



HABEMUS CIA

A distanza di oltre un anno dall'accordo di percorso per la definizione del nuovo contratto di Il livello del Gruppo BancoBPM (6 novembre 2017), ieri abbiamo finalmente raggiunto l'accordo sulla II parte del CIA riguardante le condizioni finanziarie ed i finanziamenti al personale, alcuni temi legati al welfare e la formazione. Abbiamo inoltre raggiunto l'intesa sui criteri di erogazione del premio aziendale 2018 (erogazione nel 2019).

Condizioni bancarie e finanziamenti al personale

L'intesa raggiunta riguarda i dipendenti in servizio e in esodo di tutto il Gruppo.

Le definizioni sotto elencate avranno piena applicazione dal 01.07.2019. Naturalmente sino a quella data continueranno a trovare applicazione le attuali condizioni.

Viene rimandata la definizione di un regolamento condiviso formalizzato in un futuro accordo, entro e non oltre il 31.03.2019, sulle parti di natura tecnica non presenti nell'intesa (condizioni bancarie, cassette di sicurezza, carta bancomat, carte di credito, operazioni in valuta estera, operazioni in titoli e operazioni in borsa, diritti di custodia e amministrazione titoli, gestioni patrimoniali mobiliari, home banking, bonifici, finanziamenti al personale, incasso rata, costi di perizia, spese accessorie e processo di erogazione dei finanziamenti).

C/C (sul quale viene accreditato lo stipendio + un eventuale II conto, sempre intestato al dipendente o cointestato con lo stesso).

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

Finanziamenti al personale

Per tutte le richieste di finanziamento al personale si terrà conto del merito creditizio, valutato in riferimento alla capacità di rimborso del richiedente.

Livello di indebitamento:

- Non oltre il 50% della mensilità netta ordinaria del dipendente

o

- Non oltre il 40% del reddito mensile familiare netto comprovato con l'ultima dichiarazione dei redditi o comunque debitamente documentato.

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.

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

Tali tipologie sono utilizzabili per l'acquisto, anche a SAL, ampliamento, costruzione dell'immobile, acquisto pertinenze, ristrutturazione (anche successivi all'acquisto).

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

Per tali tipologie è previsto un massimale unico complessivo di **€ 500.000** (rigenerabile in relazione alla quota di capitale rimborsata o all'avvenuta estinzione del mutuo. In caso di attivazione di nuovi mutui, il plafond si intenderà rigenerato dell'intero valore residuo del pregresso mutuo purchè l'estinzione di quest'ultimo a seguito di vendita dell'immobile sia intervenuta entro 12 mesi dalla data di attivazione del nuovo finanziamento).

Mutuo prima casa dipendenti in servizio, in esodo, figli^ dipendenti in servizio o in esodo

Durata	max 40 anni con chiusura entro 80 anni di età
Rata	Mensile
Finanziabilità	per acquisto: 90% minor valore tra perizia e spesa sostenuta per ristrutturazione: 90% spese sostenute documentate
Tassi	fino 250.000: se BCE inf 2%: tasso BCE con min. 0,25%* oltre 250.000: se BCE inf 2%: tasso BCE con min. 0,75%* *se BCE = o sup al 2%: tasso BCE - 3% con min. 2%

^ Per il mutuo dei figli, qualora l'immobile non sia cointestato almeno al 50% col dipendente in servizio o in esodo, potrà essere richiesta fidejussione a favore del figlio in relazione al merito creditizio dello stesso.

Mutuo ipotecario II casa dipendenti in servizio e in esodo

Durata	max 30 anni con chiusura entro 80 anni di età
Rata	mensile
Finanziabilità	per acquisto: 80% minor valore tra perizia e spesa sostenuta per ristrutturazione: 80% spese sostenute e documentate
Tassi	fino a 175.000: se BCE inf 2% = tasso BCE con min. 0,50%* oltre 175.000: se BCE inf 2% = tasso BCE con min. 0,75%* *se BCE = o supl 2% si applica BCE - 3% min. 2%

Prestito documentato (es: acquisto auto, beni mobili, ecc)

Importo erogabile	€ 30.000 (plafond rigenerabile in relazione a quota di capitale rimborsata)
Durata	max 10 anni con chiusura entro i 75 anni di età
Rata	mensile
Tasso	BCE – 0,30% min 0,50%

Finanziamento spese di particolare importanza (spese sanitarie, dentistiche, oculistiche, spese a favore di portatori di handicap, spese per onoranze funebri)

Importo erogabile	€ 15.000 (plafond rigenerabile in relazione alla quota di capitale rimborsata)
Durata	max 10 anni con chiusura entro i 75 anni di età
Rata	mensile
Tasso	BCE – 0,30% min 0,50%

Prestito rotativo (senza motivazione)

Importo erogabile	≤ 2 anni di anzianità: € 5.000 >2 anni di anzianità: € 10.000
Durata	continuativo senza revoca
Rata	€ 90 mensili
Tasso	BCE + 0,10%

Può essere utilizzato in tagli da € 1000 o multipli fino a al massimo della somma erogabile. In caso di utilizzo completo della somma erogabile, sarà possibile effettuare nuove richieste solo a fronte di restituzione della somma minima di € 1.000.

