

CONTRATTO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO BANCO BPM

PARTE SECONDA

Milano, 10 gennaio 2019

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:

- le Parti si danno atto che il processo di integrazione fra i due ex Gruppi Banco Popolare e Banca Popolare di Milano avviato a partire dal momento della fusione e sviluppato in coerenza con quanto definito dal Piano strategico 2016 – 2019, è ormai giunto a un punto di attuazione tale da rendere necessaria e non più procrastinabile l'esigenza di pervenire ad una normativa unitaria per tutto il Gruppo Banco BPM, nell'ambito della cornice normativa del CCNL;
- in coerenza con quanto esplicitato all'alinea che precede e tenuto conto di quanto previsto dall'“Accordo di percorso per la definizione del nuovo contratto di secondo livello del Gruppo Banco BPM” del 6 novembre 2017, le Parti intendono definire nella presente intesa gli ambiti relativi alla fase 2, e precisamente condizioni finanziarie e finanziamenti al personale, welfare. Confermano invece il rinvio ad un momento successivo della trattazione dei temi relativi ad assistenza sanitaria e previdenza integrativa, oltre a ulteriori tematiche inerenti l'ambito welfare con particolare riferimento ad anticipo TFR, polizze assicurative e banca del tempo, tenuto conto della complessità tecnica delle materie;
- le Parti intendono inoltre definire nell'ambito della presente intesa ulteriori tematiche di reciproco interesse, emerse nel corso di incontri fra l'Azienda e le Organizzazioni sindacali, nell'ottica di pervenire a soluzioni condivise nell'interesse dei lavoratori;
- a tale proposito, nel confermare il valore strategico della formazione intesa come strumento di aggiornamento professionale e sviluppo delle competenze, secondo

1

criteri di pari opportunità e, nell'ambito della cornice normativa del CCNL, intendono fissare alcune linee guida che tengano conto della comune volontà di consentirne la fruibilità e, al contempo, l'esigibilità;

- la sottoscrizione del presente accordo determina la completa sostituzione e definitiva disapplicazione di ogni altra previsione relativa alle materie e agli argomenti trattati (condizioni bancarie e finanziamenti al personale, buoni pasto e accessi al servizio mensa, borse di studio per lavoratori studenti e per figli dei lavoratori, provvidenze per coniugi o figli disabili, colonie climatiche, provvidenza a favore di figli di dipendenti in occasione del Natale, formazione), fatte salve specifiche previsioni;
- il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2021. Entro la data del 31 dicembre 2019 le Parti si incontreranno per valutarne l'attualità.

1. CONDIZIONI BANCARIE E FINANZIAMENTI AL PERSONALE

Le Parti valutano positivamente l'opportunità di definire una disciplina comune per i dipendenti in servizio e in esodo del Gruppo Banco BPM in tema di finanziamenti e condizioni bancarie al personale. Il presente accordo costituisce pertanto l'unica normativa di riferimento per tutto il Gruppo con le precisazioni che seguono.

Le Parti si danno atto della necessità di attivare un percorso di confronto volto alla definizione di tutti quegli aspetti di natura tecnica che non abbiano già trovato una soluzione nell'ambito della presente intesa, nell'ottica di addivenire in sede di apposita Commissione tecnica, alla definizione di un regolamento condiviso da formalizzare successivamente con accordo in sede di Delegazione entro il 31 marzo 2019, relativamente a:

- condizioni bancarie relative al conto sul quale viene accreditato lo stipendio, nonché ad un secondo conto, ove richiesto, sempre intestato al dipendente (o cointestato), servizio cassette di sicurezza, carta bancomat, carte di credito, operazioni in valuta estera, operazioni in titoli e operazioni di borsa, diritti di custodia e amministrazione titoli, gestione patrimoni mobiliari, home banking, bonifici;
- finanziamenti al personale (ivi inclusi accollo, surroga, acquisto all'asta, incasso rata, costi di perizia, spese accessorie e processo di erogazione dei finanziamenti).

