



ACCORDO INTEGRATIVO DEL GRUPPO BANCO BPM FIRMATA LA SECONDA PARTE

Nella giornata di giovedì 10 gennaio 2019 le Organizzazioni sindacali hanno raggiunto un importante Accordo, firmando la seconda parte del Contratto Integrativo del Gruppo Banco BPM, ad integrazione da quanto già sottoscritto nel dicembre del 2017.

Come Uilca, in continuità con quanto fatto precedentemente, intendiamo fornirvi **uno strumento di facile lettura e consultazione** che illustra tutta la materia trattata. Questa è la nostra priorità, non quella di arrivare primi ad inoltrarvi testi scritti da altri.

Ci preme sottolineare la determinazione che ci ha accompagnati nel corso della trattativa, come anticipato nel volantino del 27 dicembre scorso, che ci ha portati a non considerare concluso il confronto a fine anno e ad ottenere quindi non solo migliori risultati economici ma anche un testo maggiormente efficace e non soggettivamente interpretabile nella parte normativa. Riteniamo che oggi proprio quest'ultimo aspetto rivesta vitale importanza per la tutela di tutti noi.

PRESSIONI COMMERCIALI – AGGIORNAMENTI

Rispetto a quanto già dichiarato nel nostro volantino *Voi con Noi 01/2019* diffuso lunedì 7 gennaio, sul tema delle **pressioni commerciali** prendiamo atto delle rassicurazioni aziendali pervenute durante la trattativa sindacale circa l'impegno nel veicolare con cura e capillarità i temi concreti dell'accordo su tutta la Rete Commerciale nel più breve tempo possibile.

Come già detto continueremo a vigilare con forza e attenzione perché quanto con soddisfazione raggiunto nell'importante Accordo sulle *Politiche Commerciali e Organizzazione del lavoro* venga realmente rispettato a tutela dei lavoratori, dei clienti e della banca stessa.

Quindi, qualora non l'aveste ancora fatto, vi invitiamo a leggere il primo *Voi con Noi* dell'anno, che oltre ad illustrare approfonditamente quanto pattuito fornisce anche le indicazioni sulla gestione delle segnalazioni di comportamenti non in linea con l'Accordo.

Buon lavoro a tutti voi e noi, nella consapevolezza che questo terzo gruppo bancario può definirsi tale solo se tratta degnamente, valorizza e premia l'unico patrimonio che può consentire di fare davvero la differenza: tutti i lavoratori del Banco Bpm.



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO DI SECONDO LIVELLO DEL GRUPPO BANCO BPM (valido fino al 31 dicembre 2021)



10 gennaio 2019

ATTO SECONDO

Nei confronti dei dipendenti e del personale in esodo a far tempo dalla data del 01.07.2019 troveranno applicazione le seguenti condizioni bancarie:

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

Per quel che riguarda le condizioni relative al conto sul quale viene accreditato lo **stipendio**, nonché ad un **secondo conto ove richiesto** e sempre intestato al dipendente (o cointestato), al servizio **cassette di sicurezza**, alla **monetica**, alle **operazioni in valuta estera**, alle **operazioni in titoli** e alle **operazioni in borsa**, ai **diritti di custodia** e amministrazione titoli, alla **gestione dei patrimoni mobiliari**, all'**home banking**, al servizio **bonifici** nonché ai **finanziamenti al personale** ivi inclusi accollo, surroga, acquisto all'asta, incasso rata, costi di perizia, spese accessorie e processo di erogazione dei finanziamenti si è concordato di attivare un percorso volto alla stesura di un Regolamento condiviso che verrà formalizzato con Accordo in sede di delegazione entro il 31 marzo 2019.

Le richieste di finanziamento saranno esaminate tenendo conto del merito creditizio valutato con riferimento alla capacità di rimborso del richiedente riconosciuta quando il livello di indebitamento non ecceda (una delle differenti opzioni) :

- Il 50 % della mensilità netta ordinaria del dipendente.
- Il 40 % del reddito mensile familiare netto comprovato dall'interessato con l'ultima dichiarazione dei redditi o comunque debitamente documentato.