Apertura di credito in c/c (causale non necessaria)*

Importo erogabile	€ 10.000
Durata	continuativo senza revoca
Tasso	BCE – 0,10% min 0,10%

*Per i crediti in bianco già in essere, superiori ai €10.000, essi dovranno essere ricondotti a tale importo entro il 31.12.2023, fatte salve diverse valutazioni legate a posizioni che presentano particolari criticità. In ogni caso sino alla riconduzione del credito entro il massimale dei € 10.000 non sarà consentita l'attivazione del prestito rotativo.

Rispetto ad altre forme di finanziamento, diverse da quelle previste dall'accordo e già in essere alla data del 30.6.2019 ("credito in bianco a rientro", prestiti documentati extra, mutuo chirografario), le condizioni previste vengono mantenute valide sino a naturale scadenza.

Entro il I semestre del 2019, l'azienda formulerà un'apposita convenzione in relazione alle condizioni finanziarie e i finanziamenti a favore dei familiari dei dipendenti.

Welfare

Tenuto conto della complessità della materia, viene rinviata a momenti successivi la trattazione dei temi relativi alla assistenza sanitaria, previdenza integrativa, oltre ad ulteriori tematiche inerenti all'ambito welfare con particolare riferimento ad anticipo TFR, polizze assicurative e banca del tempo. Per quanto riguarda le attività ricreative, al fine di favorire il benessere psico – fisico dei fruitori e l'aggregazione fra i colleghi, si avvierà un percorso di convergenza tra le diverse forme esistenti entro il 2019.

Sono invece state definite le seguenti materie:

Buoni pasto

Dalla data del 01.04.2019 il buono pasto verrà erogato in formato elettronico.

Da 01.04.2019:

- € 6,00 ai full time e ai part time per le giornate in cui viene effettuata la pausa pranzo, con contestuale rientro pomeridiano.
- € 5,06 ai part time per le giornate in cui non vi è rientro pomeridiano.

Da 01.01.2020:

- € 7,00 per le giornate in cui viene effettuata la pausa pranzo, con contestuale rientro pomeridiano.
- € 5,30 ai part time per le giornate in cui non vi è rientro pomeridiano.

Mensa aziendale

Le previsioni sotto riportate troveranno applicazione entro il mese di febbraio 2019, salvo che per i colleghi già abilitati alla fruizione del servizio mensa.

- Per tutto il personale che ha sede di lavoro presso le unità organizzative ubicate in Milano Piazza Meda e Via Massaua, trovano applicazione le previsioni che tempo per tempo disciplinano l'accesso alla mensa aziendale sita in Galleria De Cristoforis e Via Massaua.

Il ticket ordinario sarà erogato unicamente a coloro che saranno presenti in servizio in coincidenza con le giornate di chiusura dei punti mensa.

Per coloro che optassero per la non fruizione del servizio mensa, verrà riconosciuto il ticket nella misura prevista dal CCNL tempo per tempo vigente.

Sarà garantito il ticket ordinario ai colleghi affetti da malattie certificate che impediscono la fruizione del servizio mensa.

- I colleghi convocati per corsi di formazione presso le sedi di Milano Piazza Meda e Via Massaua, in sostituzione di diversi trattamenti, **fruiranno del servizio mensa, senza addebito del costo del pasto.**

- I colleghi in missione presso le sedi servite dai due punti mensa sopracitati, **potranno optare per il servizio mensa, senza addebito del costo del pasto e in sostituzione di differenti trattamenti.**

In considerazione del valore sociale della mensa aziendale, in commissione paritetica di Gruppo in materia di Welfare, verrà effettuata una verifica relativa ai livelli di adesione e di funzionamento entro il 30.06.2019.

Borse di studio

Fatte salve le salvaguardie già previste dal protocollo ex BP del 23/07/2015 per le ex società :

Creberg, Banca Popolare di Verona, Banca Popolare di Lodi, CARILUPILI, Banca popolare di Crema e Banca Popolare di Cremona;

fatta salva l'applicazione delle previsioni di cui agli art. 1 e 2 del capitolo Welfare – parte prima- premi studio del contratto collettivo di II livello del gruppo Banca Popolare di Milano del 28 gennaio 2016 e successive integrazioni per il personale in servizio dell'ex Gruppo Banca Popolare di Milano e per il personale assunto dal 1.1.2017 e sino alla data del 10.01.2019, che hanno applicazione della normativa di II livello dell'ex gruppo BPM:

sarà applicata la disciplina dettata dal CCNL tempo per tempo vigente.

Provvidenze per coniugi e figli disabili

Sono riconfermate le previsioni previste nei due ex Gruppi in via temporanea, e comunque sino alla sottoscrizione di una nuova intesa.