L'impegno sopra richiamato si concretizzerà nell'avvio di una disamina congiunta, già a partire dal corrente mese di gennaio 2019, in sede di Commissione tecnica.

Le richieste di finanziamento saranno esaminate tenendo conto del merito creditizio che sarà valutato con riferimento alla capacità di rimborso del richiedente riconosciuta quando il livello di indebitamento non ecceda il 50% della mensilità netta ordinaria del dipendente ovvero il 40% del reddito mensile familiare netto comprovato dall'interessato con l'ultima dichiarazione dei redditi o, comunque debitamente documentato, salva la facoltà di valutare caso per caso situazioni particolari.

Nelle more della definizione del percorso sopra richiamato, continueranno a trovare applicazione le attuali condizioni.

Dichiarazione aziendale:

Con riferimento alla materia relativa a condizioni bancarie e finanziamenti a favore dei familiari dei dipendenti, da parte aziendale è espresso l'impegno a formulare entro il primo semestre del 2019 una apposita convenzione che sarà oggetto, prima dell'applicazione, di illustrazione alla Organizzazioni Sindacali.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number '3' below it, and several other initials and marks on the right side.

Articolo 1.1 Condizioni bancarie

Nei confronti dei dipendenti e del personale in esodo a far tempo dalla data del 1.07.2019 trovano applicazione le seguenti condizioni bancarie:

Tasso creditore	- fino a € 25.000: 0,01% - da € 25.001 a € 250.000: 0,05% - da € 250.001: 0,10%
-----------------	---

Articolo 1.2 Finanziamenti al personale

Le forme di finanziamento previste per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato, che abbia superato il periodo di prova, e per il personale in esodo sono:

- mutui ipotecari per acquisto prima casa (anche per i figli) e seconda casa;
- prestito documentato;
- finanziamento per spese di particolare importanza;
- prestito rotativo;
- apertura di credito in c/c.

Articolo 1.2.1 Mutui ipotecari per acquisto prima casa (anche per i figli) e seconda casa, ad uso civile abitazione

Fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio, a decorrere dal 1.07.2019 è previsto un unico massimale complessivo di € 500.000 per i mutui ipotecari di nuova attivazione disciplinati ai punti 1) e 2) che seguono.

A tali mutui saranno applicate le seguenti condizioni:

- 1) Mutuo ipotecario prima casa: utilizzabile per acquisto, anche a SAL, ampliamento, costruzione dell'immobile destinato a primaria abitazione, acquisto pertinenze, ristrutturazione (anche successivi all'acquisto), e connesso alle esigenze abitative del dipendente che pertanto dovrà stabilirvi o trasferirvi la propria residenza.
E' possibile la cointestazione con coniuge o coniuge di fatto (cd. "convivente more uxorio") o persona unita civilmente secondo le disposizioni di legge.
Durata non superiore a 40 anni con chiusura entro l'età massima di 80 anni.
Limite complessivo erogabile: € 500.000 (plafond rigenerabile in relazione alla quota di capitale rimborsata o all'avvenuta estinzione del mutuo. In caso di attivazione di nuovi mutui per acquisto nuova abitazione primaria, il plafond si intenderà rigenerato dell'intero valore residuo del pregresso mutuo purché l'estinzione di quest'ultimo a seguito di vendita dell'immobile sia intervenuta entro 12 mesi dalla data di attivazione del nuovo finanziamento).

Percentuale di finanziabilità:

- per l'acquisto: 90% del minor valore fra la perizia e la spesa effettivamente sostenuta;
- per la ristrutturazione: 90% del valore delle spese effettivamente sostenute e documentate.

Rimborso con rata mensile.

Tassi:

- entro i 250.000 euro di finanziamento, qualora il tasso BCE sia inferiore al 2%, sarà applicato il tasso BCE con minimo dello 0,25%;
- oltre i 250.000 euro di finanziamento, qualora il tasso BCE sia inferiore al 2%, sarà applicato il tasso BCE con un minimo dello 0,75%.

Se B.C.E. uguale o superiore al 2%, si applica BCE - 3,00% con un minimo del 2,00%.

Dichiarazione aziendale:

Con riferimento alla percentuale di finanziabilità, da parte aziendale è espressa la disponibilità a valutare eventuali casi particolari.

1.1) **Mutuo ipotecario prima casa figli dei dipendenti o di lavoratori in esodo:**

Le previsioni di cui al punto 1) che precede si intendono applicabili a favore dei figli dei dipendenti in servizio e ai figli dei lavoratori in esodo per acquisto, anche a SAL, ampliamento, costruzione dell'immobile destinato a primaria abitazione, acquisto pertinenze, ristrutturazione (anche successivi all'acquisto).

Durata non superiore a 40 anni con chiusura entro l'età massima di 80 anni.

In questo caso l'importo del mutuo richiesto sarà decurtato dall'importo massimo complessivo erogabile a favore del dipendente.

E' possibile la cointestazione con il genitore dipendente, coniuge o coniuge di fatto (cd. "convivente more uxorio") o persona unita civilmente secondo le disposizioni di legge.

Qualora il dipendente o il lavoratore in esodo non sia cointestatario almeno del 50% dell'immobile, allo stesso potrà essere richiesto di rilasciare idonea fidejussione a favore del figlio in relazione al merito creditizio di quest'ultimo.

2) **Mutuo ipotecario seconda casa:** utilizzabile per acquisto, anche a SAL, ampliamento, costruzione dell'immobile, acquisto pertinenze, ristrutturazione (anche successivi all'acquisto) da utilizzare in via prioritaria per necessità familiari.

E' possibile la cointestazione con coniuge o coniuge di fatto (cd. "convivente more uxorio") o persona unita civilmente secondo le disposizioni di legge.

Durata non superiore a 30 anni con chiusura entro l'età massima di 80 anni.



Limite complessivo erogabile: € 500.000 (plafond rigenerabile in relazione alla quota di capitale rimborsata o all'avvenuta estinzione del mutuo. In caso di attivazione di nuovi mutui per acquisto nuova seconda casa, il plafond si intenderà rigenerato dell'intero valore residuo del pregresso mutuo purché l'estinzione di quest'ultimo a seguito di vendita dell'immobile sia intervenuta entro 12 mesi dalla data di attivazione del nuovo finanziamento).

Percentuale di finanziabilità:

- per l'acquisto: 80% del minor valore fra la perizia e la spesa effettivamente sostenuta;
- per la ristrutturazione: 80% del valore delle spese effettivamente sostenute e documentate.

Rimborso con rata mensile.

Tassi:

- entro i 175.000 euro di finanziamento, qualora il tasso BCE sia inferiore al 2%, sarà applicato il tasso BCE con un minimo dello 0,50%;
- oltre i 175.000 euro di finanziamento, qualora il tasso BCE sia inferiore al 2%, sarà applicato il tasso BCE con un minimo dello 0,75%.

Se B.C.E. uguale o superiore al 2%, si applica BCE - 3,00% con un minimo del 2,00%.

Norma transitoria:

L'Azienda applicherà, su richiesta dell'interessato, le condizioni previgenti per richieste di mutuo non ancora deliberate alla data del 01.05.2019, ma con proposta validamente istruita.

Articolo 1.2.2 Prestito documentato

Fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio individuale, a decorrere dal 1.07.2019 ai prestiti documentati di nuova attivazione saranno applicate le seguenti condizioni:

Causale: utilizzabile a titolo esemplificativo per acquisto auto, acquisto beni mobili e spese di ristrutturazione, ecc.

Importo erogabile: massimo € 30.000 (plafond rigenerabile, fermo restando le condizioni di merito creditizio, in relazione alla quota di capitale rimborsata).

Tasso applicabile: BCE - 0,30% con un minimo dello 0,50%.

Rimborso con rata mensile.

Durata massima: 10 anni con chiusura entro l'età massima di 75 anni.

Articolo 1.2.3 Finanziamento per spese di particolare importanza

Fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio individuale, a decorrere dal 1.07.2019 ai finanziamenti per spese di particolare importanza di nuova attivazione saranno applicate le seguenti condizioni:

Causale: utilizzabile esclusivamente per spese sanitarie, dentistiche e oculistiche, spese a favore di portatori di handicap, spese per onoranze funebri relative al nucleo familiare del dipendente (coniuge o coniuge di fatto (cd. "convivente more uxorio") o persona unita civilmente secondo le disposizioni di legge, figli, parenti e conviventi fiscalmente a carico).

Importo erogabile: massimo € 15.000 (plafond rigenerabile, fermo restando le condizioni di merito creditizio, in relazione alla quota di capitale rimborsata).

Tasso applicabile: BCE - 0,30% con un minimo dello 0,50%.

Rimborso con rata mensile.

Durata massima: 10 anni con chiusura entro l'età massima di 75 anni.

Articolo 1.2.4 Prestito rotativo

Fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio individuale, al prestito rotativo a decorrere dal 1.07.2019 saranno applicate le seguenti condizioni:

Causale: non necessaria;

Durata massima: continuativo salvo revoca.

Importo erogabile:

- per il personale con anzianità fino a due anni (superato il periodo di prova) : € 5.000;
- per il personale con anzianità superiore a due anni: € 10.000.

Tasso applicabile: BCE + 0,10%;

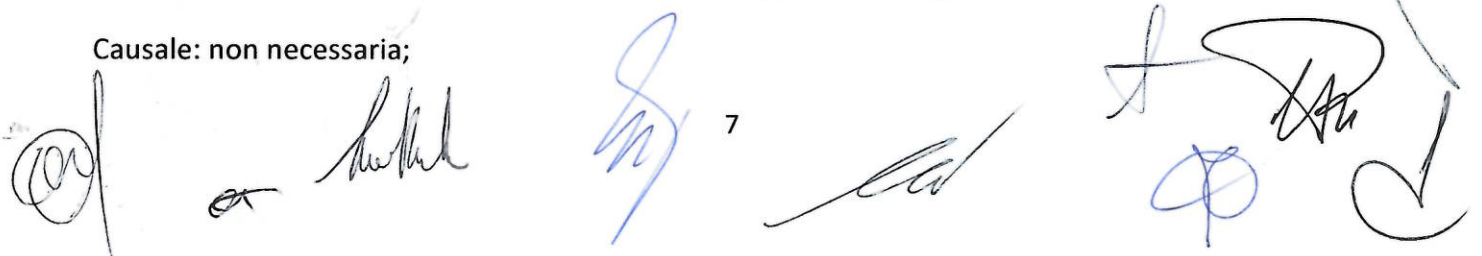
Rata: 90 € mensili (rata massima senza previsione di restituzione di importi superiori, salvo che per estinzione);

Modalità di utilizzo: utilizzabile in tagli da € 1.000 o multipli fino a concorrenza del somma erogata. In caso di utilizzo completo della somma erogata, sarà possibile effettuare nuove richieste solo a fronte di restituzione della somma minima di € 1.000.

Articolo 1.2.5 Apertura di credito in conto corrente

Fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio individuale, alle aperture di credito in conto corrente a decorrere dal 1.07.2019 saranno applicate le seguenti condizioni:

Causale: non necessaria;



Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right side.

Durata massima: continuativo salvo revoca.

Importo erogabile: € 10.000

Tasso applicabile: BCE – 0.10% con un minimo dello 0,10%.

Articolo 1.2.6 Norma transitoria

Le condizioni relative ad altre forme di finanziamento diverse da quelle di cui sopra già in essere alla predetta data del 30.06.2019 (“credito in bianco a rientro”, prestiti documentati extra e mutuo chirografario) vengono mantenute valide secondo le condizioni applicate fino a naturale scadenza.

