



NON SOLO VAP

Nella notte di giovedì, dopo una trattativa lunga e difficile, che ha visto una accelerazione solo dopo la ristretta della settimana precedente, abbiamo raggiunto delle intese che riteniamo positive e importanti per tutti i colleghi del nostro Gruppo, che, in questo anno, hanno sopperito con la loro professionalità e serietà alle tante, troppe, carenze organizzative non ancora sanate.

Premio Aziendale: al verificarsi di una crescita dell'utile dell'operatività corrente, al lordo delle imposte e al netto delle componenti non ricorrenti, rispetto allo scorso anno, sarà riconosciuto un premio di € 700,00=, in cash o in welfare, a scelta dei colleghi.

L'erogazione avverrà in busta paga nel mese di giugno 2020 per chi opterà per il cash. In caso di opzione per i servizi welfare, tale somma sarà a disposizione dal mese di giugno 2020.

In caso di fruizione parziale o non fruizione dei servizi welfare entro il 30 novembre 2020, la quota residua sarà destinata ad assistenza sanitaria o, in caso di impossibilità, al fondo di previdenza integrativo.

Il premio sarà riconosciuto ai colleghi appartenenti alla categoria delle aree professionali e dei quadri direttivi alla data del 31 dicembre 2019, con contratto a tempo indeterminato compreso l'apprendistato professionalizzante in servizio alla data del 1 giugno 2020, che nel corso del 2019, non sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

Erogazione welfare: ulteriori servizi welfare per un controvalore di € 400,00=, 250 euro in più dello scorso anno, che saranno disponibili sempre da giugno 2020.

A proposito del welfare, a seguito delle forti pressioni fatte da queste OO.SS. in tutte le sedi disponibili, l'azienda si è impegnata a rinforzare le forme di assistenza sanitaria (CMA, CASPOP e FAS) al fine dello smaltimento delle tante pratiche arretrate in un tempo ragionevole.

Per queste OO.SS. la formazione ha sempre avuto un posto prioritario nelle trattative. In merito abbiamo firmato un accordo sullo **Smart Learning**, ovvero la possibilità di fruire della formazione a distanza fuori dai locali del gruppo. E' un accordo sperimentale della durata di 1 anno, valido per tutti i dipendenti del gruppo.

Lo smart learning sarà svolto durante l'orario di lavoro e darà diritto ad un permesso retribuito pari alla durata convenzionale del corso, cumulabile con altri tipi di permesso. Tale attività formativa dovrà essere svolta con mezzi tecnologici propri, accedendo ad un apposito portale.

L'assenza dal luogo di lavoro per l'attività formativa andrà segnalata (e NON concordata) al proprio responsabile con un preavviso di almeno 5 gg lavorativi.

In caso di rientro nella sede di lavoro, sarà corrisposto il buono pasto nel rispetto di quanto previsto dal CCNL in merito all'intervallo meridiano.

A breve uscirà sul portale apposita comunicazione con l'elenco dei corsi possibili in modalità smart learning e le istruzioni operative.

E' un accordo che abbiamo fortemente voluto perché pensiamo possa essere uno strumento utile per ovviare alle difficoltà, mai sanate, di fruizione della FAD, soprattutto nella rete.

Sempre in tema di formazione abbiamo poi firmato l'accordo sulla **formazione finanziata**, per la presentazione al fondo FBA dei Piani Formativi a valere sull'Avviso 01/2019.

In ottica del tema "conciliazione tempi di vita/lavoro" è stato sottoscritto un nuovo accordo sullo **Smart Working** che prevede un prolungamento della sperimentazione per ulteriori 2 anni, con ampliamento dei fruitori a 1000 risorse.

L'attività lavorativa in tale modalità potrà essere svolta per un massimo di 2 gg alla settimana, in locali aziendali diversi dalla propria sede di lavoro o da casa.

A chi svolgerà tale attività presso locali aziendali non serviti da punti mensa sarà riconosciuto il buono pasto. Se in locali serviti da punti mensa (Piazza Meda e Via Massaua a Milano) ci sarà l'opzione di fruire del servizio mensa. Non sarà riconosciuto il buono pasto a chi svolgerà l'attività da casa.

Criteri di priorità per l'accesso a tale modalità lavorativa:

1. Lavoratrice madre il cui congedo di maternità ha avuto termine da non oltre 3 anni o lavoratore/lavoratrice con figli disabili ai sensi dell'art. 33 comma 3 della L.104;
2. Lavoratore padre il cui congedo di maternità ha avuto termine da non oltre 3 anni;
3. Gravi e comprovati motivi di salute;
4. Stato di gravidanza;
5. Maggiore distanza tra sede di lavoro e residenza,
6. Priorità dell'inoltro della richiesta.

A seguito dell'incertezza sulla data di presentazione del nuovo Piano Industriale, abbiamo poi messo in sicurezza l'**Accordo Quadro**, prorogandone la validità sino alla conclusione della procedura di confronto sul nuovo P.I. Ricordiamo che tale accordo prevede tutele fondamentali per i colleghi del gruppo, quali ad es. le garanzie occupazionali, i principi sulla mobilità territoriale e professionale, ecc.... Prorogato anche per 1 anno il protocollo delle **Relazioni Industriali** dove, tra le altre cose sono normate le diverse commissioni bilaterali.

Sono stati poi prorogati il **CIA SGS ex Gruppo Banco Popolare** e i trattamenti relativi ai **turni e agli interventi fuori dal normale orario di lavoro ex Gruppo Banca Popolare di Milano** fino al 31.12.2019. Proroga necessaria per normare uniformemente le specificità esistenti.

Ci sarà in tempi brevi un **confronto sulle assunzioni** derivanti dalla firma dell'ultimo fondo esuberi, **sugli organici e sulle filiali ad operatività ridotta**. Confronto indispensabile affinché l'azienda ottemperi integralmente agli impegni presi, sia in termini di assunzioni che di distribuzione del personale nelle filiali di piccolissime dimensioni.

Anche sul **Fondo Pensione del Gruppo Banco Popolare** si va in dirittura d'arrivo rispetto agli impegni presi al momento della sua costituzione. E' stato infatti formalizzato da parte delle fonti istitutive (OO.SS. ed azienda) parere favorevole alla proposta che abbiamo ricevuto dal Fondo, di una riorganizzazione che consentirà di accedere ad investimenti in fondi Immobiliari,

esclusivamente su espressa base volontaria, da parte degli attuali aderenti al fondo, che permetterà di avere una ulteriore offerta aggiuntiva uguale per tutti gli aderenti provenienti dalle diverse sezioni.

Riteniamo di aver reso un buon servizio ai colleghi con la sottoscrizione di questi accordi.

Resta in sospeso il rinnovo delle polizze esistenti nei due ex gruppi, che saranno trattate al più presto e che non hanno trovato spazio in questa trattativa, a causa del cambio del broker, avvenuto proprio nei giorni scorsi. Da subito abbiamo dichiarato che nessun collega dovrà essere penalizzato, rispetto alle polizze esistenti. A tale proposito l'azienda ha già dichiarato al tavolo che un'eventuale armonizzazione verrà fatta A PARTIRE dalle attuali condizioni in essere nei due ex gruppi.

Milano, 28 ottobre 2019

CCORDINAMENTI DI GRUPPO BANCO BPM
FABI – FIRST CISL – FISAC CGIL – UILCA - UNISIN