Colonie climatiche

A partire da quest'anno 2019, la possibilità di fruizione di soggiorni estivi, estesa ai figli di tutti i dipendenti del Gruppo BancoBPM con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale servizio è previsto per i bambini da 6 a 12 anni e per i ragazzi da 13 a 16 anni, con offerte differenziate.

Le norme applicative saranno emanate con apposito regolamento.

Entro la fine del 2019 verrà effettuata una verifica in Commissione Welfare sui livelli di fruizione e qualità del servizio.

Provvidenze per i figli dei dipendenti in occasione del Natale

Dal 2019 sarà previsto il riconoscimento di un buono per l'acquisto di un regalo in occasione del Natale per i figli da 0 a 12 anni (con offerte differenziate per fasce d'età) dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato di tutto il Gruppo, in linea con il "Natale Bimbi" della ex Banca Popolare di Milano.

Erogazione welfare

Con lo scopo di valorizzare i servizi welfare messi a disposizione di tutte le risorse del Gruppo, e in considerazione del significativo impegno, anche nel 2018, nei processi di cambiamento societari ed organizzativi correlati alle fasi attuative del piano Strategico 2016 – 2019:

Per tutti i dipendenti inquadrati nelle Aree professionali e nei Quadri direttivi, saranno riconosciuti servizi welfare di importo equivalente a € 150,00 (costo banca), che saranno disponibili dal 1° giugno 2019.

Premio aziendale

In caso di raggiungimento dei criteri previsti dall'accordo, il Premio aziendale 2018 (erogazione 2019) sarà di € 700 (costo banca).

I colleghi potranno optare per destinare tale cifra in welfare, o per la modalità cash.

L'erogazione cash avverrà nel mese di giugno in busta paga. I servizi welfare saranno disponibili a partire dal 1.06.2019.

Il piano di fruizione welfare sarà definito entro il 31 marzo 2019 in Commissione welfare, in coerenza con la normativa di riferimento.

Il premio riguarda il personale in servizio al 31.12.2018 con contratto a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato professionalizzante, alle seguenti condizioni:

- Che sia in servizio alla data del 1/06/2019;
- Per il personale assunto nel corso del 2018, l'importo verrà riconosciuto in proporzione ai mesi prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione;
- Per il personale part time nel 2018, l'importo sarà riproporzionato all'orario di lavoro osservato;
- E' escluso dal riconoscimento del premio il personale che nel 2018 sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto;
- Il valore del premio non è computabile ai fini del TFR e della previdenza complementare.

Formazione

Confermando la centralità ed il valore della formazione quale strumento di integrazione, riqualificazione e cambiamento culturale, oltre che strumento di acquisizione delle competenze necessarie per lo sviluppo professionale del personale, abbiamo previsto quanto segue:

- Per il personale a part time:
 - la previsione di corsi dedicati, già a partire dal I trimestre 2019 su tematiche quali Antiriciclaggio, Digital, Integrazione e Agility, Empowerment e comunicazione efficace;
 - circa la formazione di ruolo, possibilità di pianificazione di corsi dedicati, compatibilmente con il numero di partecipanti, la loro distribuzione sul territorio e la rimodulazione dei corsi stessi. A tale proposito si riunirà la Commissione Formazione entro il mese di marzo, al fine di verificarne la programmazione del I semestre 2019, e entro il giugno per la programmazione del II semestre.
- Per i colleghi che fruiscono dello smart working: possibilità di effettuare i corsi tramite i p.c. portatili a loro disposizione, presso sedi di lavoro diverse da quelle di appartenenza o direttamente da casa;

- Attivazione di un progetto di smart learning da attivare entro il I semestre 2019, attraverso un'intesa che definisca modalità e criteri di fruizione, da applicare in via sperimentale nel 2019;
- Laddove possibile, favorire lo svolgimento dei corsi fad presso le filiali della rete che dispongano di postazioni non a diretto contatto con la clientela. Nel monitoraggio periodico delle scadenze dei corsi fad, l'azienda si attiverà, anche attraverso interventi di pianificazione, con l'obiettivo di garantire la completa fruizione. A tal fine sarà richiesto ai gestori delle risorse umane di farsi carico, in collaborazione coi responsabili, della pianificazione dei corsi fad.
- Con riferimento ai corsi fad IVASS e MIFID la pianificazione avverrà sin dal momento dell'attivazione dei corsi stessi.
- La partecipazione di un rappresentante sindacale ad alcune iniziative di formazione oggetto di finanziamento, i cui criteri e modalità saranno individuati in Commissione Formazione.

Quanto sopra riportato, rappresenta la sintesi di un faticoso e complesso percorso unitario che ha visto anche la sottoscrizione di altrettanti importanti accordi quali l'accordo sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro e sugli R.L.S (rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza).

Restano ancora da ultimare alcune previsioni relative alle condizioni finanziarie per tutti i dipendenti ed iniziare, a breve, la trattativa per l'accordo relativo alla banca del tempo.

Milano, 14 gennaio 2019

Coordinamenti di Gruppo BancoBPM

FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN