

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO BANCA POPOLARE DI MILANO

Milano, 28 gennaio 2016

Tra

La Banca Popolare di Milano in qualità di capogruppo

e

La Delegazione di Gruppo delle OO.SS. Fabi, First/Cisl, Fisac/Cgil, Sinfub e Uilca

Le Parti si danno atto della reciproca volontà di dare seguito ai demandi dell'art. del CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo 31 marzo 2015.

A tale proposito stipulano il presente contratto collettivo di secondo livello che troverà applicazione per tutte le aziende del Gruppo con CCNL del credito, con le specificità e le diverse scadenze temporali individuate dalle Parti nell'ambito delle singole materie trattate, senza che ciò comporti deroghe al vigente CCNL e ferma l'applicazione dell'art. 29, 1° comma del medesimo.

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

1. Nuovo sistema indennitario e inquadramento,
2. Welfare,
3. Part time,
4. Mobilità,
5. Relazioni industriali.

Le Parti si danno atto che le materie sopra richiamate non esauriscono gli argomenti di confronto del tavolo, i quali saranno oggetto di prossimi incontri con particolare riguardo a quelle tematiche che richiedono, secondo valutazioni congiunte da effettuarsi entro il mese di febbraio 2016.

Il presente documento verrà preventivamente sottoposto ai rispettivi organi decisionali.

1

1. NUOVO SISTEMA INDENNITARIO E INQUADRAMENTALE DELLA RETE COMMERCIALE

Premesso che

- l'accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015, nell'ambito degli articoli 82 e 90, ha previsto che, al fine di rispondere alla progressiva diversificazione dei modelli di servizio nell'ambito del sistema bancario, *"su iniziativa dell'Azienda o della Capogruppo possono essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a esigenze organizzative e o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti d'impresa"*;
- a livello generale si sta attraversando un momento di grande trasformazione e il sistema bancario è ancora esposto a pressioni rivenienti da forti cambiamenti sia in termini di modelli di servizio che di trend comportamentali della clientela con possibili conseguenti cambiamenti degli assetti organizzativi;
- in tale contesto si inserisce la previsione dell'accordo di rinnovo del CCNL del 31 marzo 2015 che esprime l'esigenza ad orientare il negoziato nella direzione di *"fornire adeguate risposte agli interessi di carattere professionale ed occupazionale dei lavoratori e, nel contempo, alle esigenze di stabilità ed equilibrio delle imprese creditizie e finanziarie, che rappresentano requisiti necessari affinché l'industria bancaria continui a svolgere efficacemente il proprio ruolo di sostegno all'economia"*;
- in tale contesto si ravvisa altresì l'opportunità di sviluppare soluzioni di percorso, con il coinvolgimento delle OO.SS., volte a favorire la valorizzazione delle risorse umane, che rappresentano un asset fondamentale per lo sviluppo e il successo del Gruppo;
- la valorizzazione delle risorse umane, tenuto conto di quanto previsto dall'avvenuta riforma della disciplina del lavoro, può essere anche assicurata attraverso un sistema di trattamenti economici ed inquadramentali che remunerino specifiche figure professionali in ragione delle modalità di svolgimento delle prestazioni connesse ai livelli di responsabilità, esperienza e professionalità tempo per tempo assegnate e in coerenza con le mutevoli esigenze del contesto organizzativo e produttivo di riferimento;
- nell'ottica di fornire una più efficace risposta ai bisogni reali e potenziali della clientela nonché di perseguire un miglior bilanciamento fra le esigenze personali e professionali, tenuto conto dei recenti sviluppi nell'ambito dell'organizzazione delle attività lavorative, anche in considerazione di un miglior utilizzo delle soluzioni tecniche e tecnologiche, è emersa la possibilità di avviare, in termini sperimentali, nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa;
- le Parti confermano che, alla luce delle peculiarità organizzative e di servizio del Gruppo BPM, quanto definito nel presente accordo ha carattere sperimentale anche in considerazione degli esiti dei lavori del "cantiere" per la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale di cui all'accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015;

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials and others more complete names. There are approximately 10-12 distinct marks.

- a tale ultimo riguardo le Parti, ferma restando la piena applicazione delle disposizioni di legge e CCNL, confermano sin d'ora la piena fungibilità dei lavoratori nell'ambito della stessa categoria;
- le Parti si danno atto che la materia oggetto della presente intesa rientra tra quelle individuate dall'accordo "Protocollo in materia di Relazioni Industriali del Gruppo Banca Popolare di Milano" del 21 marzo 2014" oggetto di proroga ai sensi del punto 5 del presente contratto e come tale, di competenza della Delegazione di Gruppo;

Si conviene quanto segue:

Art. 1 Premesse

Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.

Art. 2 Ambito di applicazione

L'ambito di applicazione del presente accordo riguarda il personale in servizio con contratto a tempo indeterminato con riferimento alle seguenti figure professionali:

- Responsabile Micro Mercato,
- Responsabile Agenzia,
- Responsabile Servizi Operativi,
- Preposto Agenzia,
- Gestore di clienti,

con un focus nei confronti di quei Gestori, compresi quelli del comparto Private, incaricati di gestire portafogli anche mediante l'offerta fuori sede.

Art. 3 Crescita professionale

La formazione, l'aggiornamento professionale e lo sviluppo delle competenze 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, avendo anche a riferimento un possibile percorso di crescita in stretta connessione alla valorizzazione delle competenze 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 cd. obbligatoria.

La maturazione di esperienze lavorative diversificate ad esempio in ambito crediti e controlli favorirà la possibilità di ricoprire ruoli di sempre maggiore contenuto. A tal fine verranno proposti adeguati e specifici percorsi di formazione.

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.

Art. 4 Sistema indennitario e inquadramentale

4.1 Gestori di clienti

4.1.1. Gestori Family

La mansione di Gestore Family, per la quale è previsto l'inquadramento nel primo livello della Terza Area Professionale, si caratterizza, oltre che per le sue attività tipiche, anche per essere funzionale all'acquisizione delle competenze necessarie per poter gestire portafogli individualmente assegnati.

Per i lavoratori che svolgano l'attività di Gestore Family e siano inquadrati nel primo livello della Terza Area Professionale, è previsto il riconoscimento di un assegno ad personam assorbibile in caso di aumenti retributivi o riconoscimento di inquadramento superiore pari al 50 % del valore annuo lordo della differenza tra il trattamento economico tabellare tempo per tempo vigente del livello retributivo superiore (2° Livello della terza Area Professionale) e la retribuzione tabellare percepita a livello individuale, decorso un periodo di 3 anni, alle seguenti condizioni:

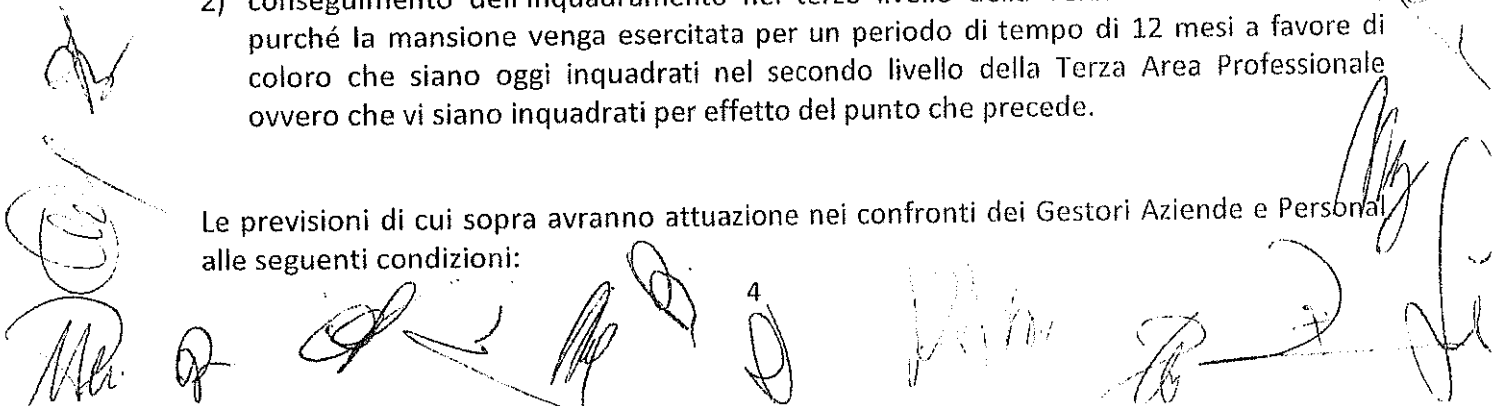
- a) che nell'intero periodo di riferimento abbiano sviluppato idonee competenze professionali e completa padronanza del ruolo confermata secondo i parametri richiamati dall'art. 74 CCNL 2012, rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015;
- b) che nell'intero periodo di riferimento abbiano integralmente fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella c.d. obbligatoria;
- c) ai fini del decorso dei periodi di cui sopra sono considerati utili i mesi nei quali le assenze dal servizio, che non siano dovute a ferie o congedo di maternità, non superino i 16 giorni consecutivi su base mensile.

4.1.2 Gestori Aziende e Personal

Per i lavoratori ai quali sia assegnato un portafoglio Aziende o Personal è previsto l'inquadramento nel terzo livello della Terza Area Professionale, con la seguente progressione ed alle seguenti condizioni:

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

Le previsioni di cui sopra avranno attuazione nei confronti dei Gestori Aziende e Personal alle seguenti condizioni:



- a) che nell'intero periodo di riferimento abbiano sviluppato idonee competenze professionali e completa padronanza del ruolo confermata secondo i parametri richiamati dall'art. 74 CCNL 2012, rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015;
- b) che nell'intero periodo di riferimento abbiano integralmente fruito della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella c.d. obbligatoria;
- c) ai fini del decorso dei periodi di cui sopra sono considerati utili i mesi nei quali le assenze dal servizio, che non siano dovute a ferie o congedo di maternità, non superino i 16 giorni consecutivi su base mensile.

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni che precedono, e ferme tutte le condizioni previste, si terrà conto della effettiva anzianità maturata nell'esercizio del ruolo alla data del presente accordo.

Ai Gestori Personal e Aziende, che rispondano alle previsioni dei sopra richiamati punti a), b) e c) che siano inquadrati nel terzo livello della Terza Area Professionale e che svolgano la mansione per 3 anni, viene riconosciuta una indennità pari ad un valore annuo lordo calcolato tenendo a riferimento la differenza tra il trattamento economico tabellare tempo per tempo vigente del livello retributivo superiore a quello posseduto dal lavoratore e la retribuzione tabellare percepita a livello individuale, arrotondata alla decina superiore.

Ai fini dell'applicazione della disposizione che precede, e ferme tutte le condizioni previste, si terrà conto della effettiva anzianità maturata nell'esercizio del ruolo alla data del presente accordo.

Ai lavoratori inseriti nei ruoli professionali di Gestore Aziende e Personal ed incaricati di presidiare portafogli di particolare valore, oggi definiti portafogli Premium, che siano inquadrati sino al livello 3 della Terza Area Professionale viene riconosciuta una indennità pari ad un valore annuo lordo calcolato tenendo a riferimento la differenza tra il trattamento economico tabellare tempo per tempo vigente del livello retributivo superiore a quello posseduto dal lavoratore e la retribuzione tabellare percepita a livello individuale, maggiorata di € 50 lordi mensili se si tratta di portafogli Personal Premium, ovvero di € 75 lordi mensili se si tratta di portafogli Aziende Premium.

4.1.3 Offerta fuori sede

Ai lavoratori incaricati di presidiare portafogli che non rientrino nella casistica di cui all'ultimo alinea del punto 4.1.2 che precede, che siano in possesso dell'iscrizione all'Albo dei Promotori Finanziari e formalmente autorizzati dall'Azienda all'offerta fuori sede e che effettivamente la esercitino in via continuativa e prevalente, e siano inquadrati sino al livello 3 della Terza Area Professionale viene riconosciuta una indennità pari ad un valore annuo lordo calcolato tenendo a riferimento la differenza tra il trattamento economico tabellare tempo per tempo vigente del livello retributivo superiore a quello posseduto dal lavoratore e la retribuzione tabellare percepita a livello individuale, maggiorato di € 75 lordi mensili.

4.1.4 Ulteriori caratteristiche delle indennità

Le indennità omnicomprensive di cui ai punti 4.1.2 e 4.1.3 avranno inoltre le seguenti caratteristiche:

- corresponsione in 12 mensilità;
- cessazione dell'erogazione qualora il lavoratore venga adibito ad altro ruolo/attività per la quale non sia prevista analoga indennità;
- assorbimento in caso di conseguimento di inquadramento superiore;
- assorbimento definitivo dell'indennità corrispondente alla differenza retributiva a fronte di riconoscimento di inquadramento nella Terza A.P. Liv. IV;
- non riconoscimento in caso di assenze dal servizio superiori a 16 giorni consecutivi su base mensile, che non siano dovute a ferie o congedo di maternità.

4.2 Preposti di Agenzia

Ferme restando le previsioni in tema di inquadramenti di cui al CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo 31 marzo 2015, al Preposto di Agenzia che abbia l'inquadramento corrispondente alla previsione del medesimo CCNL, è riconosciuta una indennità pari ad € 100 lorde mensili.

4.3 Responsabili Servizi Operativi

Per i lavoratori aventi mansioni di Responsabile Servizi Operativi è previsto un inquadramento nel quarto livello della terza area professionale.

Al Responsabile Servizi Operativi che abbia tale inquadramento è riconosciuta una indennità di ruolo pari ad € 120 lorde mensili qualora eserciti la propria attività presso il Micro Mercato ovvero € 100 lorde mensili qualora eserciti la propria attività presso Agenzie Indipendenti.

4.4 Responsabili di Agenzia

Ferme restando le previsioni in tema di inquadramenti di cui al CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo 31 marzo 2015, al Responsabile di Agenzia che abbia l'inquadramento corrispondente alla previsione del medesimo CCNL, è riconosciuta una indennità pari ad € 140 lorde mensili.

4.5 Responsabili di Micro Mercato

Ferme restando le previsioni in tema di inquadramenti di cui al CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo 31 marzo 2015, al Responsabile di Micro Mercato, che abbia l'inquadramento corrispondente alla previsione del medesimo CCNL, è riconosciuta una indennità pari ad € 160 lorde mensili.

Le indennità omnicomprensive di cui ai punti 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5 avranno inoltre le seguenti caratteristiche:

- corresponsione in 12 mensilità;
- cessazione dell'erogazione qualora il lavoratore venga adibito ad altro ruolo/attività per la quale non sia prevista analoga indennità;
- riconoscimento esclusivamente ai lavoratori che abbiano l'inquadramento minimo previsto per i casi di cui ai punti 4.2, 4.3, 4.4 e 4.5;
- nei confronti dei Preposti di Agenzia, Responsabili di Servizi Operativi, dei Responsabili di Agenzia e dei Responsabili di Micro Mercato, assorbimento in occasione del passaggio al livello superiore;
- non riconoscimento in caso di assenze dal servizio superiori a 16 giorni consecutivi su base mensile, che non siano dovute a ferie o congedo di maternità.

Art. 5 Trasformazione dell'indennità - Gestori

Nei confronti del personale con mansione di Gestore Aziende e Personal ovvero che gestisca portafogli premium e che abbia l'inquadramento nel 3° livello della 3° Area Professionale è prevista la trasformazione della rispettiva indennità in assegno ad personam assorbibile in caso di aumenti retributivi o riconoscimento di inquadramento superiore, purché la medesima sia stata percepita per un periodo di tempo non inferiore a 24 mesi, alle seguenti condizioni:

- aver sviluppato idonee competenze professionali e completa padronanza del ruolo confermata secondo i parametri richiamati dall'art. 74 CCNL 2012, rinnovato dall'accordo del 31 marzo 2015;
- integrale fruizione della formazione proposta dall'Azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella c.d. obbligatoria;
- ai fini del decorso del periodo previsto per il consolidamento sono considerati utili i mesi nei quali è riconosciuta l'indennità di ruolo. Qualora vi fossero mesi di mancato percepimento di detta indennità, la trasformazione in assegno ad personam sarà slittata di tanti mesi quanti sono quelli di mancata erogazione di detta indennità.

Art. 6 Decorrenza

Il presente accordo si applica in via sperimentale a far tempo dalla data del 1/1/2016 e sino al 31/12/2017 al fine di consentire una verifica circa gli effetti rivenienti dalla concreta applicazione anche in considerazione delle risultanze dei lavori del "cantiere" istituito in tema di inquadramenti sulla base dell'accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015. Tale verifica avrà luogo con cadenza annuale, nel mese di gennaio.

2. WELFARE

Premesso che:

- la valorizzazione e il coinvolgimento dei lavoratori che operano nel Gruppo BPM passa anche attraverso la promozione e lo sviluppo di un sistema di welfare aziendale;
- per trovare sempre maggiori e migliori punti di equilibrio tra vita professionale e vita privata è altresì utile e necessario investire su strumenti già presenti a livello aziendale e di sistema ovvero da ricercare sia nell'ambito delle disposizioni normative che nelle soluzioni organizzative che tempo per tempo possono essere adottate;
- alla luce di quanto sopra, le Parti si danno atto della condivisa volontà di puntare su una visione del Welfare che:
 - 1 sia improntata alla ricerca di soluzioni idonee alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro;
 - 2 abbia per obiettivo di intervenire positivamente, coerentemente con le indicazioni del CCNL, anche su quelle categorie di lavoratori che appaiono oggi meno favorite dal punto di vista del trattamento complessivo loro applicabile ivi incluso il regime previdenziale;
 - 3 valorizzi gli strumenti di welfare in essere, in quanto già oggetto di salvaguardia con particolare riferimento alla Cassa Mutua di Assistenza;
- le Parti si danno atto che la materia oggetto della presente intesa rientra tra quelle individuate dall'accordo "Protocollo in materia di Relazioni Industriali del Gruppo Banca Popolare di Milano" del 21 marzo 2014" oggetto di proroga ai sensi del punto 5 del presente contratto e come tale, di competenza della Delegazione di Gruppo;

Si conviene quanto segue:

Art. 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 Conferme

Le Parti riconfermano gli attuali regimi contrattuali aziendali in tema di Welfare, con particolare riferimento a:

- previdenza complementare;
- assistenza sanitaria integrativa;
- mensa aziendale e ticket restaurant;
- attività culturali e ricreative.

PARTE PRIMA PREMI STUDIO

Art. 1 Borse di studio a dipendenti studenti

Con cadenza annuale viene riconosciuto ai dipendenti studenti che abbiano ottenuto l'ammissione alla classe superiore nell'ambito della scuola secondaria di secondo grado (con esclusione dei corsi di studio a carattere artistico) un premio del valore di € 210.00 annue.

Ai dipendenti studenti che siano iscritti a studi universitari (il ciclo di studi comprende sia la LAUREA TRIENNALE che la laurea MAGISTRALE), viene, con cadenza annuale, riconosciuto un premio dell'importo di € 300.00 annue purché alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento abbiano acquisito almeno 40 crediti formativi.

Detti importi potranno essere corrisposti per un numero di anni non superiore alla durata del corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti scolastici.

Gli importi relativi a tali borse di studio saranno incrementati come di seguito specificato:

- scuola secondaria di secondo grado:
 - + 40% in caso di promozioni con media finale di valutazione pari ad almeno 7/10;
 - + 100% in caso di media finale di valutazione pari ad almeno 8/10;
- studi universitari
 - + 40% in caso di superamento degli esami con media pari ad almeno 25/30;
 - + 100% in caso di superamento degli esami con media superiore a 28/30;

In aggiunta ai premi di cui sopra, ai dipendenti vengono riconosciuti:

- € 210.00 al conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado, con incremento del 40% in caso di valutazione finale pari ad almeno 70/100 e incremento del 100% in caso di giudizio finale pari ad almeno 80/100;
- € 250.00 al conseguimento della laurea triennale, con incremento del 40% in caso di valutazione finale compresa fra 90 e 100/110 ovvero tra 80 e 90/100 e del 100% in caso di valutazione finale superiore a 100/110 ovvero a 90/100;
- € 150.00 al conseguimento della laurea magistrale con incremento del 40% in caso di valutazione finale compresa fra 90 e 100/110 ovvero tra 80 e 90/100 e del 100% in caso di valutazione finale superiore a 100/110 ovvero a 90/100;
- € 400.00 al conseguimento della laurea "tradizionale" (con ciclo di studi unico), con incremento del 40% in caso di valutazione finale compresa fra 90 e 100/110 ovvero tra 80 e 90/100 e del 100% in caso di valutazione finale superiore a 100/110 ovvero a 90/100.

Si precisa che per anno accademico si intende:

- per il primo anno: dalla data di iscrizione all'università sino al 30 settembre dell'anno successivo;
- per gli anni seguenti: dal 1° ottobre al 30 settembre.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Per quanto concerne i corsi di studio relativi alla scuola secondaria di secondo grado, nel calcolo della media finale di valutazione non si terrà conto dei voti conseguiti nelle seguenti discipline: religione, educazione fisica, condotta.

Sono esclusi dalle previsioni di cui sopra coloro che, in occasione della laurea triennale, abbiano già beneficiato del relativo premio secondo la previgente normativa.

Art. 2 Borse di studio a favore di figli di dipendenti

Ai figli di dipendenti vengono riconosciuti, previa presentazione di attestato di frequenza o di promozione e per un numero di anni non superiore alla durata del corso legale degli studi previsto dai rispettivi ordinamenti scolastici, i sotto segnati premi:

- Scuola secondaria di primo grado € 130.00

Ai soli fini della valutazione del conseguimento della licenza è previsto un incremento del 40% in caso di giudizio finale almeno di " Buono" e del 100% in caso di giudizio finale superiore;

- Scuola secondaria di secondo grado € 210.00.

La somma di cui sopra avrà un incremento del 40% in caso di media finale di valutazione pari ad almeno 7/10 per le classi intermedie, ovvero in caso di conseguimento del diploma con votazione pari ad almeno 70/100.

La somma avrà invece un incremento del 100% in caso di media finale di valutazione pari ad almeno 8/10 per le classi intermedie, ovvero in caso di conseguimento del diploma con votazione pari ad almeno 80/100.

- Università (il ciclo di studi comprende sia la LAUREA TRIENNALE che la laurea MAGISTRALE) € 300.00 quando alla fine della sessione d'esami dell'anno accademico di riferimento siano stati acquisiti almeno 50 crediti formativi.

La somma avrà un incremento del 40% in caso di media finale pari ad almeno 25/30.

L'incremento sarà del 100% in caso media finale superiore a 28/30, oppure in caso di acquisizione di 60 crediti formativi.

Al conseguimento del titolo di studio verranno invece erogati:

- € 250.00 al conseguimento della laurea triennale, con incremento del 40% in caso di valutazione finale compresa fra 90 e 100/110 ovvero tra 80 e 90/100 e del 100% in caso di valutazione finale superiore a 100/110 ovvero a 90/100;

- € 150.00 al conseguimento della laurea magistrale con incremento del 40% in caso di valutazione finale compresa fra 90 e 100/110 ovvero tra 80 e 90/100 e del 100% in caso di valutazione finale superiore a 100/110 ovvero a 90/100;

- € 400.00 al conseguimento della laurea "tradizionale" (con ciclo di studi unico), con incremento del 40% in caso di valutazione finale compresa fra 90 e 100/110 ovvero tra 80 e 90/100-e del 100% in caso di valutazione finale superiore a 100/110 ovvero a 90/100;

Le borse di studio di cui al presente articolo, vengono corrisposte ai figli o persone equiparate - a carico dei dipendenti - iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole secondaria di primo e

secondo grado, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, oppure iscritti a studi universitari presso facoltà legalmente riconosciute ed abilitate al rilascio di lauree o diplomi universitari validi ad ogni effetto di legge, solo per il primo diploma relativo ai cicli di studi di scuola secondaria di primo e secondo grado e di laurea.

Per quanto concerne i corsi di studio relativi alla scuola secondaria di secondo grado, nel calcolo della media finale di valutazione non si terrà conto dei voti conseguiti nelle seguenti discipline: religione, educazione fisica, condotta.

Sono esclusi dalle previsioni di cui sopra coloro che, in occasione della laurea triennale, abbiano già beneficiato del relativo premio secondo la previgente normativa.

><><><><

Tutte le richieste disciplinate nell'ambito degli art. 1 e 2 della Parte Prima, dovranno essere opportunamente documentate.

Le previsioni di cui all'art. 2 della Parte Prima si intendono riferite anche al personale già esodato.

PARTE SECONDA PERMESSI DSA

Le Parti richiamano quanto disciplinato in materia di permessi DSA dalle previsioni di legge e dall'Accordo del 31 marzo 2015 di rinnovo del CCNL 19 gennaio 2012 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.

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.

Le Parti richiamano i contenuti della circolare attualmente in essere relativamente alla disciplina delle assenze dal servizio in Banca Popolare di Milano in merito a:

- PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI PER VISITE MEDICHE,
- PERMESSI STRAORDINARI RETRIBUITI PER GRAVE INFERMITA' DI UN FAMILIARE,
- PERMESSI RETRIBUITI PER LUTTO FAMILIARE,
- PERMESSO PER CONGEDO MATRIMONIALE,
- PERMESSI RETRIBUITI PER DONAZIONE DEL SANGUE,
- PERMESSI RETRIBUITI A SEGUITO DI RAPINE,
- PERMESSI A DIPENDENTI STUDENTI,
- PERMESSI NON RETRIBUITI PER L'AMBIENTAMENTO DEI FIGLI PRESSO ASILO NIDO O SCUOLA MATERNA,
- PERMESSI NON RETRIBUITI 2 - 4 ORE,
- PERMESSO RETRIBUITO PER NASCITA FIGLIO.

rispetto ai quali sarà possibile una verifica congiunta anche in relazione all'evoluzione normativa.

PARTE TERZA

PREMIO SOCIALE AZIENDALE 2015

Pur in presenza di un quadro economico di riferimento ancora critico, tenuto conto del conseguimento nell'esercizio 2015 di risultati in linea con gli obiettivi aziendali, atti a rendere possibile l'erogazione di una remunerazione di produttività nel rispetto delle condizioni di sostenibilità del Gruppo, le Parti intendono ricercare soluzioni condivise, in applicazione del dettato dell'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato dall'Accordo 31 marzo 2015, che valorizzino l'apporto fornito dal personale in termini di sviluppo, incremento di produttività del lavoro, sostegno dei ricavi, anche in coerenza con la valenza degli istituti di copertura sociale, del rilievo attribuito loro dalle discipline di settore e con il condiviso intento di sostegno e sviluppo degli stessi.

Le condizioni per l'erogazione del "Premio Sociale Aziendale" sono legate al raggiungimento di opportuni requisiti di patrimonializzazione e redditività, che verranno verificati ed approvati dal Consiglio di Gestione della Banca Popolare di Milano nel mese di febbraio 2016.

In particolare, ed in coerenza con la policy 2015:

- Common Equity Tier 1 ratio: uguale o maggiore al valore 10.50;
- Utile dell'Operatività Corrente (UOC) al lordo delle imposte (al netto delle componenti non ricorrenti) maggiore di zero;

Il premio riguarda il personale di Banca Popolare di Milano, della Banca Popolare di Mantova, di ProFamily e i relativi distaccati presso le altre società del Gruppo ai seguenti criteri/condizioni:

- che sia stato assunto entro il 31.12.2015 e che sia in servizio alla data di erogazione del premio con contratto a tempo indeterminato (ivi incluso l'apprendistato professionalizzante);

- per il personale assunto in corso d'anno l'importo individuale come di seguito determinato viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2015, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- per il personale part time al 31.12.2015 il valore dell'importo individuale come sopra determinato viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno.

E' altresì previsto quanto segue:

- ✓ dal Premio Sociale Aziendale 2015 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.

Alla verifica positiva dei predetti indicatori è correlata la determinazione del premio in misura pari a un valore di € 900,00 (onere banca) pro capite (uguale per ogni livello retributivo).

Il valore sopra identificato sarà fruibile fino a capienza del valore individualmente spettante per gli interventi previsti dal piano di Welfare allegato, con apertura del portale entro il mese di luglio 2016.

Ove i servizi sociali fruiti alla data del 31 dicembre 2016 non esauriscano il valore del Premio Sociale Aziendale, la quota residua, dedotto il contributo di solidarietà, verrà accreditata sulle posizioni individuali del Fondo di Previdenza complementare cui l'Azienda destina la contribuzione ordinaria (con esclusione di eventuali quote di TFR) .

Per ogni ulteriore aspetto qui non disciplinato si rinvia all'articolo 48 del CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo 31 marzo 2015.

Nota a verbale:

Le Parti si impegnano ad effettuare una verifica successiva circa la possibilità di effettuare l'erogazione in contanti, alla luce della normativa fiscale di riferimento.

Dichiarazione delle Parti:

Le Parti si impegnano a monitorare le innovazioni normative in tema di welfare e a porre in essere quanto eventualmente necessario al fine di fruire delle agevolazioni ad esso correlate.

Dichiarazione Aziendale:

L'Azienda si attiverà, informandone anche le Organizzazioni Sindacali, per verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione in via sperimentale del premio variabile di risultato (ex art. 52 Accordo di rinnovo CCNL 31 marzo 2015) per l'esercizio 2017.

PARTE QUARTA

CONTRIBUTO AZIENDALE A FAVORE DEL PERSONALE CHE SI TROVI NELLA CONDIZIONE DI CUI ALL'ART. 46 CCNL 19 GENNAIO 2012 RINNOVATO CON ACCORDO 31/03/2015

Nella condivisa ottica di sostenere con una politica di welfare a lungo termine le categorie di lavoratori che, in ragione del momento storico e contrattuale di ingresso nel Gruppo ed in ragione delle recenti riforme che hanno interessato il sistema pensionistico, le Parti concordano in merito all'opportunità di incrementare la percentuale di contribuzione a carico azienda al Fondo di previdenza complementare.

A tale riguardo definiscono che tale intervento riguardi esclusivamente i lavoratori assunti con livello retributivo di inserimento professionale ai sensi dell'art. 46 CCNL rinnovato con Accordo 31/03/2015.

Le Parti definiscono l'aumento di un punto percentuale di tale contribuzione che, con decorrenza dal 1° gennaio 2016, passerà al 3.30 % lordo e con decorrenza dal 1° gennaio 2018, passerà al 4 %.

Dichiarazione Aziendale:

Con l'intento di promuovere politiche che agevolino la conciliazione dei tempi di vita e lavoro da parte aziendale si intende ricercare soluzioni e/o misure compatibili sul piano normativo di flessibilizzazione delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, anche al fine di creare condizioni di una sempre più efficace risposta alle necessità della clientela.

A tale proposito, i recenti sviluppi in ambito organizzativo anche alla luce della recente esperienza relativa al cd. "lavoro agile", consentono di ipotizzare nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, relativamente alle quali l'Azienda esprime il proprio favore ad avviare un confronto con le Organizzazioni Sindacali.



14

Voci fruibili fino a capienza del valore individualmente spettante

CONTRIBUTI PER LE SEGUENTI SPESE SOSTENUTE DAI FAMILIARI - FIGLI O CONIUGE - (ANCHE NON FISCALMENTE A CARICO)

Rimborso retta sostenuta per frequenza di figli di dipendenti ad Asili Nido

Rimborso retta scuole pubbliche e private nell'ambito dell'intero ciclo scolastico comprese le scuole materne

Master, università e scuole di specializzazione collocate sul territorio italiano registrate al MIUR

Rimborso spese per colonie climatiche e campus estivi fruiti da figli di dipendenti

Rimborso spese per acquisto di testi scolastici

L'erogazione è ammessa per le spese sostenute nel medesimo anno solare di richiesta del rimborso.

ULTERIORI VOCI

Buoni carburante / buoni acquisto beni e servizi (compreso buono per contributo di iscrizione alla palestra aziendale)

Rimborso quote di interessi per finanziamenti erogati da BPM intestati o cointestati al dipendente

Si sottolinea che la fruizione di questi servizi potrebbe comportare il superamento del massimale dell'esenzione fiscale previsto per ogni collaboratore pari a € 258,23. In particolare, in tale quota esente vengono computati i seguenti servizi (benefits): macchina aziendale, casa fornita dall'azienda, natale bimbo, uova di pasqua ecc.

È necessaria la certificazione degli interessi. Il rimborso degli interessi sui finanziamenti ammessi verrà effettuato relativamente alle quote pagate nel periodo di apertura del piano welfare e

<p>PREVIDENZA COMPLEMENTARE</p>	<p>Abbonamento annuale casa-lavoro Azienda trasporti milanese.</p> <p>Coperture sanitarie integrative finalizzate alla fruibilità di un plafond destinato, al netto degli oneri, al rimborso di scoperti e/o franchigie e/o prestazioni non rimborsabili dalla CMA ovvero destinate a favore di soggetti non aventi diritto alle prestazioni delle Casse e/o assicurazioni come da piano sanitario della Cassa Easy Welfare.</p> <p>Destinazione del valore al netto degli oneri aziendali alla posizione individuale di previdenza complementare cui l'Azienda destina la contribuzione ordinaria (escluse eventuali quote TFR).</p>	<p>sarà calcolato con ponderazione agevolata tramite riduzione del parametro prudenziale che attualmente viene fissato allo 0,30%.</p> <p>E' prevista una integrazione a carico del lavoratore per l'utilizzo anche extra-lavorativo.</p>
-------------------------------------	---	---

3. PART TIME

Premesso che:

1. Le Parti richiamano quanto disciplinato in materia dalle previsioni di legge e dal CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo 31 marzo 2015 e in particolare quanto statuito 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;
2. le Parti si danno atto che il part time è anche uno strumento di conciliazione dei tempi di lavoro e vita;
3. a tale proposito sottolineano in questa sede l'importanza che le prestazioni giornaliere del personale a part time siano di norma contenute nei limiti di durata del proprio orario di lavoro;
4. le Parti sottolineano che il part time costituisce anche uno strumento prioritario di flessibilità per la ricerca di efficaci equilibri occupazionali in ambito aziendale;
5. rientra tra le competenze della Delegazione di Gruppo, ai sensi del Protocollo in materia di Relazioni del Gruppo Banca Popolare di Milano del 21 marzo 2014 oggetto di proroga ai sensi del punto 5 del presente contratto, stipulare intese riguardanti la contrattazione di secondo livello per tutte le aziende del Gruppo;

Si conviene quanto segue:

Art. 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica al personale destinatario del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore del credito, tempo per tempo vigente, per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali.

Art. 3 Limiti percentuali

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

In particolare, al riguardo, la percentuale di riferimento è il 14 % per quanto riguarda Banca Popolare di Milano e società del Gruppo destinatarie del Contratto Collettivo del settore del credito. Sono esclusi da tale percentuale i lavoratori assunti con contratto part time.

In relazione a quanto sopra, è prevista la possibilità di valutare comunque la concessione del part time tenendo conto delle specificità di ciascuna unità produttiva/organizzativa.

Art. 4 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 31 ottobre di ogni anno.

Per il solo anno 2016, 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 31 ottobre 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 31 ottobre saranno prorogati al 30 aprile 2017.

Art. 5 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.

Art. 6 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° agosto di ogni anno.

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

La funzione 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.

6.1 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 cronic-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, 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 inaggravanti riguardanti il coniuge, 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 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 o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104 del 1992.	punteggio 10
4) lavoratori portatori di handicap con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104	punteggio 10
5) altri problemi di salute del dipendente	punteggio 9
6) assistenza ad altro familiare convivente e non, con gravi e comprovate ragioni di salute	punteggio 7
7) DSA in figlio di età superiore ai 13 anni;	Punteggio 5
8) frequenza a corsi di studio legalmente riconosciuti	punteggio 3
9) 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.	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 che 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 31 ottobre di ciascun anno.

L'Azienda nel rispetto dei criteri di cui alla graduatoria, valuterà con particolare attenzione, le richieste di part time motivate dalla necessità di assistere figli di età fino a tre anni, quelle

motivate dalla numerosità dei figli in età prescolare ovvero da figli in età prescolare in nuclei mono-parentali o, infine, dalla numerosità di casistiche riconducibili alla griglia sopra riportata.

Art. 7 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. L'Azienda accoglierà le richieste compatibilmente con le proprie esigenze tecniche, organizzative, produttive.

Ai sensi di legge qualora il part time sia richiesto da "lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, 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.

Art. 8 Buono pasto

Al personale con contratto part time sarà riconosciuto il buono pasto del valore applicato al personale full time (attualmente € 5.06) ovvero la possibilità di accesso alla mensa aziendale.

A favore del personale che rinunci alla mensa aziendale è prevista l'erogazione del buono pasto del valore di € 1.81.

Art.9 Formazione

Fermo restando quanto statuito dall'art. 35 punto e) del CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo 31 marzo 2015, 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.

Art. 10 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.

20

Art. 11 Rinvii

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

Art. 12 Decorrenza

Il presente accordo avrà validità sperimentale dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2017.

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

Dichiarazione delle Parti:

Le Parti richiamano quanto previsto dall'accordo di rinnovo del CCNL 31 marzo 2015, ai sensi del quale "La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale degli automatismi". Inoltre richiamano le previsioni del punto 4 "Principi generali" del Codice Etico del Gruppo Bipiemme con particolare riferimento alla previsione inerente l'impegno del Gruppo "a consentire a tutto il personale pari opportunità di crescita professionale, di livelli retributivi e di avanzamenti di carriera."

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. Qualora ciò non fosse possibile, al fine di favorire l'accoglimento delle richieste, si terrà conto dell'eventuale disponibilità al trasferimento manifestata dall'interessato.

Handwritten signatures of various parties, including unions and management, scattered across the bottom half of the page. The signatures are in black ink and vary in style, some being more formal and others more casual. There are approximately 15-20 distinct signatures visible.

4. MOBILITA'

Premesso che:

1. ferme restando le previsioni del CCNL, le Parti intendono disciplinare la materia nell'ottica di pervenire ad un impianto normativo organico per le società del Gruppo con contratto del credito;
2. 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, favorendo quelle soluzioni che permettano di meglio conciliare anche i tempi di vita personale e lavorativa;
3. le Parti ritengono utile un intervento mirato in modo particolare a quelle figure professionali alle quali con frequenza è richiesto uno spostamento nell'ambito del Micro Mercato;
4. le Parti si danno atto che, ai sensi del Protocollo in materia di Relazioni del Gruppo Banca Popolare di Milano del 21 marzo 2014, oggetto di proroga ai sensi del punto 5 del presente contratto, la materia di cui alla presente intesa rientra tra quelle che richiedono una disciplina uniforme nell'ambito delle aziende del Gruppo;

Si conviene quanto segue:

Art. 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 Ambito di applicazione

Il presente accordo abroga e sostituisce ogni precedente previsione in materia di mobilità.

Art. 3 Rimborso spese di trasporto

Fatte salve le disposizioni complessive del CCNL 19 gennaio 2012 rinnovato con Accordo 31 marzo 2015 in tema di missioni, le previsioni di cui al presente articolo si intendono sostitutive unicamente di quanto sancito in tema di "rimborso delle spese effettive di viaggio".

Tutti i dipendenti che devono spostarsi al di fuori del comune di assegnazione per esigenze di servizio possono utilizzare:

- i mezzi di trasporto dell'azienda (ove disponibili);

- il mezzo di trasporto pubblico (preferibilmente terrestre);
- il mezzo di trasporto proprio.

L'utilizzo del mezzo di trasporto proprio richiede una preventiva autorizzazione da parte del responsabile diretto, di concerto con il gestore delle risorse di riferimento.

I dipendenti verranno rimborsati nella misura stabilita dalle sotto indicate tabelle:

TABELLA DI RIMBORSO per autovetture

- DIESEL/GPL: € 0,25 al chilometro per cilindrata sino a 1300 e € 0,31 al chilometro per cilindrata superiori;
- BENZINA/IBRIDE/ELETTRICHE: € 0,30 al chilometro per cilindrata sino a 1300 di cilindrata e € 0,35 al chilometro per cilindrata superiori.

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

Per quanto attiene agli infortuni, con riferimento alla fattispecie in esame, le polizze contratte a favore del personale del Gruppo coprono gli infortuni sia professionali che extra-professionali occorsi anche alla guida di veicoli.

Le Aziende valuteranno le richieste di rimborso relative a danni documentati a seguito di incidente.

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.

Art. 4 Trasferimenti

Il trasferimento del lavoratore ad unità produttiva situata in comune diverso può essere disposto dall'Azienda per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive, tenuto conto anche delle condizioni personali e di famiglia dell'interessato. I trattamenti di cui al presente articolo non competono a coloro che ottenessero il trasferimento nelle sedi o filiali indicate su loro specifica domanda ovvero a coloro che venissero trasferiti nella sede di prima assegnazione.

Dichiarazione dell'Azienda:

L'Azienda si impegna a dare riscontro entro tre mesi dalla data di ricezione alle domande di trasferimento inoltrate dai lavoratori.

Art. 4.1 Trasferimento di personale ad iniziativa aziendale – contributo spese di viaggio per pendolarismo giornaliero

Il presente articolo si riferisce unicamente a trasferimenti con distanze superiori a 25 km (50 km per andata e ritorno) fra la residenza (intesa come dimora abituale) e l'indirizzo della nuova sede di lavoro in comune diverso.

In questa fattispecie, al personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri Direttivi che opti per il pendolarismo viene riconosciuto alternativamente:

- in caso di utilizzo del mezzo pubblico, il rimborso delle spese relative all'abbonamento mensile;
- in caso di utilizzo del mezzo proprio, il rimborso secondo le tabelle di cui al precedente art. 3, in entrambi i casi avendo a riferimento la distanza chilometrica residenza (intesa come dimora abituale) dell'interessato e la nuova sede di lavoro, in ragione del numero di chilometri effettuati superiori al predetto limite di 25 km a tratta.

La distanza chilometrica indicata è quella tra l'indirizzo di residenza (intesa come dimora abituale) dell'interessato e l'indirizzo della sede di assegnazione nel comune di destinazione considerando la "via più breve" su software specifico, disponibile attraverso Google Maps.

Il rimborso delle spese relative all'utilizzo del mezzo proprio è limitato alle sole giornate di presenza in servizio.

Il rimborso di cui al presente paragrafo viene erogato per un periodo massimo di quattro anni dalla data di ogni singolo trasferimento (con esclusione della sede di prima assegnazione).

Art. 5 Casi particolari

Le Parti richiamano quanto sancito dall'art. 33 della l. 104/92 in tema di trasferimenti dei lavoratori che ne beneficino.

Le Parti concordano che, in aggiunta alle casistiche normate dal CCNL, sia richiesto il consenso del lavoratore nelle seguenti ipotesi:

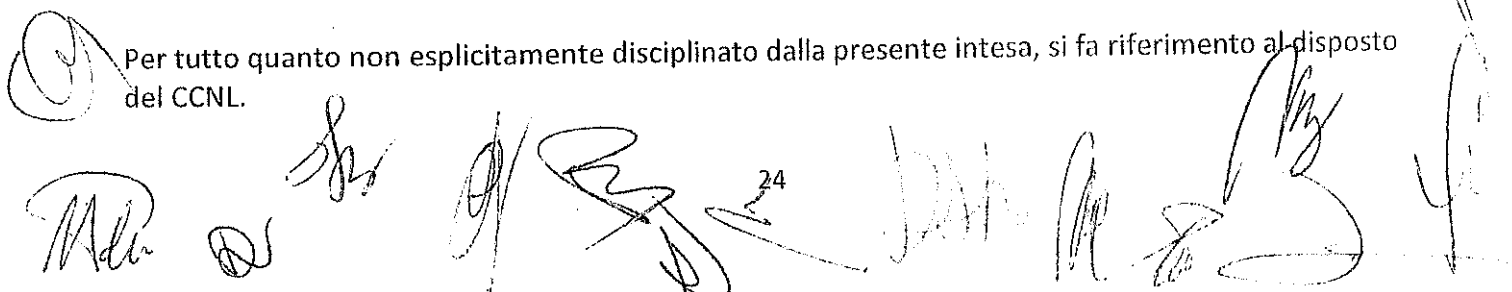
- lavoratrici in stato di gravidanza;
- genitore unico affidatario fino al sesto anno di età del bambino;
- lavoratrici/lavoratori con contratto part time, laddove il trasferimento su iniziativa aziendale comporti uno spostamento superiore a 20 km fra la residenza (intesa come abitazione abituale) e la sede lavorativa di destinazione e non costituisca avvicinamento alla residenza come sopra definita dell'interessato/a;
- lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti;

La normativa di cui al presente articolo non trova applicazione in caso di mobilità conseguente a chiusura / cessazione totale o parziale di attività ovvero significativa riduzione delle attività ovvero di chiusura/accorpamento di filiali/agenzie/unità organizzative comunque denominate.

Saranno tenuti in particolare considerazione eventuali altri casi di condizioni invalidanti permanenti.

Art. 6 Rinvii

Per tutto quanto non esplicitamente disciplinato dalla presente intesa, si fa riferimento al disposto del CCNL.



Art. 7 Decorrenza

Il presente accordo avrà validità dal 1 gennaio 2016 e fino 31 dicembre 2017.

Norma transitoria:

Con riferimento alle discipline definite in vigenza di normative pregresse, da parte aziendale verrà avviato un percorso di adeguamento graduale alle disposizioni di cui al presente accordo.

Verrà altresì attivato un percorso di ricerca di soluzioni atte a semplificare il processo di richiesta dei rimborsi relativi alla mobilità.

Con particolare riferimento ai lavoratori interessati da fenomeni di mobilità a seguito della portafogliazione 2016, troverà applicazione la normativa di cui alla presente intesa.

Dichiarazione delle Organizzazioni Sindacali:

Anche in relazione ai richiamati principi di conciliazione vita lavoro e al fine di limitare i disagi, le Organizzazioni Sindacali raccomandano che in caso di trasferimento venga tenuta in considerazione la disponibilità manifestata dal lavoratore.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink. These marks are scattered across the page, with some appearing in clusters and others in isolation. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. There is no formal arrangement or alignment of these signatures.

5. RELAZIONI INDUSTRIALI

Premesso che:

1. il Protocollo in materia di relazioni industriali del Gruppo Banca Popolare di Milano del 21 marzo 2014 prevedeva una validità sperimentale limitata agli anni 2014 e 2015;
2. in tale ambito è stata disciplinata altresì la materia delle agibilità sindacali;
3. le Parti richiamano i contenuti dell'Accordo del 25 novembre 2015 in materia di libertà sindacali;
4. le Parti, anche alla luce dell'esperienza maturata in seguito all'applicazione del Protocollo del 21 marzo 2014 e al fine di proseguire il confronto in un contesto di positivo e costruttivo sistema di relazioni sindacali, intendono procrastinare per due anni la durata dell'accordo di Gruppo in essere, pur rivedendone alcuni aspetti di natura prettamente operativa;
5. le Parti si danno atto che la materia trattata nell'ambito della presente intesa rientra, ai sensi del citato Protocollo, fra quelle che richiedono una disciplina uniforme nell'ambito delle Aziende del Gruppo e come tale di competenza della Delegazione Sindacale di Gruppo;

Si conviene:

Art. 1 Premesse

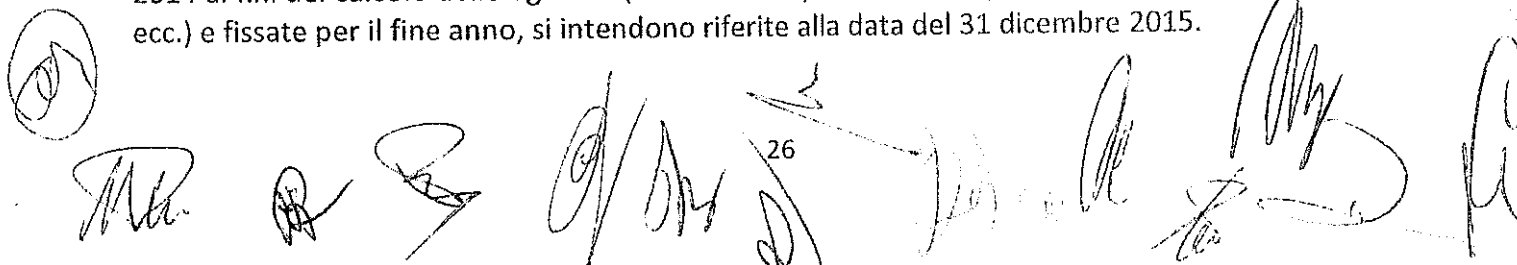
Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 Rinvii al CCNL

Le Parti si danno atto che tutti i riferimenti al CCNL del 19 gennaio 2012 operati dal Protocollo in materia di relazioni industriali del Gruppo Banca Popolare di Milano del 21 marzo 2014 si intendono aggiornati all'Accordo di rinnovo del CCNL del 31 marzo 2015 (e successivo testo coordinato) mentre tutti i riferimenti all'Accordo 07.07.2010 in materia di libertà sindacali operati dal medesimo Protocollo si intendono sostituiti con l'Accordo 25.11.2015 in materia di libertà sindacali.

Art. 3 Riferimenti temporali

Le Parti si danno atto che tutte le indicazioni temporali contenute nel Protocollo del 21 marzo 2014 ai fini del calcolo delle agibilità (a titolo esemplificativo: rappresentatività, monte ore annue, ecc.) e fissate per il fine anno, si intendono riferite alla data del 31 dicembre 2015.



Art. 4 Momenti di verifica relativi alla fruizione delle agibilità

Allo scopo di favorire ed incentivare un corretto e puntuale utilizzo dei permessi disciplinati dal Protocollo del 21 marzo 2014, a parziale rettifica di quanto ivi stabilito in argomento, l'Azienda fornirà a ciascuna Organizzazione Sindacale con cadenza mensile lo stato relativo alla fruizione delle ore di spettanza a vario titolo.

A fronte di quanto sopra, le Organizzazioni Sindacali provvederanno con immediatezza (entro la data di chiusura "HR per me: chiusura anomalie del mese di competenza" mensilmente comunicata a tutto il personale) alla rettifica di eventuali anomalie inerenti alla non corretta fruizione dei permessi in parola, con copertura delle relative assenze con codici di permesso adeguati.

Art. 5 Agibilità dei Coordinamenti Territoriali

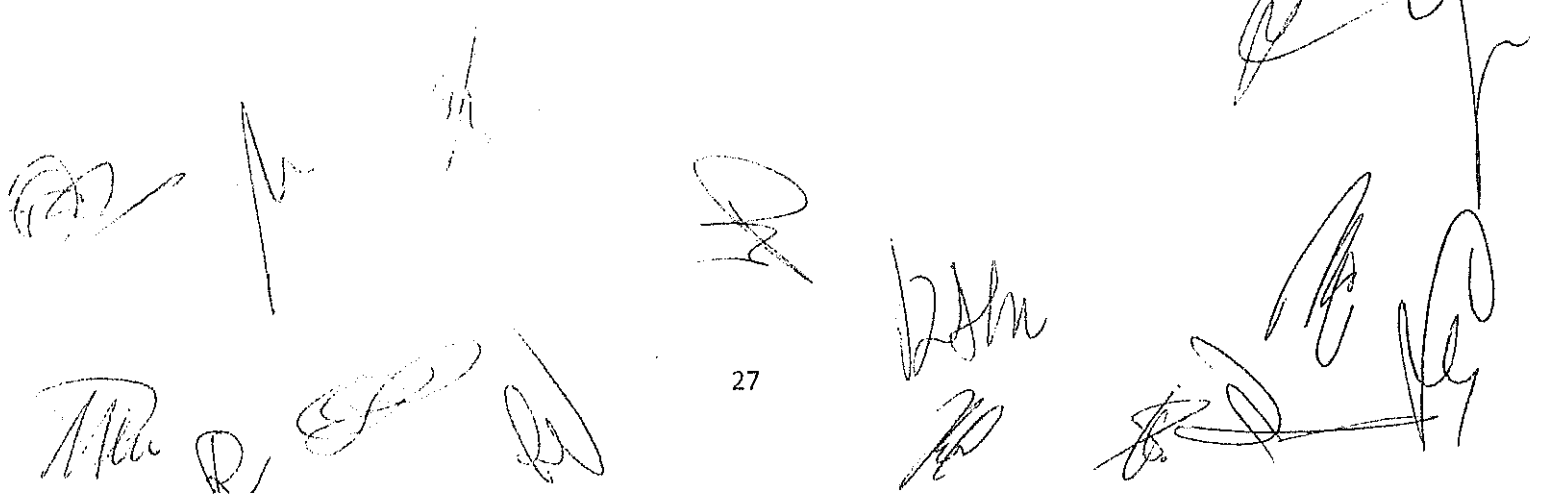
A rettifica di quanto statuito dal settimo alinea dell'art. 2.1.2 "Agibilità dei Coordinamenti Territoriali" del Protocollo del 21 marzo 2014, ai fini della determinazione dei permessi relativi ai Coordinamenti Territoriali si considerano le RSA regolarmente costituite e sussistenti al 31 dicembre 2015.

Art. 6 Durata della proroga

Fatto salvo quanto richiamato al punto 4 delle premesse, la presente intesa avrà validità fino al 31 dicembre 2017.

Art. 7 Clausola di riservatezza

In relazione alle materie trattate dalle Parti le Organizzazioni Sindacali si impegnano, per sé e per i propri rappresentanti, all'utilizzo delle informazioni ricevute a titolo riservato esclusivamente per gli scopi già definiti nell'art. 1.2 del Protocollo del 21 marzo 2014, ai sensi del quale *"La gestione delle informazioni deve essere dalle Parti improntata al principio di reciproca responsabilità e al rispetto della riservatezza in merito alle tematiche ed ai contenuti trattati congiuntamente nei casi in cui si riferiscano a informazioni sensibili inerenti l'organizzazione e la struttura aziendale"*.



Banca Popolare di Milano soc. coop. a r.l. anche n.q. di Banca Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banca Popolare di Milano

FABI
FIRST Cisl
FISAC Cgil
SINFUB
UILCA

[Handwritten signatures and scribbles covering the labels and extending below them]

[Handwritten signature: Penco]