Con riferimento ai “crediti in bianco” già in essere, essi dovranno essere ricondotti entro la data del 31.12.2023 ai massimali di cui all’art. 1.2.5 (apertura di credito in conto corrente), fatte salve diverse valutazioni legate a posizioni che presentano particolari criticità, fermo che, sino ad avvenuta riconduzione del credito entro i richiamati massimali, non sarà consentita l’attivazione del prestito rotativo.

Per coloro che avendo in essere forme di finanziamento ai sensi di previgenti normative, intendano usufruire dei finanziamenti disciplinati dal presente accordo, i plafond definiti agli articoli 1.2.1, 1.2.2 e 1.2.3, fermo il criterio di rigenerabilità in essi definito, saranno decurtati come segue:

- attivazione nuovi mutui ipotecari: il plafond sarà decurtato del debito residuo alla data di attivazione;
- attivazione di nuovi prestiti documentati: il plafond sarà decurtato del debito residuo alla data di attivazione riveniente da pregressi prestiti documentati;
- attivazione di nuovi finanziamenti per spese di particolare importanza: il plafond sarà decurtato del debito residuo alla data di attivazione riveniente da pregressi prestiti di analoga denominazione.

Dichiarazione aziendale

Tutti i finanziamenti rateizzati accesi durante la permanenza in servizio proseguiranno sino a naturale scadenza alle medesime condizioni anche successivamente all’accesso al Fondo di Solidarietà o al trattamento pensionistico.

2. ALTRE PROVVIDENZE LEGATE ALL'AMBITO WELFARE

Le Parti si danno atto del valore sociale del welfare in un contesto economico nazionale che evidenzia uno scenario che richiede di sostenere a livello aziendale iniziative in tale ambito attraverso la promozione e lo sviluppo di un sistema di welfare di ampio respiro.

A tale riguardo, le Parti confermano la necessità di avviare un processo di revisione normativa nell'ottica di definire una disciplina unitaria di Gruppo anche su questa materia ricercando soluzioni che consentano di confermare i valori sui quali esso stesso si fonda.

2.1 BUONI PASTO E ACCESSO AL SERVIZIO MENSA

Buono pasto

Le Parti sottolineano l'importanza di prevedere il passaggio dall'erogazione di ticket cartaceo all'erogazione del ticket in formato elettronico, al fine di consentire una maggiore velocità e sicurezza nell'attribuzione di quanto spettante.

In considerazione di quanto sopra, entro la data del 01.04.2019 il buono pasto verrà erogato in formato elettronico con le modalità e i valori definiti agli alinea che seguono.

A tutto il personale del Gruppo Banco BPM inquadrato nell'ambito delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi verrà riconosciuto il buono pasto per ogni giornata di effettivo servizio, nelle seguenti misure:

In coincidenza con l'attivazione del buono pasto in formato elettronico:

- € 6.00 ai lavoratori con orario di lavoro full time;
- € 6.00 ai lavoratori con orario di lavoro part time per le giornate in cui l'orario individuale di lavoro preveda al proprio interno l'intervallo per la colazione di cui all'art. 3.4 del Contratto Collettivo di Il livello del Gruppo Banco BPM del 30 dicembre 2017 (e determini pertanto il rientro effettivo in servizio);
- € 5.06 ai lavoratori con orario di lavoro part time per le giornate in cui l'orario individuale di lavoro non preveda al proprio interno l'intervallo per la colazione.

A partire dal 01.01.2020:

- € 7.00 ai lavoratori con orario di lavoro full time
- € 7.00 ai lavoratori con orario di lavoro part time per le giornate in cui l'orario individuale di lavoro preveda al proprio interno l'intervallo per la colazione di cui all'art. 3.4 del Contratto Collettivo di Il livello del Gruppo Banco BPM del 30 dicembre 2017 (e determini pertanto il rientro effettivo in servizio);
- € 5.30 ai lavoratori con orario di lavoro part time per le giornate in cui l'orario individuale di lavoro non preveda al proprio interno l'intervallo per la colazione.

9

Fino al 31 marzo 2019, in attesa del passaggio al ticket in formato elettronico, si intendono confermati gli attuali trattamenti e forme di erogazione.

Mensa aziendale

Nei confronti di tutto il personale del Gruppo Banco BPM che abbia sede di lavoro presso unità organizzative ubicate in Milano Piazza Meda e Via Massaua trovano applicazione le previsioni tempo per tempo vigenti che disciplinano l'accesso alla mensa aziendale, anche con riferimento alla esclusione dell'erogazione del buono pasto.

Si precisa che coloro che saranno convocati presso le richiamate sedi per corsi di formazione beneficeranno del servizio mensa, senza addebito del costo del pasto, in sostituzione di differenti trattamenti.

Si prevede inoltre che, qualora le missioni abbiano luogo presso le sedi servite dai punti mensa Milano Galleria De Cristoforis e via Massaua, sarà facoltà del lavoratore optare per la fruizione del pasto presso i richiamati punti mensa, senza addebito del costo del pasto e in sostituzione di differenti trattamenti.

Con riferimento al solo personale che abbia sede di lavoro presso unità organizzative ubicate in Milano Piazza Meda e Via Massaua, si precisa che il ticket ordinario verrà erogato unicamente a coloro che siano presenti in servizio in coincidenza con le giornate di chiusura dei punti mensa e che, a favore di coloro che optassero per la non fruizione del servizio mensa, è prevista l'erogazione del ticket del valore definito dal CCNL tempo per tempo vigente.

Le previsioni di cui sopra troveranno applicazione entro il mese di febbraio 2019 nei confronti di coloro che non siano già abilitati alla fruizione del servizio mensa, tenuto conto delle tempistiche necessarie per la sua effettiva attuazione.

Sarà garantito il riconoscimento del ticket restaurant ordinario per i casi di colleghi affetti da malattie certificate che impediscano la fruizione del servizio mensa.

Entro il 30 giugno 2019, tenuto conto del valore "sociale" della mensa quale strumento di benessere e tutela della salute dei lavoratori, verrà effettuata in Commissione paritetica di Gruppo in materia di Welfare una verifica relativa ai livelli di adesione e di funzionamento del servizio mensa.

2.2 BORSE DI STUDIO PER I LAVORATORI STUDENTI E PER I FIGLI DEI LAVORATORI

Con esclusivo riferimento al personale in servizio

- dell'ex Gruppo Banca Popolare di Milano,
- assunto a partire dal 1° gennaio 2017 e sino alla data di sottoscrizione della presente intesa dal Gruppo Banco BPM con applicazione della normativa di secondo livello dell'ex Gruppo BPM,

si intendono confermate le previsioni di cui agli artt. 1 e 2 del capitolo 2 "*Welfare – Parte Prima - Premi Studio*" del Contratto Collettivo di secondo livello del Gruppo Banca Popolare di Milano del 28 gennaio 2016 e successive integrazioni.

Sono inoltre fatte salve specifiche ulteriori salvaguardie (in quanto applicabili) già operate dal Protocollo ex BP del 23/07/2015 per le ex società: Creberg, Banca Popolare di Verona, Banca Popolare di Lodi, Cassa di Risparmio Lucca Pisa Livorno, Banca Popolare di Crema e Banca Popolare di Cremona.

Per tutti i lavoratori che non rientrassero nelle casistiche sopra disciplinate, si farà riferimento alla disciplina dettata dal CCNL tempo per tempo vigente.

MR

2.3 ALTRE INIZIATIVE IN AMBITO WELFARE

Articolo 2.3.1 Attività ricreative

Le Parti si danno atto della comune volontà di avviare un percorso di convergenza entro il 2019, anche nell'ottica di favorire il miglioramento costante e la valorizzazione dei servizi culturali e ricreativi, intesi anche quali strumenti atti a favorire l'aggregazione fra il personale in un'ottica di costante miglioramento del clima aziendale, oltre che di favorire il benessere psico-fisico dei fruitori.

In tale ottica appare di tutto rilievo che detti servizi vengano destinati in modo uniforme a tutto il personale del Gruppo.

Articolo 2.3.2 Provvidenze per coniugi o figli disabili

Con riferimento alla materia relativa alle provvidenze per coniugi o figli disabili, le Parti, nel richiamare l'impegno già espresso al comma 10 delle premesse del contratto collettivo di secondo livello del Gruppo Banco BPM del 30 dicembre 2017, intendono in questa sede riconfermare in via temporanea, e sino a perfezionamento di una nuova intesa, gli attuali trattamenti vigenti per il Gruppo anche con particolare riferimento all'art. 4 del verbale di accordo dell'ex Gruppo Banco Popolare dell'11 ottobre 2012.

La tematica ha impatti sull'ambito assistenza sanitaria e pertanto, in ragione della complessità tecnica della materia, la stessa sarà trattata in un momento successivo.

Articolo 2.3.3 Colonie climatiche

A partire dall'anno 2019 a favore dei figli dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Gruppo Banco BPM è prevista la possibilità di fruire di periodi di soggiorni estivi presso colonie climatiche individuate annualmente dall'azienda, tenendo conto di:

- specifici requisiti di affidabilità e distribuzione territoriale,
- modalità in linea con la pregressa esperienza,
- incremento dell'impegno economico aziendale, correlato proporzionalmente con il mutato bacino di riferimento di potenziali fruitori.

I beneficiari di tale previsione sono i dipendenti che abbiano figli di età da 6 a 16 anni, con offerte differenziate per fasce di età come di seguito indicato:

- bambini da 6 a 12 anni;
- ragazzi da 13 a 16 anni.

Le regole applicative verranno definite nell'ambito di apposito regolamento che sarà oggetto di illustrazione alle Organizzazioni Sindacali.

In sede di prima applicazione per tutto il Gruppo Banco BPM è previsto entro fine anno 2019 un incontro di verifica sui livelli di fruizione e sulla qualità del servizio con la Commissione Paritetica di Gruppo in materia di Welfare.

Le Parti valuteranno la necessità di prevedere incontri annuali sul tema.

Articolo 2.3.4 Provvidenza a favore di figli dei dipendenti in occasione del Natale

A partire dall'anno 2019 a favore dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Gruppo Banco BPM è previsto il riconoscimento di un buono per l'acquisto di un regalo in occasione delle festività natalizie per figli di età da 0 a 12 anni (con offerte differenziate per fasce di età), in linea con la pregressa esperienza relativa al "Natale Bimbi" della ex Banca Popolare di Milano.

3. FORMAZIONE

Le Parti 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.

A tale proposito, nel richiamare le previsioni di cui all'art. 72 del CCNL anche con particolare riferimento al previsto incontro annuale, le Parti definiscono quanto segue:

- con riferimento al personale part time:
 - la previsione di corsi di formazione dedicati relativamente a tematiche di tipo trasversale quali Antiriciclaggio, Digital, Integrazione e Agility, Empowerment e comunicazione efficace, le cui prime edizioni sono già state programmate nel primo trimestre dell'anno 2019;
 - la previsione dello svolgimento da parte della Capogruppo di una specifica e costante attività di raccolta dei fabbisogni del personale part time relativamente alla formazione di ruolo e alla pianificazione di corsi dedicati compatibilmente con il numero di partecipanti, la loro distribuzione sul territorio e la possibilità di rimodulazione dei corsi stessi. A questo proposito, con riferimento all'anno 2019, da parte aziendale è espresso l'impegno a:
 - incontrare la Commissione paritetica di Gruppo sulla Formazione entro il mese di marzo 2019 al fine di relazionarla circa gli esiti della predetta attività e la programmazione dei primi corsi relativi al primo semestre 2019;
 - incontrare la Commissione paritetica di Gruppo sulla Formazione entro il mese di giugno 2019 al fine di relazionarla circa la programmazione dei corsi previsti nel secondo semestre 2019;
- la conferma della possibilità per i colleghi in smart working di effettuare i corsi FAD obbligatori tramite i p.c. portatili a loro disposizione, presso sedi di lavoro diverse dall'ufficio di appartenenza o direttamente da casa;
- l'attivazione di un progetto volto alla realizzazione dello smart learning con l'obiettivo di valorizzare, a favore dell'intera platea dei dipendenti, esperienze di formazione da svolgere al di fuori dei locali di lavoro, nell'ambito del tempo di lavoro. A questo proposito la Capogruppo si impegna ad incontrare la Commissione paritetica di Gruppo sulla formazione entro il mese di febbraio 2019 per una valutazione congiunta del progetto da rendere operativo entro il primo semestre 2019 anche attraverso una intesa che definisca modalità e criteri di fruizione (a titolo esemplificativo: aspetti normativi, tempo di lavoro dedicato allo smart learning, elementi di natura tecnologica e organizzativa, ecc.), da applicare in via sperimentale per l'anno 2019;
- laddove possibile anche in particolare dal punto di vista logistico, l'impegno della Capogruppo a favorire lo svolgimento dei corsi di formazione a distanza presso le filiali

della rete commerciale che dispongano di aree riservate non direttamente esposte al contatto con la clientela. La presenza e la utilizzabilità di tali aree dedicate saranno oggetto di costante verifica e aggiornamento da parte delle strutture competenti.

Nell'ambito del monitoraggio periodico relativo alle scadenze dei corsi FAD e ai livelli di fruizione dei medesimi, da parte aziendale saranno attivate tutte le iniziative, anche tramite interventi di pianificazione, necessarie a garantire la piena fruizione della formazione a distanza presso le richiamate sedi. A tal fine sarà richiesto ai gestori delle risorse umane in collaborazione con i responsabili di farsi carico della puntuale pianificazione dei corsi FAD dei propri collaboratori, nell'ottica di favorirne la completa fruizione nei termini previsti. Si precisa che, con riferimento ai corsi FAD aventi ad oggetto formazione abilitante per il ruolo (IVASS e MIFID) l'attività di pianificazione avrà luogo fin dal momento dell'attivazione dei corsi stessi.

Si precisa inoltre che saranno svolti in aula i corsi relativi a antiriciclaggio, controlli, prevenzione dei rischi e sicurezza a favore di tutte quelle figure professionali che, in ragione della propria attività, debbano presidiare queste tematiche;

- la partecipazione di un rappresentante sindacale ad alcune iniziative formative oggetto di finanziamento secondo i criteri e le modalità che saranno definite con la Commissione paritetica di Gruppo sulla Formazione.

Dichiarazione delle OO.SS.

Le Organizzazioni Sindacali invitano l'azienda a valutare con particolare attenzione interventi che valorizzino la formazione in aula rispetto a quella effettuata con modalità FAD in particolare sui temi Mifid e antiriciclaggio.

Le Parti confermano, infine, la necessità che gli incontri con la Commissione paritetica di Gruppo sulla formazione abbiano luogo con periodicità almeno trimestrale.

Banco BPM
anche in qualità di Capogruppo



Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI



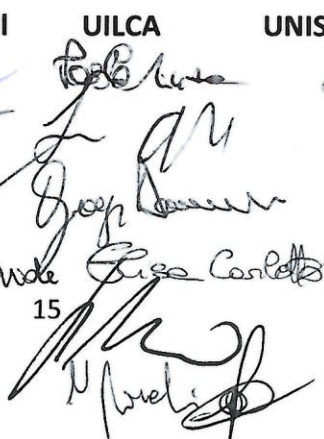
FIRST Cisl



FISAC Cgil



UILCA



UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB

