



Sintesi degli accordi di Gruppo siglati il 28 Gennaio 2016

Il 28 gennaio 2016 è stato stipulato un accordo sulla contrattazione di secondo livello per il Gruppo Banca Popolare di Milano trovando un'intesa sugli argomenti utili per la tutela di base anche in vista delle future aggregazioni.

L'accordo segue la disdetta unilaterale dell'agosto 2012.

Le materie definite nell'accordo sono:

1. Inquadramenti e Indennità per la Rete Commerciale
2. Welfare
3. Premio Sociale
4. Part Time
5. Mobilità

ZOOM - FOGLIO INFORMATIVO della Segreteria FIRST CISL Gruppo BPM

1. RETE COMMERCIALE - Sistema Indennitario e Inquadramentale

Mansione	Inquadramento	Progressione	
Gestori Family	3 Area - I liv	dopo 3 anni nelle condizioni della "situazione continuativa" (*)	Assegno ad personam assorbibile pari al 50% della differenza con livello superiore
Gestori Aziende e Personal	3 Area - I liv	dopo 24 mesi di inquadramento nella 3 Area - I livello e nelle condizioni della "situazione continuativa" (*) oppure (Nota*)	3 Area - II livello
	3 Area - II liv	dopo 12 mesi di inquadramento nella 3 Area - II livello e nelle condizioni della "situazione continuativa" (*) oppure (Nota*)	3 Area - III livello
	3 Area - III liv	dopo 3 anni nelle condizioni della "situazione continuativa" (*) oppure (Nota*)	Indennità pari alla differenza con livello superiore (3 Area IV livello). "Erogazione gest" (**) Dopo 24 mesi l'indennità si trasforma in Assegno ad personam iassorbibile – alle "Condizioni" (C*)

Mansione	Inquadramento	Indennità subito	Progressione	
Gestori Aziende e Personal PREMIUM	3 Area - I liv	pari alla differenza con livello superiore + 50 € per Personal Premium o + 75 € per Aziende Premium – "Erogazione gest" (**)	dopo 24 mesi di inquadramento nella 3 Area - I livello e nelle condizioni della "situazione continuativa" (*) oppure (Nota*)	3 Area - II livello
	3 Area - II liv	pari alla differenza con livello superiore + 50 € per Personal Premium o + 75 € per Aziende Premium – "Erogazione gest" (**)	dopo 12 mesi di inquadramento nella 3 Area - II livello e nelle condizioni della "situazione continuativa" (*) oppure (Nota*)	3 Area - III livello
	3 Area - III liv	pari alla differenza con livello superiore (3 Area IV livello) + 50 € per Personal Premium o + 75 € per Aziende Premium – "Erogazione gest" (**)	Dopo 24 mesi 'indennità si trasforma in Assegno ad personam assorbibile – alle "Condizioni" (C*)	

Mansione		Indennità immediate	Condizioni
Offerte Fuori Sede Promotori	con inquadramento fino a 3 Area - III livello	pari alla differenza con livello superiore + 75 € – (anziché € 50). “Erogazione gest” (**)	Portafoglio NON Premium
Preposti di Agenzia	Inquadramento minimo del CCNL (A*)	100 € mese	“Erogazione Indennità” (***)
Responsabili Servizi Operativi	3 Area - IV liv	120 € mese per Micro Mercato 100 € mese per Agenzie Indipendenti	
Responsabili di Agenzia	Inquadramento minimo del CCNL (A*)	140 € mese	
Responsabili di Micro Mercato	Inquadramento minimo del CCNL (A*)	160 € mese	

(*) Situazione Continuativa

- 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 31 marzo 2015.
- che nell'intero periodo di riferimento abbiano integralmente fruito della formazione proposta dell'azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria.
- 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.

(**) Erogazione gest

Le indennità gestori hanno le caratteristiche:

- 12 mensilità
- Cessazione se spostamento ad altro ruolo/attività che non prevede la medesima indennità
- Assorbimento in caso di inquadramento superiore
- Assorbimento definitivo della differenza retributiva a fronte di inquadramento in 3 Area IV livello
- Non riconoscimento in caso di assenza dal servizio che non sia dovuta a ferie o congedo di maternità superiori a 16 giorni consecutivi su base mensile.

(***) Erogazione indennità

Le indennità hanno le caratteristiche:

- 12 mensilità
- Cessazione se spostamento ad altro ruolo/attività che non prevede la medesima indennità
- Riconoscimento solo in caso di inquadramento al livello minimo previsto per la funzione
- Assorbimento in caso di inquadramento superiore
- Non riconoscimento in caso di assenza dal servizio che non sia dovuta a ferie o congedo di maternità superiori a 16 giorni consecutivi su base mensile.

(C*) Condizioni

- Sviluppato idonee competenze professionali e completa padronanza del ruolo ricoperto secondo i parametri richiamati dall'art 74 CCNL 2012, rinnovato 31 marzo 2015.
- integrale fruizione della formazione proposta dell'azienda per il ruolo ricoperto, ivi inclusa quella cosiddetta obbligatoria.
- Calcolo del periodo basato sull'effettiva ricopertura del ruolo. Periodo di non copertura comporteranno lo slittamento della trasformazione.

(N*) Nota

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni, e ferme tutte le condizioni previste, si terrà conto della effettiva anzianità maturata nell'esercizio del ruolo alla data dell'accordo (28/1/2016)

(A*) CCNL

	n. addetti complessivo	Inquadram.
Succursali	1	3 Area – II liv
	2	3 Area – III liv
	3-4	3 Area – IV liv
Succursali a operatività ridotta	1	-
	2	3 Area – II liv
	3	3 Area – III liv
Succursali	5-6	Q1
	7	Q2
	8-9	Q3
	> 10	Q4

2. WELFARE

2.1 Consolidamento

Vengono confermati gli attuali regimi contrattuali aziendali:

- Previdenza sociale
- Assistenza sanitaria integrativa (CMA)
- Mensa aziendale e ticket restaurant
- Attività culturali e ricreative

2.2 Premi studio

Dipendenti studenti		
Ammissione alla classe superiore per Scuola Secondaria di Secondo grado	210 € / anno (anni del corso previsto)	+ 40% per votazione di almeno 7/10
		+ 100% per votazione di almeno 8/10
Studi universitari (40 crediti formativi maturati nell'anno accademico)	300 € / anno (anni del corso previsto)	+ 40% per votazione media esami di almeno 25/30
		+ 100% per votazione media esami superiore a 28/30
Diploma di Scuola Secondaria di secondo grado	210 €	+ 40% per votazione finale di almeno 70/100
		+ 100% per votazione finale di almeno 80/100
Laurea Triennale	250 €	+ 40% per valutazione finale tra 90 e 100/110 o 80 e 90/100
		+ 100% per valutazione finale sup. a 100/110 o 90/100
Laurea Magistrale	150 €	+ 40% per valutazione finale tra 90 e 100/110 o 80 e 90/100
		+ 100% per valutazione finale sup. a 100/110 o 90/100
Laurea tradizionale	400 €	+ 40% per valutazione finale tra 90 e 100/110 o 80 e 90/100
		+ 100% per valutazione finale sup. a 100/110 o 90/100

ZOOM - FOGLIO INFORMATIVO della Segreteria **FIRST CISL Gruppo BPM**

www.firstcisl.it fibacislbpm@fibacisl.it

Piazza Meda 02-7700 2588-2604

Figli di Dipendenti (compresi i figli di esodati)		
Scuola Secondaria di Primo grado	130 € / anno (anni del corso previsto)	+ 40% per giudizio finale almeno "buono"
		+ 100% per giudizio finale superiore
Diploma di Scuola Secondaria di secondo grado	210 € / anno	+ 40% per votazione di almeno 7/10 o diploma con almeno 70/100
		+ 100% per votazione di almeno 8/10 o diploma con almeno 80/100
Università (Laurea triennale o magistrale)	300 € con almeno 50 crediti formativi / anno	+ 40% per media finale di almeno 25/30
		+ 100% per media finale superiore a 28/30 o in caso di 60 crediti formativi
Laurea Triennale	250 €	+ 40% per valutazione finale tra 90 e 100/110 o 80 e 90/100
		+ 100% per valutazione finale sup. a 100/110 o 90/100
Laurea Magistrale	150 €	+ 40% per valutazione finale tra 90 e 100/110 o 80 e 90/100
		+ 100% per valutazione finale sup. a 100/110 o 90/100
Laurea tradizionale	400 €	+ 40% per valutazione finale tra 90 e 100/110 o 80 e 90/100
		+ 100% per valutazione finale sup. a 100/110 o 90/100

2.3 Permessi DSA

Oltre alle spettanze di legge si è convenuto di riconoscere sette giornate (anche frazionabili ad ore) di permesso retribuito all'anno per chi ne fa richiesta per ogni figlio affetto da DSA frequentante il primo ciclo di istruzione scolastica (scuola primaria e secondaria di primo grado) dietro:

- Presentazione di documentazione del SSN
- Fruizione durante l'anno scolastico
- Preavviso minimo di 5 gg

2.4 Contributo Aziendale neoassunti

Per i lavoratori assunti con livello retributivo di inserimento professionale art 46 CCNL rinnovato 31 marzo 2015 si concorda un aumento della contribuzione a carico dell'azienda per il **Fondo di previdenza complementare** che passerà:
 dal 1 gennaio 2016 al 3,30%
 dal 1 gennaio 2018 al 4,00%

2. PREMIO SOCIALE AZIENDALE

Dietro verifica dei parametri minimi di patrimonializzazione e redditività definiti nella policy 2015, che saranno approvati dal consiglio di Gestione in febbraio 2016, sarà corrisposto un premio sociale aziendale 2015 di **900 €** pro capite secondo le modalità già determinate nel piano welfare.

3. PART TIME

La percentuale di riferimento per la trasformazione in tempo parziale per il Gruppo è del 14%.

I contratti part time hanno durata di un anno con scadenza nelle date

30 aprile

31 ottobre

di ogni anno.

Le domande devono essere trasmesse entro il 1° febbraio e il 1° agosto di ogni anno.

Saranno riscontrate entro due mesi.

Il part time verrà concesso nei casi:

- Patologie oncologiche o cronico-degenerative accertate
- Per una sola volta, in luogo del congedo parentale
- Per altri casi in ordine di priorità decrescente assegnata in base al punteggio legato al tipo di casistica giustificativa, secondo una precisa tabella.

Le richieste dovranno essere adeguatamente documentate.

4. MOBILITA'

5.1 Rimborso spese di trasporto

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

- Mezzi di trasporto dell'azienda
- Mezzi di trasporto pubblici
- Mezzi di trasporto proprio (dietro autorizzazione)

Per i mezzi di trasporto propri i rimborsi saranno:

DIESEL/ GPL	FINO 1300 CC	0,25 € / km.
	OLTRE 1300 CC	0,31 € / km.
BENZINA – IBRIDE - ELETTRICHE	FINO 1300 CC	0,30 € / km.
	OLTRE 1300 CC	0,35 € / km.

Il trasporto pubblico sarà rimborsato attraverso il costo sostenuto e giustificato.

Per trasporto proprio o aziendale saranno rimborsati i costi sostenuti per autostrade e parcheggi.

5.2 Trasferimenti

Il trasferimento del lavoratore in comune diverso può essere disposto per comprovate esigenze tecniche, organizzative, produttive, tenendo conto delle condizioni personali e di famiglia.

Se il trasferimento comporta distanze superiori a 25 km. (50 km, andata e ritorno) tra la residenza abituale e la nuova sede di lavoro in comune diverso:

- Mezzo pubblico: rimborso abbonamento mensile
- Mezzo proprio: rimborso in base alla tabella relativa

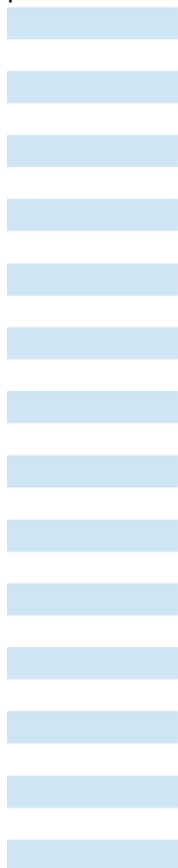
Il rimborso avverrà per i km eccedenti il limite di 25 km e per un massimo di quattro anni dalla data di trasferimento.

Sarà necessario il consenso del lavoratore per trasferimenti di:

- Lavoratrici in stato di gravidanza
- Genitore unico affidatario fino al sesto anno del bambino
- Part time per spostamenti superiori a 20 km.
- Lavoratori con patologie oncologiche o cronico-degenerative

Nota

Le materie trattate nell'accordo non esauriscono gli argomenti di confronto che saranno oggetto di prossimi incontri da effettuarsi entro il mese di febbraio 2016.



CISL