

ACCORDO PERCORSO WELFARE - EVOLUZIONI

Milano, 19 dicembre 2024

Tra

Banco BPM Spa anche 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 sistema di welfare pubblico attuale conferma la necessità di valorizzare gli strumenti aziendali che consentono un livello aggiuntivo di copertura sanitaria, migliorando l'accesso a cure ampie e specializzate, e che garantiscono di agevolare il conseguimento di un livello adeguato di tutela pensionistica;
- in relazione a quanto precede, con l'Accordo di percorso welfare del 29 febbraio 2024 (che qui si intende integralmente richiamato e confermato) le Parti hanno affidato alla Cabina di regia il compito di formulare analisi e proposte relative alle tematiche inerenti il welfare con particolare riferimento proprio a previdenza complementare e assistenza sanitaria;
- nell'ambito delle interlocuzioni sviluppate tra le Parti, è in particolare emersa la necessità di intervenire in via prioritaria sulle forme assistenziali di natura assicurativa, nonché su alcune delle contribuzioni datoriali alla previdenza complementare;
- inoltre, in considerazione del processo di ricambio generazionale intervenuto dalla costituzione del Gruppo Banco BPM e nella condivisa ottica di offrire maggiore sostegno alle categorie di lavoratrici e lavoratori che sono entrate nel Gruppo in un momento storico caratterizzato dalla necessità di rafforzare l'efficacia della previdenza complementare, è altresì emersa l'opportunità di approcciare questa ulteriore tematica.

Si conviene quanto segue:

Articolo 1 Premesse

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Articolo 2 Finalità

Le Parti confermano il comune obiettivo di pervenire ad una normativa e un trattamento economico omogenei di riferimento per i lavoratori del Gruppo Banco BPM in ambito welfare, in un'ottica di sostenibilità per il Gruppo, per i lavoratori e per le forme di welfare e in una logica di bilanciamento complessivo.

Le Parti si danno atto che le attuali differenze dei trattamenti riconosciuti ai lavoratori del Gruppo in ambito assistenza e previdenza, derivano dalle differenti scelte nel tempo condivise e attuate nell'ambito dei due ex Gruppi BP e BPM.

Le stesse si danno quindi atto che gli interventi da realizzare saranno finalizzati a ridurre progressivamente dette differenze, attraverso l'individuazione di misure e con priorità definite in base alla platea di riferimento.

Articolo 3 Processo di realizzazione

Le Parti si danno atto che la complessità delle materie oggetto del presente accordo, nonché la numerosità degli attori coinvolti, determinano la necessità di condividere obiettivi intermedi e attuare soluzioni che consentano di pervenire progressivamente alla realizzazione della finalità

condivisa di cui all'articolo che precede, in un'ottica di realizzazione di una politica di welfare a lungo termine.

In tale ambito, gli obiettivi e le soluzioni intermedie saranno tempo per tempo valutati e definiti dalla Delegazione, unico organismo deputato alla negoziazione e definizione degli accordi collettivi aziendali.

La Cabina di Regia continuerà, nell'ambito di quanto previsto dal richiamato accordo del 29 febbraio 2024, ad essere l'organismo deputato a svolgere approfondimenti tecnici e analisi, con il fine di garantire la fattibilità degli obiettivi intermedi, in una prospettiva di sostenibilità economica nel tempo.

Alla luce delle risultanze dei lavori della Cabina di Regia, la Delegazione sarà chiamata a confermare o modificare le soluzioni individuate ed eventualmente rimodulare gli obiettivi intermedi tempo per tempo definiti.

Articolo 4 Definizione dei primi obiettivi intermedi

Le Parti definiscono che i primi obiettivi intermedi da realizzare nel corso degli anni 2025 e 2026, sono i seguenti:

- ridurre le differenze di trattamento per i lavoratori iscritti alla forma di assistenza sanitaria Caspop, con riferimento a coloro che beneficiano di prestazioni minori, portando a € 610 il contributo aziendale minimo pro-capite, con la sola finalità di migliorare le prestazioni a favore degli interessati, anche attraverso la razionalizzazione del numero delle attuali polizze;
- incrementare l'aliquota di contribuzione aziendale minima a favore degli iscritti al Fondo Pensione di Previdenza Bipiemme, avendo a riferimento quella minima attualmente in essere per i lavoratori iscritti al Fondo ex BP con la seguente progressione:
 - o dal 01.07.2025, 2.5%;
 - o dal 01.01.2026, 2.70%;
 - o dal 01.07.2026, 2.85%;
 - o dal 01.01.2027, 3.25%.

Tutto quanto precede, fermo naturalmente il rispetto delle disposizioni statutarie e regolamentari delle singole forme welfare, nonché delle competenze e delle autonomie dei rispettivi organismi direttivi e deliberativi. In tale ambito, le Parti raccomandano agli organi direttivi e deliberativi delle forme interessate di attivarsi tempestivamente per lo svolgimento di ogni adempimento utile a rendere attuabile quanto previsto dal presente Accordo.

Ai fini della realizzazione dei citati obiettivi, le Parti si danno atto che sarà possibile l'utilizzo, eventualmente anche parziale, delle somme oggi già stanziare in base all'accordo del 29.02.2024.

Al fine di consentire la realizzazione degli obiettivi tempo per tempo definiti, l'azienda si rende disponibile a sostenere, su base annua, un complessivo incremento strutturale dei propri costi fino a € 5.8 mln.

Banco BPM spa

anche in qualità di Capogruppo

Delegazione Sindacale - Gruppo Banco BPM

FABI

FIRST Cisl

FISAC Cgil

UILCA

UNISIN FALCRI SILCEA SINFUB