Resta salva la facoltà di valutare caso per caso situazioni particolari.

Nei confronti dei dipendenti e del personale in esodo, fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio, con decorrenza 01.07.2019 è previsto **un unico massimale complessivo di € 500.000** per i mutui ipotecari di nuova attivazione disciplinati tra MUTUO IPOTECARIO PRIMA e SECONDA CASA.

Utilizzo

- Il mutuo ipotecario PRIMA CASA è utilizzabile per acquisto (anche a SAL), ampliamento, costruzione dell'immobile destinato a primaria abitazione, acquisto pertinenze, ristrutturazioni, (anche successive all'acquisto), accollo, surroga, acquisto all' asta, connesso alle esigenze abitative del dipendente che pertanto dovrà stabilirvi o trasferirvi la propria residenza.

Cointestazione

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

Limite complessivo erogabile

- Euro 500.000 sotto forma di plafond rigenerabile in relazione alla quota di capitale rimborsata o all'avvenuta estinzione del mutuo. *

Durata

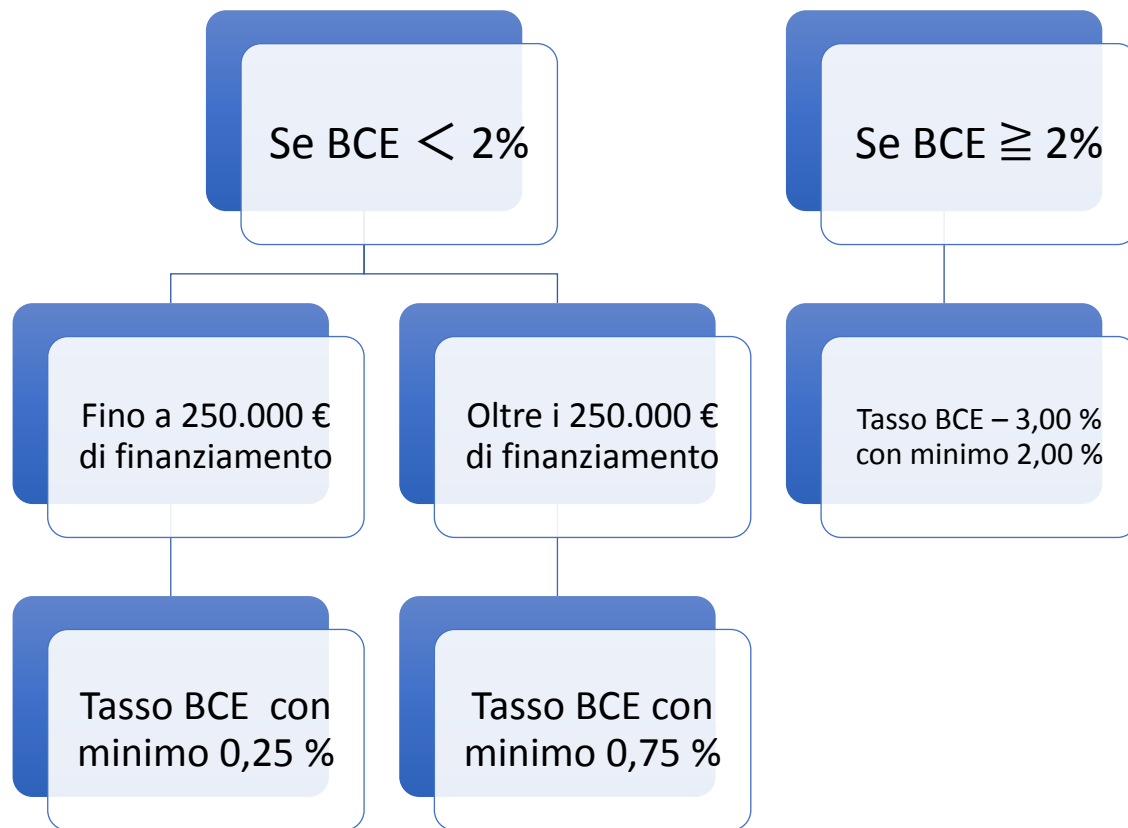
- Non superiore a 40 anni con chiusura entro l'età massima di 80 anni.

* 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.



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

MUTUI IPOTECARI PER ACQUISTO PRIMA CASA



MUTUO IPOTECARIO PRIMA CASA FIGLI DI DIPENDENTI

Le previsioni illustrate si intendono applicabili anche per l'acquisto della prima casa a favore dei figli dei dipendenti in servizio e dei lavoratori in esodo. 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 (*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.

Nei confronti dei dipendenti e del personale in esodo, fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio, con decorrenza 01.07.2019 è previsto **un unico massimale complessivo di € 500.000** per i mutui ipotecari di nuova attivazione disciplinati tra MUTUO IPOTECARIO PRIMA e SECONDA CASA.

Utilizzo

- Il mutuo ipotecario SECONDA CASA è utilizzabile per acquisto (anche a SAL), ampliamento, costruzione dell'immobile, acquisto pertinenze, ristrutturazioni (anche successivi all'acquisto), da utilizzare in via prioritaria per necessità familiari.

Cointestazione

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

Limite complessivo erogabile

- Euro 500.000 € sotto forma di plafond rigenerabile in relazione alla quota di capitale rimborsata o all'avvenuta estinzione del mutuo. *

Durata

- Non superiore a 30 anni con chiusura entro l'età massima di 80 anni.

* 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.



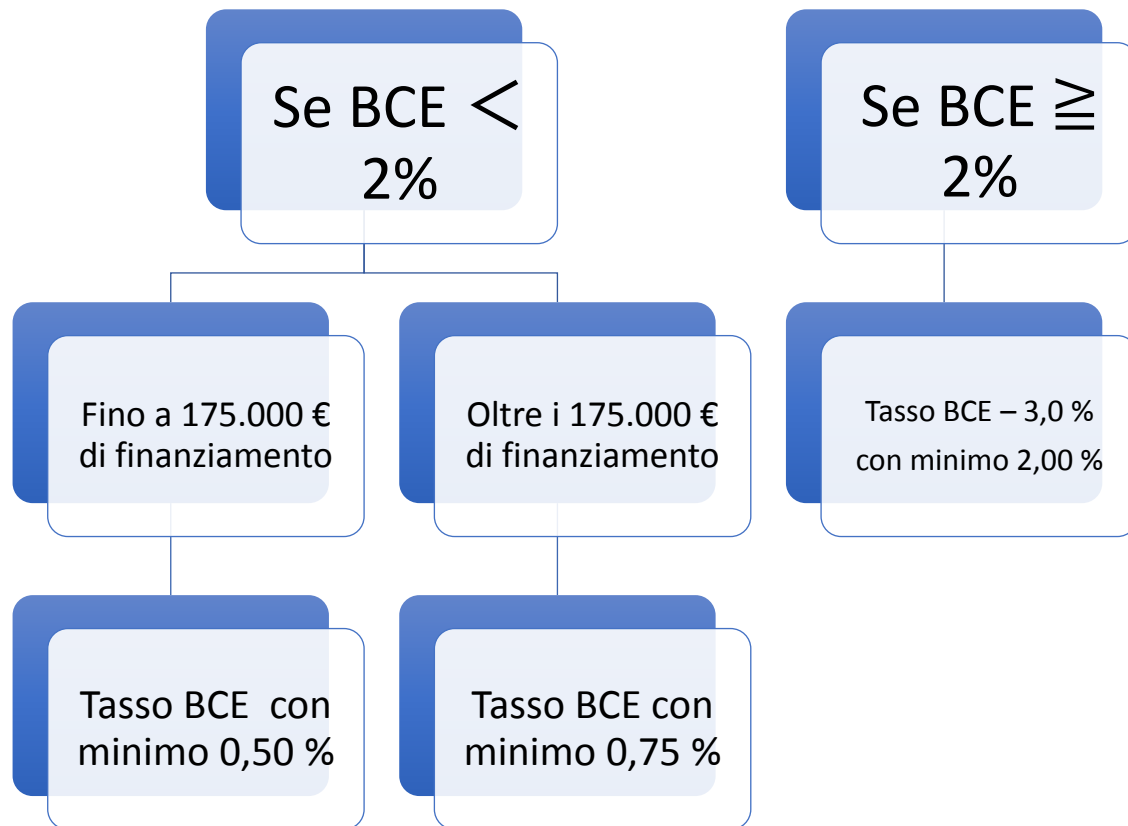
UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

MUTUI IPOTECARI PER ACQUISTO SECONDA CASA

80 %
(percentuale di finanziabilità)

Del minor valore fra la perizia e la spesa effettiva sostenuta per l'ACQUISTO

Del valore delle spese effettivamente sostenute e documentate per la RISTRUTTURAZIONE



Percentuale di finanziabilità massima

Con riferimento al solo mutuo ipotecario prima casa (anche per figli) da parte aziendale è espressa la disponibilità a valutare eventuali casi particolari.



Rimborso con Rata Mensile

Norma transitoria

L'Azienda applicherà, su richiesta dell'interessato, le condizioni previgenti per richieste di mutuo non ancora deliberate alla data del 01.07.2019 ma **con proposta validamente istruita.**



Nei confronti dei dipendenti e del personale in esodo, fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio, con decorrenza 01.07.2019 ai **Prestiti documentati** di nuova attivazione saranno applicate le seguenti condizioni:

Utilizzo

- A titolo esemplificativo, il prestito documentato è utilizzabile per acquisto auto, acquisto beni mobili e spese di ristrutturazione.

Durata massima

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

Importo erogabile

- L'importo massimo erogabile è di 30.000 € (PLAFOND rigenerabile ferme restando le condizioni di merito creditizio, in relazione alla quota di capitale rimborsata)

Tasso

- BCE – 0,30 % con un minimo dello 0,50 %

Rimborso

- Rimborso con rata mensile.

Nei confronti dei dipendenti e del personale in esodo, fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio, con decorrenza 01.07.2019 ai **Finanziamenti per spese di particolare importanza** di nuova attivazione saranno applicate le seguenti condizioni:

Causale di utilizzo

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

Durata massima

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

Importo erogabile

- L'importo massimo erogabile è di 15.000 € (plafond rigenerabile ferme restando le condizioni di merito creditizio, in relazione alla quota di capitale rimborsata).

Tasso

- BCE – 0,30 % con un minimo dello 0,50 %

Rimborso

- Rimborso con rata mensile.

Nei confronti dei dipendenti e del personale in esodo, fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio, al **Prestito Rotativo** con decorrenza 01.07.2019 saranno applicate le seguenti condizioni:

Durata massima

- Continuativo salvo revoca

Causale

- Non necessaria

Importo erogabile

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

Tasso

- 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 della 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 €.

Nei confronti dei dipendenti e del personale in esodo, fermi restando i risultati dell'analisi del merito creditizio, alle **Aperture di credito** in conto corrente con decorrenza 01.07.2019 saranno applicate le seguenti condizioni:

Durata massima

- Continuativo salvo revoca

Causale

- Non necessaria

Importo erogabile

- 10.000 €

Tasso

- BCE - 0,10 % con un minimo dello 0,10 %

CONDIZIONI BANCARIE E FINANZIAMENTI AI FAMILIARI DEI DIPENDENTI

Con riferimento alle condizioni bancarie e ai finanziamenti a favore dei famigliari dei dipendenti, l'Azienda si è impegnata a formulare entro il primo semestre 2019 una apposita Convenzione che sarà illustrata alle Organizzazioni sindacali prima della sua applicazione.



Le condizioni relative ad altre forme di finanziamento diverse da quelle normate già in essere alla predetta data del 30.06.2019 (**Crediti in bianco a rientro, prestiti documentati extra, 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 del Nuovo Accordo relativi all'**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 Nuovo Accordo, i plafond definiti saranno decurtati come di seguito (fermo il criterio di rigenerabilità definito):

- 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.

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.



Personale in servizio dell'ex Gruppo BPM e assunto a partire dal 1° Gennaio 2017 e sino al 10 gennaio 2019 dal **Gruppo Banco BPM** con l'applicazione della normativa di secondo livello dell'ex Gruppo BPM:

- Vengono confermate le condizioni previste dall'accordo «Welfare – Parte Prima – Premi studi» del Cia Gruppo Banco BPM del 28 gennaio 2016 e successive integrazioni.

Personale in servizio delle ex società **Creberg, Banca Popolare di Verona, Banca Popolare di Lodi, Cassa di Risparmio di Lucca Pisa Livorno, Banca Popolare di Crema, e Banca Popolare di Cremona:**

- Vengono confermate le condizioni previste dal Protocollo ex BP del 23 luglio 2015.

Per tutti gli altri lavoratori:

- Varranno le condizioni disciplinate dal CCNL tempo per tempo vigente.



Nell'ambito del monitoraggio periodico relativo alle scadenze dei corsi FAD e ai livelli di fruizione, l'Azienda si è impegnata ad attivare tutte le iniziative (anche tramite interventi di pianificazione) necessarie a **garantire la piena fruizione della formazione a distanza**. Sarà compito dei Gestori Risorse umane in collaborazione con i Responsabili pianificare i corsi FAD con lo scopo di favorirne la completa fruizione nei tempi e nei modi previsti. Con particolare riferimento ai corsi FAD abilitanti al ruolo (IVASS e MIFID) l'attività di pianificazione dovrà avere luogo fin dal momento dell'attivazione dei corsi stessi.

I corsi relativi ad **antiriciclaggio, controlli, prevenzione dei rischi e sicurezza** a favore delle figure professionali che dovranno presidiare particolarmente queste tematiche, dovranno essere svolte obbligatoriamente in aula.

Laddove possibile l'Azienda si impegna a favorire la fruizione dei corsi FAD presso le filiali che dispongono di **aree riservate** non direttamente esposte al contatto con la clientela. La presenza e la utilizzabilità di queste aree dovranno essere oggetto di costante verifica a aggiornamento.

E' confermata la possibilità per i colleghi in **smart working** di effettuare i corsi FAD obbligatori tramite i pc portatili a loro disposizione, presso le sedi di lavoro diverse dall'Ufficio di appartenenza o direttamente da casa.

Entro il primo semestre 2019 la Capogruppo si impegna a sviluppare, incontrando la Commissione Paritetica di Gruppo entro il mese di febbraio 2019, un progetto volto alla realizzazione dello **smart learning**, con l'obiettivo di rendere fruibile la formazione a distanza con esperienze al di fuori dei locali di lavoro ma nell'ambito del tempo di lavoro per tutti i lavoratori, da applicare in via sperimentale per l'anno 2019.

La Capogruppo si impegna a svolgere una specifica e costante raccolta di **fabbisogni formativi del personale part time** relativamente ai ruoli e alla pianificazione di corsi dedicati, compatibilmente con il numero di partecipanti e alla loro distribuzione sul territorio e la possibilità di rimodulazione dei corsi stessi.





Lavoratori con orario FULL TIME e PART TIME per le giornate in cui l'orario individuale prevede il rientro dopo pausa pranzo

6,00 €



7,00 €

31 marzo 2019

01 gennaio 2020

Lavoratori con orario PART TIME per le giornate in cui l'orario individuale non prevede il rientro dopo pausa pranzo

5,06 €



5,30 €

In attesa del passaggio al FORMATO ELETTRONICO si intendono confermati gli attuali trattamenti e forme di erogazione.

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.

Lavoratori che sono convocati presso le sedi di Piazza Meda e Via Massaua per **corsi di formazione**

- Beneficeranno del servizio mensa senza addebito di costo del pasto, in sostituzione di differenti trattamenti.

Lavoratori **in missione** presso le sedi servite dai punti mensa Galleria De Cristoforis e Via Massaua

- Sarà facoltà del lavoratore optare per la fruizione del pasto presso i punti mensa senza addebito di costo del pasto, in sostituzione di differenti trattamenti.

Lavoratori con sede di lavoro in unità ubicate in Milano Piazza Meda e Via Massaua

- Il ticket ordinario verrà erogato solo nelle giornate di presenza coincidenti con giornate di chiusura dei punti mensa.
- A favore di coloro che optassero per non fruire del servizio mensa, è prevista l'erogazione del ticket come definito da CCNL vigente (1,81 €).



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

ALTRE FORME DI WELFARE – 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.



Due fasce di età:

- Bambini da 6 a 12 anni
- Ragazzi da 13 a 16 anni



ALTRE FORME DI WELFARE – NATALE BIMBI

A partire dall'anno 2019 a favore dei figli dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato del Gruppo Banco BPM è previsto il riconoscimento di un buon 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 BPM (*Natale Bimbi*).

0 – 11 anni
70 €



12 anni
150 €

I premi saranno erogati esclusivamente a favore del personale inquadrato nelle Aree Professionali e nei Quadri direttivi alla data del 31 dicembre 2018. Il riconoscimento del Premio è correlato alla sostenibilità economica del Gruppo in termini di adeguatezza patrimoniale, liquidità, redditività corretta per il rischio ed efficienza, fermo restando il verificarsi di una crescita del Risultato della Gestione Operativa rispetto all'anno 2017.

700 €

pro-capite



150 €

pro-capite

CASH

Modalità disponibile per tutti i lavoratori, utilizzando le agevolazioni fiscali vigenti.

WELFARE

Modalità disponibile solo per i lavoratori con imponibile fiscale annuo da lavoro dipendente non superiore a 80mila euro e in ogni caso con applicazione delle disposizioni legislative e fiscali vigenti in materia .

WELFARE

Modalità disponibile per tutti i lavoratori, utilizzando le agevolazioni fiscali vigenti.

Il Piano Welfare sarà definito nelle sue caratteristiche entro il 31 marzo 2019

Servizi welfare disponibili dal 1° giugno al 31 dicembre 2019.

Erogazione avverrà nel mese di giugno 2019.

Servizi welfare utilizzabili dal 1° giugno al 31 dicembre 2019.

La quota residua non utilizzata al 31 dicembre 2019, dedotto il contributo di solidarietà, sarà riconosciuta secondo le modalità già in uso nei piani welfare dei due ex Gruppi.

Il premio riguarda il personale che alla data del 31.12.2018 sia in servizio con contratto a tempo indeterminato (incluso l'apprendistato professionalizzante) presso società che applicano il CCNL del Credito nell'ambito del Gruppo, nel rispetto dei seguenti criteri e condizioni:

- che sia in servizio alla data del 1° giugno 2019
- per il personale assunto in corso d'anno l'importo individuale come determinato viene riconosciuto in proporzione al numero di mesi di servizio effettivamente prestati nel 2018, considerando come mese intero l'eventuale frazione
- per il personale part time nel corso del 2018 il valore dell'importo individuale viene riproporzionato all'orario di lavoro osservato nel corso dell'anno
- è escluso il personale che nel corso dell'anno sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto
- i valori non sono computabili ai fini del TFR e delle previdenza complementare.

Viene rimandata ad un momento successivo la trattazione dei temi relativi ad **assistenza sanitaria** e **previdenza integrativa, anticipo TFR, polizze assicurative e banca del tempo.**



Con riferimento alle **Attività ricreative** dei Gruppi, si è convenuto di avviare un percorso di convergenza entro il 2019 con l'obiettivo di valorizzare e migliorare costantemente i servizi culturali e ricreativi destinati in maniera uniforme a tutto il personale del Gruppo.

Per quanto riguarda le **Provvidenze per coniugi o figli disabili**, vengono confermati in via temporanea e sino a perfezionamento di un nuovo accordo gli attuali trattamenti vigenti per il Gruppo, anche con particolare riferimento a quanto già richiamato nel verbale di accordo dell'ex Gruppo Banco Popolare dell'11 ottobre 2012.