessi fino a un massimo di tre giorni, frazionabili anche ad ore, di permesso retribuito all'anno in caso di documentata grave infermità dei soggetti sopra citati o comunque facenti parte della famiglia anagrafica; essi devono essere utilizzati entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

In alternativa, fermo il limite complessivo di ore corrispondenti alle tre giornate di permesso, possono essere concordate con la Gestione del Personale riduzioni dell'orario di lavoro complessivamente non inferiori ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

Le richieste di fruizione di devono essere opportunamente documentate.

Articolo 3.3.4 Permessi retribuiti per lutto familiare

In caso di morte di un familiare (genitori, figli, fratelli, coniuge anche separato o equiparato ex lege o suoceri, nonni, nipote, genero, nuora o altro soggetto convivente componente della famiglia anagrafica) vengono riconosciuti tre giorni di permesso straordinario retribuito.

Detti permessi, che potranno essere utilizzati anche in modo non consecutivo, dovranno essere fruiti entro 30 giorni dall'evento ed essere opportunamente giustificati.

Articolo 3.3.5 Permessi a seguito di rapine

Il personale coinvolto in eventi criminosi nell'ambito delle filiali del Gruppo, a richiesta, potrà usufruire di permesso straordinario retribuito per massimo tre giorni lavorativi da fruire nei giorni immediatamente successivi a quello della rapina.

Il personale interessato dall'evento rapina sarà trasferito entro trenta giorni dall'eventuale richiesta.

Articolo 3.3.6 Permessi a favore di dipendenti studenti

Si richiamano in proposito le disposizioni del CCNL, che vengono integrate come segue.

E' previsto un giorno di permesso straordinario retribuito per ogni esame universitario superato. Tale permesso dovrà essere utilizzato nei dodici mesi successivi all'esame e comunque non oltre il conseguimento della laurea. Al conseguimento del diploma di laurea e di laurea magistrale verranno concessi ulteriori 15 giorni di permesso straordinario da fruire obbligatoriamente, anche in modo non consecutivo, entro i 12 mesi. Al conseguimento del diploma di licenza scuola secondaria di 1° e 2° grado verranno concessi ulteriori 10 giorni di permesso straordinario da fruire obbligatoriamente, anche in modo non consecutivo, entro i 12 mesi.

Con riferimento al periodo di permesso non retribuito di cui all'art. 61 comma 5, è previsto che esso possa essere allungato, compatibilmente con le esigenze di servizio sino a 60 giorni di calendario per l'elaborazione della tesi di laurea e fino a 90 giorni di calendario per corsi di perfezionamento all'estero.

Ai dipendenti che devono affrontare l'esame per l'ammissione a classi intermedie vengono riconosciuti tanti giorni di permesso straordinario quanti sono i giorni previsti dal calendario degli esami. Inoltre, a coloro che frequentano classi intermedie delle scuole secondarie di primo e di secondo grado vengono riconosciuti ulteriori cinque giorni di permesso straordinario da utilizzarsi durante l'anno scolastico con modalità che verranno concordate per la preparazione, purché i richiedenti abbiano superato il corso dell'anno precedente.

Tutti i permessi relativi ai dipendenti studenti sono usufruibili anche per ulteriori diplomi di laurea e di scuola secondaria di secondo grado.

Articolo 3.3.7 Permessi non retribuiti per l'ambientamento dei figli presso l'asilo nido, la scuola dell'infanzia e la scuola primaria.

E' prevista la concessione di permessi non retribuiti, fino a un massimo di 10 giorni annuali, in occasione del periodo di ambientamento dei propri figli o equiparati presso asili nido e scuole dell'infanzia e fino a un massimo di 2 giorni annuali per l'ingresso presso la 1° classe della scuola primaria.

Articolo 3.3.8 Permesso per congedo matrimoniale

In occasione del matrimonio viene concesso un congedo straordinario retribuito di 15 giorni consecutivi di calendario, non computabili come ferie. La fruizione del permesso decorre normalmente dal giorno del matrimonio; eventuali posticipi dovranno essere concordati tenuto conto delle esigenze di servizio.

Articolo 3.3.9 Permessi retribuiti per donazione del sangue

Ai sensi di legge, al lavoratore dipendente che cede il proprio sangue gratuitamente viene concessa una giornata di riposo . Per tale giornata il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione.

Al fine del diritto alla giornata di riposo ed alla relativa retribuzione:

- il prelievo di sangue deve essere effettuato presso Centri autorizzati (Centro di raccolta fisso o mobile, oppure presso un Centro trasfusionale, oppure presso un Centro di produzione di emoderivati regolarmente autorizzati dal Ministero della Sanità);
- il limite quantitativo minimo alla donazione è fissato in 250 grammi.

A favore dei dipendenti che si assentino dal servizio per effettuare donazioni di sangue che non rientrino nei parametri sopra definiti, è prevista comunque la possibilità di fruire di un permesso retribuito nella misura massima del numero di ore (nell'ambito della giornata della donazione) di assenza dal servizio.

Articolo 3.3.10 Permessi non retribuiti 2 – 4 ore

I dipendenti possono, per motivi personali, fruire di un permesso non retribuito di 4 ore mensili frazionabile nel limite minimo di 2 ore. Questi permessi non sono utilizzabili nel pomeriggio antecedente una giornata non lavorativa o nella mattinata seguente un giorno non lavorativo.

Articolo 3.3.10 Permessi retribuito per nascita figlio

Ai padri vengono concessi, in aggiunta a quanto previsto dalla normativa di legge, 3 giorni di permesso retribuito per ogni evento di parto. Il permesso deve essere fruito (anche in modo non consecutivo) entro 30 giorni dall'evento.

Articolo 3.3.11 Ferie, Banca Ore e Festività Soppresse

In argomento le Parti richiamano quanto già previsto negli accordi di fusione del 23 dicembre 2016.

Con riferimento alla banca delle ore accumulata nell'anno 2017, in deroga al disposto degli accordi di fusione del 23 dicembre 2016, essa potrà essere fruita in via eccezionale fino al 30 aprile 2018. Decorso tale termine non si darà luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

Con riferimento alla banca delle ore accumulata e scaduta da più di 24 mesi alla data del 31 dicembre 2017, essa dovrà essere fruita entro 24 mesi dalla data in cui sarà resa visibile e

quindi fruibile, termine decorso il quale non si darà luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

Per le Festività soppresse le Parti concordano che gli eventuali residui non fruiti nell'anno di maturazione non daranno luogo ad alcuna forma di monetizzazione o compensazione.

Articolo 3.2.2.11 Flessibilità settimanale

Per il solo personale che presta servizio presso le strutture di Direzione centrale, è prevista mezz'ora di flessibilità giornaliera in ingresso rispetto al normale orario di lavoro.

Per tutto il personale inquadrato nelle Aree Professionali è prevista la possibilità di compensare eventuali minori prestazioni sotto forma di conguaglio settimanale sino ad un massimo di due ore.

Raccomandazione delle Organizzazioni Sindacali: le OO.SS. raccomandano di valutare con favore il riconoscimento o il mantenimento di forme di flessibilità a favore di quelle figure professionali della rete la cui attività lavorativa non sia strettamente collegata all'orario di apertura al pubblico delle filiali.

Articolo 3.2.2.11 Malattia

La certificazione medica è richiesta per le malattie di durata superiore a un giorno.

3.4 DURATA DELL'INTERVALLO PER IL PRANZO

In adesione alla previsione di cui all'art. 104, 2° comma, del CCNL le Parti valutano favorevolmente la possibilità per il singolo lavoratore di richiedere l'allungamento sino a due ore ovvero la riduzione sino a trenta minuti della durata dell'intervallo per il pranzo.

La richiesta sarà valutata tenuto conto delle esigenze tecniche organizzative e produttive dell'unità organizzativa di appartenenza.

3.5 LAVORO AGILE (cd. “SMART WORKING”)

Nel confermare la centralità delle risorse umane come fattore strategico per sostenere la crescita del Gruppo, le Parti intendono promuovere iniziative che, nel rispetto dei diritti dei dipendenti:

- valorizzino l’attenzione alla persona e alla famiglia migliorandone la qualità della vita e contribuendo altresì ad attenuare l’impatto sull’ambiente dovuto al pendolarismo e a migliorare la gestione dei tempi di vita e lavoro grazie alla riduzione degli spostamenti tra casa e lavoro;
- favoriscano, proprio attraverso la riduzione del disagio legato agli spostamenti e la conseguente migliore conciliazione dei tempi di vita e lavoro, una miglior crescita professionale e un migliore contributo al conseguimento dei risultati aziendali attesi.

Le Parti richiamano i contenuti della legge 81 del 22 maggio 2017 secondo la quale lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità del lavoro agile, previa scelta volontaria da parte degli interessati, si aggiunge alle modalità tradizionali di svolgimento dell’attività lavorativa e non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro di natura subordinata.

In relazione a quanto sopra le Parti si danno atto dell’opportunità di avviare con tempestività una fase di sperimentazione della durata di due anni, fermo l’intendimento a favorire l’adozione del lavoro agile come modalità stabilmente disponibile di gestione della prestazione dell’attività di lavoro subordinato.

Articolo 3.5.1 Premesse

Le premesse formano parte integrante del presente capitolo.

Articolo 3.5.2 Definizione

Per lavoro agile si intende una modalità di prestazione dell’attività di lavoro subordinato flessibile rispetto all’orario e al luogo della prestazione lavorativa che, per la parte resa fuori dai locali aziendali, è eseguita senza una postazione fissa.

Pertanto, presso il Gruppo Banco BPM il lavoro agile potrà essere svolto con l’utilizzo dei mezzi informatici messi a disposizione dall’Azienda idonei a consentire lo svolgimento dell’attività lavorativa e l’interazione con il proprio responsabile e i colleghi:

- presso una sede aziendale ossia un locale del Gruppo diverso da quello ove prevalentemente è richiesto lo svolgimento della propria prestazione lavorativa;
- presso la residenza privata (intesa come domicilio ovvero dimora abituale) del dipendente (di seguito anche “da casa”).

Articolo 3.5.3 Avvio della sperimentazione

Come già anticipato in premessa, lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità lavoro agile richiede un periodo di graduale sperimentazione a partire dal 1° gennaio 2018.

La sperimentazione avrà luogo con riferimento alla modalità di svolgimento dell'attività lavorativa sia presso locali del Gruppo, dove sia presente una postazione utilizzabile per lo smart working, sia da casa.

Articolo 3.5.4 Principi generali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa nella modalità lavoro agile comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e:

- non muta gli obblighi, i doveri e i diritti posti in capo al dipendente e al datore di lavoro previsti dalle vigenti norme di legge e di contratto collettivo nazionale di settore, e comporta il rispetto di tutte le disposizioni di legge e di normativa aziendale tempo per tempo vigenti, ivi compresi i trattamenti economici e normativi;
- non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario individuale di lavoro e della relativa collocazione temporale ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non determina alcun mutamento delle mansioni, né delle opportunità di crescita professionale, per garantire le quali è previsto da parte della funzione Risorse Umane un monitoraggio periodico sull'andamento della sperimentazione, attraverso il coinvolgimento degli interessati e dei relativi responsabili al fine di verificare l'effettivo svolgimento delle attività assegnate e la qualità dei risultati prodotti;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- in fase di avvio sperimentale, la prestazione lavorativa in modalità lavoro agile, sarà resa per un massimo di 2 giorni alla settimana, di cui al massimo uno da casa;
- deve consentire una crescita professionale e contributo analogo a quello del lavoro svolto in modo tradizionale.

Articolo 3.5.5 Regole operative

Destinatari

Sono potenziali destinatari, su base esclusivamente volontaria, della fase di avvio sperimentale del presente accordo tutte le risorse assunte con contratto a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova, con esclusione del contratto di apprendistato professionalizzante, inquadrato nell'ambito delle Aree Professionali o dei quadri Direttivi alle seguenti condizioni:

- che siano in carico presso unità operative di sede centrale di tutte le società del Gruppo o comunque presso unità operative dove lo svolgimento dell'attività nella modalità del lavoro agile sia compatibile con le esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'azienda, con la tipologia di attività di assegnazione e con il ruolo e/o la mansione del singolo lavoratore;
- che il responsabile, di concerto con la funzione Risorse Umane, abbia verificato la sussistenza delle condizioni di cui all'alinea che precede;
- che, nel caso di lavoro agile svolto presso altri locali aziendali o presso i locali del lavoratore vi sia effettiva disponibilità di una postazione di lavoro idonea per lo smart working;
- è previsto che nell'ambito della stessa unità organizzativa il lavoro agile presso altri locali del Gruppo possa essere attivato nelle medesime giornate per non più del 50 % delle risorse che vi operano, secondo criteri di turnazione definiti dal responsabile;
- è previsto che per quanto concerne il lavoro agile svolto da casa, esso riguardi, nella fase di avvio sperimentale, un numero massimo di 250 dipendenti delle strutture di Direzione centrale e delle di tutte le Direzioni territoriali, individuati, fra i volontari, di concerto con la funzione Risorse Umane, tenendo conto dei seguenti criteri di priorità:
 - 1) gravi e comprovati problemi di salute per i quali non sia in atto una assenza per malattia;
 - 2) stato di gravidanza;
 - 3) maggiore distanza fra sede di assegnazione residenza (intesa come dimora abituale);
 - 4) priorità nell'inoltro della richiesta.

Adesione e revoca

L'adesione alle forme di lavoro agile di cui all'art. 3.3.2 avviene su base volontaria.

Relativamente alla sola modalità di svolgimento del lavoro agile da casa, è prevista la formalizzazione di apposito accordo scritto fra *lavoratore* ed azienda nel rispetto dell'art. 19 della l. 81/2017. In esso troverà disciplina, in coerenza con i principi definiti dal presente accordo, *"l'esecuzione della prestazione lavorativa ... anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro."* Prevederà inoltre una esplicita clausola di riservatezza relativa al divieto di diffusione a terzi di notizie, dati e informazioni apprese nello svolgimento della prestazione in modalità agile oltre a specifiche indicazioni in tema di salute, sicurezza e infortuni, tenuto conto di quanto definito in proposito dal presente accordo.

Nell'ambito del periodo di sperimentazione, l'accordo individuale avrà sempre un termine finale nella misura massima di 12 mesi dalla data di sottoscrizione. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti potrà recedere prima della scadenza del termine.

In ogni caso, esso si intenderà risolto in caso di trasferimento o cambiamento di mansioni.

Orario di lavoro

Fermo restando l'orario settimanale di lavoro come definito dal vigente CCNL, i dipendenti svolgeranno la propria prestazione lavorativa, eventualmente anche part time, in modalità lavoro agile generalmente in corrispondenza dell'orario della struttura di appartenenza e secondo l'articolazione individuale dell'orario di lavoro, fermi restando eventuali vincoli derivanti dall'orario dell'unità operativa presso la quale si svolge l'attività in lavoro agile.

Se la prestazione di lavoro agile è svolta da casa non è previsto, per i lavoratori inquadrati nell'ambito delle Aree Professionali, lo svolgimento di prestazioni oltre il normale orario di lavoro (né straordinario, né banca ore, né lavoro supplementare) e conseguentemente agli stessi è riconosciuto il diritto alla disconnessione oltre il normale orario di lavoro.

Ai Quadri Direttivi, ferme restando le previsioni del CCNL in merito a tempi e modalità di svolgimento della prestazione, è garantito il diritto alla disconnessione.

Nei confronti dei lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in smart working non troveranno applicazione, esclusivamente per le giornate di lavoro agile, gli istituti relativi a trasferta, pendolarismo, rimborsi chilometrici e reperibilità.

Ciascun dipendente, nell'ambito del proprio orario di lavoro, dovrà essere contattabile al fine di garantire un'ottimale organizzazione delle attività e permettere eventuali momenti di contatto e coordinamento con il responsabile o gli altri addetti alla medesima unità operativa.

Buono pasto

In attesa di una specifica trattazione del tema, esclusivamente a favore dei lavoratori che prestano la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile presso locali del Gruppo viene riconosciuto il buono pasto o il servizio mensa secondo le pregresse normative dei due ex Gruppi Banco Popolare e Banca Popolare di Milano.

Non è invece prevista l'erogazione del buono pasto a favore dei lavoratori che effettuano la propria attività di lavoro agile da casa.

Articolo 3.5.6 Formazione e Dotazione tecnologica

L'azienda garantirà un'adeguata formazione sia al lavoratore interessato che al relativo responsabile sulle principali tematiche inerenti lo smart working e fornirà tutte le apparecchiature tecnologiche utili e idonee allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile.

Articolo 3.3.7 Rinvii

Per tutto quanto non disciplinato nella presente intesa si rinvia al disposto della legge 81/2017.

Dichiarazione aziendale:

Da parte aziendale è espresso l'impegno a verificare con le OO.SS il contenuto dell'accordo individuale di cui al paragrafo "Adesione e revoca".

4 CONDIZIONI E CRITERI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE C.D. “PREMIO AZIENDALE” CON RIFERIMENTO AI RISULTATI ECONOMICI E/O A SPECIFICI OBIETTIVI (EX ART. 48 CCNL)

- le Parti intendono ricercare soluzioni condivise in merito all'erogazione di un Premio Aziendale nell'ambito dei criteri e della cornice normativa di riferimento definita dall'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015 relativamente all'anno 2017 (erogazione 2018);
- le Parti sottolineano il valore di tale premio anche alla luce degli sforzi profusi e ancora richiesti a tutto il personale per garantire e supportare il processo di cambiamento in atto, con particolare riferimento all'attivazione del nuovo modello distributivo.

Articolo 4.1

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Articolo 4.2 Indicatori e criteri di distribuzione

Il riconoscimento del premio è correlato alla sostenibilità economica del Gruppo in termini di adeguatezza patrimoniale, liquidità, redditività corretta per il rischio e efficienza.

Fermo restando che il premio aziendale è quindi determinato sulla base dei risultati conseguiti dal Gruppo al 31 dicembre 2017, l'importo pro-capite, ove spettante, è pari ad €700 (costo banca).

I premi saranno erogati esclusivamente a favore del personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi.

Articolo 4.3 Modalità e criteri di corresponsione

L'erogazione potrà avvenire, a scelta del lavoratore, attraverso:

- la modalità “welfare” al fine di garantire la possibilità di fruire di tutte le eventuali agevolazioni fiscali disponibili;
- la modalità “cash” destinata ai soli lavoratori con imponibile fiscale annuo da lavoro dipendente dell'anno 2017 non superiore ad € 80.000 e in ogni caso con applicazione delle disposizioni legislative e fiscali vigenti in materia.

L'erogazione del premio avverrà nel mese di giugno 2018 per quanto concerne la modalità cash.

I servizi welfare saranno disponibili per la fruizione a partire dal 1° giugno 2018 e fino al 31 dicembre 2018.

Con riferimento alla fruizione con la modalità welfare, l'importo sarà fruibile fino a capienza del valore individualmente spettante secondo il piano allegato.

Ove i servizi welfare fruiti, alla data del 31 dicembre 2018 non esauriscano il valore del Premio, la quota residua, dedotto il contributo di solidarietà, sarà riconosciuta secondo le modalità già in uso nei piani welfare dei due ex Gruppi.

Il premio riguarda il personale che alla data del 31.12.2017 sia in servizio con contratto a tempo indeterminato (ivi incluso l'apprendistato professionalizzante) presso società che applicano il CCNL del Credito nell'ambito del Gruppo, nel rispetto dei seguenti criteri e condizioni:

- che sia in servizio alla data del 1° giugno 2018;
- l'importo è determinato in ragione dell'inquadramento nell'ambito delle Aree Professionali o dei Quadri Direttivi al 31.12.2017;
- per il personale assunto in corso d'anno l'importo individuale come determinato viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2017, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- per il personale part time nel corso del 2017 il valore dell'importo individuale viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno.

E' altresì previsto quanto segue:

- dal Premio Aziendale 2017 è escluso il personale che nel corso dell'esercizio di riferimento sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto;
- i valori non sono computabili ai fini del TFR e della previdenza complementare.

Per ogni ulteriore aspetto qui non disciplinato si rinvia all'art. 48 del CCNL 31 marzo 2015.

AREA DI RIFERIMENTO	SERVIZI	NOTE (*)
<p>CONTRIBUTI PER LE SEGUENTI SPESE SOSTENUTE PER I FAMILIARI : CONIUGI E/O FIGLI (ANCHE NON FISCALMENTE A</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rimborso rette sostenute per frequenza di figli di dipendenti ai Nidi di infanzia (Asili Nido) • Rimborso rette scuole nell'ambito dell'intero ciclo scolastico comprese le scuole dell'infanzia (materne) • Rette per la frequenza di università, master, scuole di specializzazione registrate al 	<p><i>L'erogazione è ammessa per le spese sostenute nel medesimo anno solare di richiesta del rimborso e limitatamente ai familiari indicati nelle norme stabilite nei regolamenti dei piani welfare.</i></p>

CARICO)	<p>MIUR e corsi di formazione (es. lingua, musica)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rimborso spese per acquisto di testi scolastici • Rimborso spese per frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali da parte di figli di dipendenti 	<p><i>E' ammesso il rimborso anche dei servizi integrativi e di mensa.</i></p>
ULTERIORI VOCI	<ul style="list-style-type: none"> • Rimborso delle spese sostenute per l'assistenza di familiari anziani o non autosufficienti e per i servizi di baby sitting. • Buoni carburante / buoni acquisto beni e servizi 	<p><i>La fruizione di questi servizi può comportare il superamento del massimale annuale di esenzione fiscale pari a € 258,23 previsto per "beni e servizi".</i></p>
SERVIZI EX ART. 100 TUIR	<ul style="list-style-type: none"> • Voucher per la fruizione di servizi di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria (es. viaggi, palestre, corsi, cinema, teatri) 	
ABBONAMENTI CASA-LAVORO	<p>Abbonamento annuale casa-lavoro Azienda Trasporti Milanese.</p>	<p>E' prevista una integrazione a carico del lavoratore per l'utilizzo anche extra-lavorativo.</p>
ASSISTENZA SANITARIA	<p>Coperture sanitarie integrative/aggiuntive finalizzate alla fruibilità di un plafond destinato al rimborso di scoperti e/o franchigie e/o prestazioni non rimborsabili dalla forma di assistenza di riferimento dell'azienda, ovvero, se previsto, destinato a favore di soggetti non aventi diritto alle prestazioni delle</p>	

	predette casse/mutue e/o assicurazioni.	
PREVIDENZA COMPLEMENTARE	Destinazione del benefit alla posizione individuale di previdenza complementare cui l'Azienda destina la contribuzione ordinaria (escluse eventuali quote TFR).	

Banco BPM

anche in qualità di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI

FIRST Cisl

FISAC Cgil

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB