

# CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

TRA

La BCC SOLUTIONS S.p.A rappresentata dall' Amministratore Delegato Lamberto Cioci

E

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali della :

- FIBA/CISL rappresentata dal Sig. Giampaolo Danza
- SINCRA UGL CREDITO rappresentato dal Sig. Vittorio Potenza
- Fisac CGIL rappresentata dalla Sig. Diego Del Monte

È stipulato il seguente CONTRATTO AZIENDALE (C.I.A.)

## **Premessa**

Le parti sottoscrivono il seguente Contratto Integrativo Aziendale ispirandosi ai valori di riferimento del Credito Cooperativo che fonda la propria attività sull'attenzione e sulla promozione della persona e facendo riferimento agli accordi sindacali del 13 gennaio 2006 e 21 marzo 2007.

Le parti, nel sottoscrivere il presente CIA, dichiarano di averne redatto i contenuti anche nel rispetto dei principi della carta dei valori approvata dal convegno di Riva del Garda del 1999. Le parti dichiarano che il presente CIA è stato basato sul CIA di Iccrea Holding e che gli sviluppi saranno basati sul rispetto delle eventuali linee guida ed i contratti integrativi di gruppo stipulati tra la Holding e OO.SS

## **Articolo 1 – Ambito di applicazione**

Il presente contratto si applica al personale inquadrato nelle aree professionali e nella categoria dei quadri direttivi di BCC SOLUTIONS S.p.A.

### Definizioni

Nel testo del presente contratto, con il termine di "Azienda" è indicata BCC SOLUTIONS S.p.A.

Con il termine "CCNL" le parti intendono riferirsi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed artigiane del 21 dicembre 2007

Con il termine CIA le parti intendono riferirsi al Contratto Integrativo Aziendale di BCC SOLUTIONS S.p.A.



Con il termine RSA le parti intendono riferirsi alle Rappresentanze Sindacali Aziendali

## **Articolo 2 – Incontri periodici**

Le parti stipulanti si incontreranno periodicamente con cadenza almeno semestrale o comunque su richiesta di una delle parti stesse, per un esame della situazione occupazionale dell'Azienda e dell'applicazione del CIA. In occasione dei suddetti incontri saranno affrontate tematiche quali, ad esempio:

- L'installazione di nuove tecnologie e i relativi effetti sull'organizzazione del lavoro e sul sistema degli inquadramenti;
- I processi e i progetti di formazione e riqualificazione del personale;
- La situazione relativa alle prestazioni di lavoro straordinario;
- Le materie relative al capitolo XV del CCNL (disposizione di carattere sociale)
  - I problemi dell'ambiente di lavoro (sicurezza dei luoghi di lavoro, eventi criminosi, tutela delle condizioni igienico sanitarie);
- La tutela della dignità della persona (molestie mobbing);
- Le ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro a causa di malattia

Con riferimento agli obblighi di informazione di cui all'art. 50 del CCNL, l'Azienda si impegna a fornire alle RSA, stipulanti il presente CIA, le informazioni concernenti il numero dei premiati e l'ammontare globale dei premi incentivanti riconosciuti ai lavoratori per i quali trova applicazione il presente CIA.

## **Articolo 3 – Ruolo del personale**

Con riferimento all'art. 37 del CCNL (*ruolo del personale*), l'Azienda si impegna alla puntuale osservanza degli adempimenti previsti dal secondo comma di detto articolo.

L'ordinamento degli uffici e le procedure di lavoro dovranno essere comunicati per iscritto e illustrati durante il normale orario di lavoro da parte dell'Azienda al personale, una prima volta all'attuazione e successivamente in caso di variazione.

In presenza di una disposizione aziendale con la quale si richiede alle singole strutture la conoscenza di norme regolamentari, di delibere del Consiglio, di direttive e di ordini di servizio, l'azienda ha l'obbligo di comunicare alle struttura interessata, in un'apposita raccolta, le norme di competenza di quest'ultima e di tenerle costantemente aggiornate.

Le disposizioni aziendali a carattere generale saranno altresì comunicate ai dipendenti mediante affissione in apposite bacheche aziendali.

Negli incontri periodici di cui al precedente art. 2, l'Azienda informerà in materia le RSA stipulanti il presente CIA.

## **Articolo 4 – Permessi e aspettativa non retribuita**

Premesso che si intendono per familiari stretti il coniuge, i parenti e gli affini entro il secondo grado incluso, con riferimento a quanto disposto dall'art 54 del CCNL si conviene che l'azienda conceda brevi permessi retribuiti, di norma non superiori a tre giorni, per gravi motivi personali o familiari, che il lavoratore ha diritto di usufruire nei seguenti casi:



- Decesso di familiari stretti;
- Nascita figli;
- Assistenza ai familiari stretti per operazioni chirurgiche;
- Visite e/o prestazioni specialistiche del lavoratore comprovate da certificazione medico-sanitaria;
- Convocazione da parte dell'Autorità Giudiziaria;
- Calamità naturali.

L'Azienda si impegna, nella concessione di permessi di cui sopra, ad adottare criteri uniformi e trasparenti nei confronti dei lavoratori interessati. La durata del permesso dovrà, pertanto, essere comunque adeguata alla natura dell'evento che lo giustifica. Nel caso in cui l'evento che genera il permesso cada in giornata non lavorativa, detta giornata non verrà computata come permesso.

#### Chiarimento a verbale

Riguardo alla disposizione di cui al presente articolo si intendono per familiari stretti il coniuge, i parenti e gli affini entro il secondo grado incluso.

#### **Flessibilità orario**

Al personale che al termine dell'intervallo per il pranzo riprenda l'attività lavorativa in ritardo rispetto ai 45 minuti previsti, viene consentito, fino ad un massimo di 15 minuti, di recuperare il ritardo nella stessa giornata al termine del normale orario di lavoro o di giustificare il ritardo con l'utilizzo di un permesso nell'ambito della disponibilità di banca delle ore.

Oltre tale limite di 15 minuti, verrà automaticamente effettuata la ripresa della retribuzione per l'intera durata del ritardo, salvo che l'assenza non venga giustificata per intero con l'utilizzo di un permesso nell'ambito della disponibilità di banca delle ore.

Resta confermata la tolleranza di 5 minuti se il ritardo è limitato a tale durata

#### **Articolo 5 – Premio di risultato**

Le parti hanno convenuto che il riconoscimento del premio di risultato relativo all'anno 2009 verrà erogato a stralcio con un importo determinato sulla base di una media individuale di € **2.900,00**, riferita alla 3<sup>a</sup> area professionale 2° livello, ripartito in conformità della scala parametrica prevista dal CCNL.

Per l'anno 2010 e quelli successivi di vigenza del CIA, il PDR da corrispondere sarà calcolato secondo criteri da concordare congiuntamente tra le parti entro il 31 dicembre 2010.

Il montante complessivo del PDR, come sopra determinato, sarà ripartito tra il personale interessato secondo le modalità ed alle condizioni previste nel CCNL, tenendo conto dell'inquadramento in essere, per ciascun lavoratore, alla data del 31 dicembre dell'anno di misurazione. Il mese di erogazione sarà il mese di ottobre di ciascun anno.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione (ovvero di cessazione nell'ipotesi di cui al successivo comma 7 del presente articolo), come pure nel caso di rapporto a tempo determinato il PDR compete in proporzione ai



mesi di servizio prestato nel medesimo anno, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

La corresponsione del PDR compete per intero nei casi in cui, nell'anno di misurazione, si sia verificata assenza con diritto di retribuzione; va, invece, proporzionalmente ridotta nei casi di assenze dal lavoro senza diritto alla retribuzione e nei casi di rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il PDR va corrisposto ai lavoratori in servizio nel mese di erogazione che abbiano prestato attività lavorativa, anche a tempo determinato, nell'anno di misurazione.

Il PDR viene corrisposto anche ai lavoratori non più in servizio nel mese di erogazione che si siano trasferiti in altro ente o società all'interno del Credito Cooperativo per effetto di accordi formalizzati tra l'azienda e il suddetto ente o società.

Il PDR non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette o differite e non viene computato nel TFR.

#### **Art. 6 – Premio di fedeltà**

In relazione a quanto previsto dall'art. 102 del CCNL, al raggiungimento del 25° anno di servizio prestato nel Movimento del Credito Cooperativo, il premio di fedeltà va corrisposto a tutto il personale sia appartenente alle aree professionali che ai quadri direttivi nella misura di una mensilità una tantum. L'erogazione del premio va effettuata entro il mese seguente a quello di maturazione.

#### **Art. 7 Epifania**

Si stabilisce che in occasione della festa dell'Epifania, ai dipendenti con figli in età fino ai 12 anni, venga corrisposto un buono acquisto di 100,00 € da utilizzare presso negozi di giocattoli o librerie convenzionati.

#### **Art. 8 – Part-time**

Per quanto attiene la disciplina delle prestazioni di lavoro a tempo parziale, relativamente al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato ad orario pieno che intende trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, le parti fanno espresso riferimento alla disciplina del D. Lgs. N. 276/2003 – Riforma del mercato del lavoro, alle successive circolari attuative ed alla relativa disciplina del CCNL.

#### **Art. 9 – Sistema formativo e sviluppo professionale**

Le parti convengono che la formazione del personale costituisca:

- Per l'Azienda un'azione strategica fondamentale per gestire in maniera efficiente ed efficace le risorse umane ed affrontare con successo le sfide poste dall'innovazione tecnologica e della trasformazione del sistema bancario.
- Per i lavoratori la principale risorsa per la crescita professionale, per lo sviluppo di carriera ed un sicuro presidio per la tutela dei livelli occupazionali.

Pertanto ai fini dell'adempimento degli obblighi formativi di cui all'art. 63 del CCNL, le parti si impegnano reciprocamente a tenere incontri periodici, in occasione dei quali esaminare i fabbisogni formativi.



Sulla base delle risultanze di tali incontri verranno pianificati, di concerto con le RSA stipulanti, specifici interventi formativi, aventi lo scopo di valorizzare le potenzialità.

Per quanto riguarda la tipologia degli strumenti formativi, ferma restando la necessità di individuare, caso per caso, la modalità di cui all'art. 63 del CCNL:

- Corsi di base
- Corsi specialistici di settore
- Stages specialistici di autoformazione
- Corsi di progressione professionale.

#### *Corso di base*

La partecipazione è indirizzata al personale neo assunto ed è finalizzata ad agevolare lo stesso nell'inserimento aziendale, acquisendo gli strumenti essenziali utili per la conoscenza di base in qualsiasi campo di interesse per l'attività dell'Azienda stessa, nonché fornendo informazioni generali sulla struttura e sulle finalità del Credito Cooperativo e del Gruppo Bancario Iccrea.

A tali corsi parteciperanno anche gli impiegati assunti con contratto di formazione lavoro.

#### *Corso specialistici di settore*

La partecipazione è riservata al personale in servizio nel settore destinatario del corso, con una ulteriore riserva fino ad un'aliquota del 15% del restante personale in servizio, qualora ne faccia esplicita richiesta. Le materie dei corsi sono attinenti alle tematiche del settore specialistico cui è indirizzato il corso.

#### *Stage specialistico di autoformazione*

La partecipazione è libera ed è indirizzata ai dipendenti che abbiano necessità di accrescere la propria conoscenza su specifiche tematiche attinenti la propria attività lavorativa, in particolar modo con riferimento ad innovazioni tecnologiche ed a nuove tecniche operative o modifiche normative, anche regolamentari.

#### *Corsi di progressione professionale*

La partecipazione è riservata al personale da valorizzare, su indicazione del responsabile dell'area di appartenenza, ed al personale da riqualificare. Nel primo caso, il corso riguarda specifiche materie con riferimento ad argomenti di cultura specialistica di livello superiore. Per il personale da riqualificare si intende il personale verso il quale l'azienda, attraverso un monitoraggio mirato (costituito anche da interviste), dovrà attivare corsi specifici per un'azione di stimolo produttivo.

L'azienda predisporrà, altresì, corsi di aggiornamento professionale per coloro che rientrano in servizio dopo un'assenza di 12 mesi.

F.lli

Del Monte

R. C.



## **Art. 10 – Valutazione del personale e sistema incentivante**

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 50 del CCNL in materia di sistemi incentivanti per obiettivi l'Azienda e le RSA stipulanti il presente CIA si impegnano a costituire una commissione paritetica di due membri per parte, che dovrà anche nell'ambito dei progetti sviluppati in materia dalla Federazione Italiano delle BCC – Federasse, ricercare criteri oggettivi per la valutazione del personale ai fini della definizione del sistema incentivante.

I lavori della suddetta Commissione Paritetica inizieranno entro il mese di gennaio 2011 dalla firma del CIA e si dovranno concludere entro i successivi 60 giorni solari.

Restano in ogni caso ferme le prerogative dell'Azienda di cui all'art. 50 del CCNL in materia di quantificazione e modalità di ripartizione dei premi incentivanti.

## **Art. 11 – Tutela sanitaria**

Premesso che l'assistenza sanitaria integrativa è garantita dalla Cassa Mutua Nazionale (nel seguito CMN) alla luce della evoluzione del mercato di lavoro, le parti si impegnano ad attivarsi nei confronti della CMN affinché vengano individuate idonee soluzioni ed implementazioni alle attuali condizioni praticate dal regolamento della CMN.

Per quanto riguarda i controlli sanitari di medicina preventiva, l'Azienda si impegna a favorire detti controlli riconoscendo permessi retribuiti, purché gli stessi siano eseguiti presso strutture pubbliche ovvero presso strutture private convenzionate.

A tal fine è prevista, per ciascun dipendente, la possibilità di effettuare, usufruendo di permessi retribuiti, i seguenti controlli con cadenza annuale:  
esame emocomocitometrico, V.E.S., P.S.A, glicemia, azotemia, proteinemia con elettroforesi totale e frazionata, sideremia, urine, latticodeidrogenasi, calcemia, fosforemia, sodiemia, potassiemia, uricemia, creatinina, cloremia, radiografia del torace, visita cardiologia, visita internistica e, se del caso ulteriore visita specialistica.

Fermo restando quanto sopra, per tutti i dipendenti che abbiamo compiuto almeno 45 anni di età, l'azienda sosterrà annualmente il costo di un check-up di medicina preventiva da effettuare c/o centri da essa selezionati e convenzionati.

## **Art. 12 – Malattie e infortuni**

La materia della malattia è infortuni e disciplinata dal CCNL del 27 settembre 2005 salvo per quanto riguarda la conservazione del posto di lavoro e dell'intero trattamento economico che sono dovuti al personale dell'azienda:

- mesi 9, se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10;
- mesi 30, qualunque sia l'anzianità, nel caso di malattia a carattere oncologico.

## **Art. 13 – Condizioni Igieniche e Sanitarie – igiene del lavoro**

Fermo restando quanto stabilito dal D. Lgs. N. 626/1994 in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, l'Azienda è impegnata ad incontrarsi con il rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, per esaminare eventuali



problematiche connesse alle condizioni igienico-sanitarie dell'ambiente di lavoro, comprese quelle derivanti dal fumo passivo, al fine di ricercare le conseguenti iniziative e/o soluzioni da adottare.

Durante il periodo di gravidanza e di allattamento, le lavoratrici non saranno adibite al videoterminale (adibizione di cui all'art. 51 del D. Lgs. 626/1994), salvo che non siano adottate tecnologie a cristalli liquidi, idonee ad assicurarne la tutela.

Nell'eventualità che le misure di sicurezza igienico ambientali non siano condivise, le parti potranno rimettere la decisione relativa in sede nazionale, presso la Federazione Italiana delle BCC \_Federcasse.

#### **Art. 14 – Indennità**

**Nell'ottica dell'armonizzazione si conviene quanto segue:**

##### **Contributo Pasto**

Ciascun dipendente percepirà un contributo pasto per un importo mensile di € 71,30

##### **Indennità autisti e parco auto**

Al responsabile del parco auto va corrisposta un'indennità giornaliera nella misura di € 7,75

Indennità giornaliera di € 6,20 va corrisposta a:

- Autisti
- Personale che lavora in via continuativa e prevalente in locali totalmente sotterranei

##### *Figli portatori di handicap*

Al dipendente che ha fiscalmente a carico figli portatori di handicap compete una provvidenza annuale di € 1.500,00.

##### **Indennità di tenuta e gestione cassa**

A coloro che in Azienda sono chiamati a ricoprire in via continuativa e non episodica le mansioni di gestione della cassa, sarà corrisposta una speciale indennità mensile di € 50,00

##### **Uso di auto privata**

Con riferimento al CCNL si conviene che l'azienda stipuli una copertura assicurativa che copra i danni della propria autovettura privata qualora il lavoratore ne faccia uso per ragioni di servizio. Fermo restando quanto sopra, l'uso dell'auto privata per ragioni di servizio dovrà considerarsi eccezionale e soggetto a specifiche autorizzazioni.

##### **Polizze assicurative**

L'azienda è tenuta a consegnare ad ogni dipendente, al momento della sottoscrizione e ad ogni variazione, copia completa della polizza di assicurazione stipulata per i rischi di morte ed invalidità permanente per



infortuni, seppure derivanti da rapine, verificatesi sia in attività lavorativa che extra lavorativa, nell'arco dell'intera giornata.

L'Azienda si impegna a mantenere in essere le polizze già stipulate al riguardo quanto ai limiti di massimali previsti.

Con riferimento all'art. 6, comma 4, della legge 24 giugno 1997 n. 196, la stipula delle polizze di cui al presente articolo è estesa anche ai prestatori di lavoro temporaneo.

Le parti si adoperano affinché, in sede di lavori per la definizione di rinnovi CCNL, vengano esaminate le ipotesi di stipula, a carico della parte datoriale, di polizze vita e polizze di invalidità permanente da malattia in favore dei dipendenti.

#### **Trattamento per missioni**

Stante la peculiarità dell'attività svolta dall'Azienda nell'ambito del Gruppo Bancario Iccrea, al personale inviato in missione temporanea verranno conteggiate nel computo della franchigia mensile di 5 giornate quelle di missione sia sul territorio nazionale che all'estero, fermi restando i rispettivi trattamenti economici previsti dall' art. 60 del CCNL.

Per quanto riguarda le missioni che verranno effettuate in maniera continuativa a cavallo di due mensilità successive, ai fini del computo delle giornate di franchigia, ove non maturate nel mese, verranno conteggiate tutte le giornate della missione stessa.

#### **Art. 15 vestiario**

Agli addetti ai servizi che rendono necessaria la protezione degli abiti l'Azienda assegna due buoni spesa relativi a camici ogni anno, previa richiesta degli interessati. Agli autisti vengono forniti ogni anno: due divise invernali grigi o blu, due divise estive grigie o blu, due camicie invernali, quattro cravatte. Agli autisti e agli addetti ai servizi esterni viene fornito ogni 2 anni un giaccone impermeabile. Obbligatoriamente ed indistintamente detto vestiario deve essere indossato per l'espletamento delle mansioni

#### **Art. 16 – Disposizioni di carattere sociale**

##### **Tutela della dignità della persona**

Le parti condannano con fermezza e si impegnano a reprimere il comportamento di chiunque ponga in essere consapevolmente violenze morali e persecuzioni psicologiche che mirino a danneggiare la dignità e la persona dei lavoratori e delle lavoratrici.

Con riferimento all'art. 92 del CCNL (tutela della dignità della persona), in presenza di atti o comportamenti che possano produrre effetti pregiudizievoli e/o discriminatori lesivi della dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, le parti stipulanti il presente CIA convengono di dar seguito ad un incontro entro 15 giorni dalla notizia dell'evento, al fine di individuare i provvedimenti e le azioni necessarie per rimuovere la situazione evidenziata e garantire la piena tutela e dignità del lavoratore offeso.



#### **Pari opportunità**

Le parti promuovono allo scopo di favorire e realizzare l'uguaglianza sostanziale fra uomini e donne. A tal fine si conviene di effettuare, nell'ambito degli incontri periodici previsti dall'art 2 del CIA, le seguenti verifiche:

- Analisi dei dati aggregati e disaggregati relativi ai lavoratori dell'Azienda nel rispetto delle disposizioni della legge 196/2003;
- Ricorso all'adozione di misure utili a rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità
- Predisposizione di progetti formativi e percorsi di crescita professionale mirati.

#### **Decesso del dipendente**

Nel caso di decesso del dipendente l'Azienda è disponibile a valutare concretamente azioni a tutela e sostegno della famiglia

#### **Art. 17 - Decorrenza ed efficacia**

L'efficacia del presente CIA decorre dalla data di stipula e, salvo diverse specifiche disposizioni previste nei singoli articoli, si applica al personale in servizio alla stessa data e a quello assunto successivamente.

#### **Art. 18 - Durata**

La durata del presente CIA è fissata in 2 anni,

#### **Art. 19 - Mutui**

Il personale di Bcc Solutions può richiedere mutui ipotecari prima casa alle medesime condizioni normative ed economiche di tempo in tempo riconosciute ed applicate al personale di Iccrea Banca.

Il presente contratto è redatto in cinque (5) originali

Roma, 15 ottobre 2010

FIBACISL

SINCRADIL CREDITO

FISAC CGIL

BCC SOLUTIONS



## IPOTESI DI ACCORDO

In Roma, il giorno 18 giugno 2010,

tra

- Iccrea Holding SpA, in rappresentanza di tutte le aziende facenti parte del Gruppo Bancario Iccrea, con l'assistenza di Federcasce – Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane;

e

le Organizzazioni sindacali dei lavoratori:

- Dircredito;
- Fabi;
- Fiba/Cisl;
- Fisac/Cgil;
- Sincra/Ugl Credito;
- Uilca

visto

- quanto previsto al punto 5 del Protocollo d'intesa del 23.9.2009;
- l'impegno definito nel Verbale di riunione del 17.6.2010 della Commissione nazionale di cui all'art. 4 dell'accordo nazionale 27.2.2001 per l'esercizio del diritto di sciopero;

si conviene quanto segue:

1. Iccrea Holding SpA si impegna a dare indicazione alle aziende facenti parte del Gruppo Bancario Iccrea affinché il valore facciale dei buoni pasto, da riconoscere a tutti i lavoratori dipendenti delle aziende facenti parte del Gruppo Bancario Iccrea, venga stabilito nelle misure e con le decorrenze di seguito indicate:

dal 1° dicembre 2009, euro 6,78;

dal 1° settembre 2010, euro 7,30;

dal 1° gennaio 2011, euro 7,70.

Le parti convengono che gli arretrati decorrenti dal 1° dicembre 2009 verranno riconosciuti entro il 30 settembre 2010.

Resta inteso che l'istituto del ticket pasto di cui all'art. 29 del c.c.n.l. 21.12.2007 non verrà trattato nell'ambito delle contrattazioni integrative di secondo livello per le aziende destinatarie di contrattazione di secondo livello facenti parte del Gruppo Bancario Iccrea fino alla data di scadenza dei contratti integrativi definita nel c.c.n.l. citato.

2. Iccrea Holding SpA si impegna ad attivarsi verso le aziende facenti parte del Gruppo Bancario Iccrea affinché le condizioni economiche e finanziarie per la concessione del mutuo per la prima casa di abitazione nei confronti di tutti i lavoratori delle aziende facenti





parte del Gruppo Bancario Iccrea vengano quanto prima definite anche in quelle aziende ove non vige specifica regolamentazione, alle condizioni attualmente vigenti in Iccrea Banca.

Iccrea Holding si impegna inoltre a verificare la fattibilità tecnica dell'accesso a condizioni bancarie uniformi per tutto il personale dipendente dalle aziende del Gruppo Bancario Iccrea, della possibilità di definire per i dipendenti di Banca Agrileasing condizioni economiche e finanziarie per la concessione dei mutui prima casa di abitazione alle condizioni attualmente vigenti in Iccrea Banca nonché della applicabilità della surroga per i mutui prima casa in essere già contratti da dipendenti di altre aziende del Gruppo Bancario presso altri istituti di credito.

I risultati della verifica di cui sopra verranno comunicati alle Organizzazioni sindacali entro il 30.9.2010 per le conseguenti valutazioni congiunte.

3. Iccrea Holding SpA si impegna ad attivare ogni utile iniziativa nei confronti delle aziende destinatarie di contrattazione di secondo livello facenti parte del Gruppo Bancario Iccrea affinché i negoziati di rinnovo dei rispettivi contratti integrativi si avviino quanto prima in coerenza con quanto previsto dall'art. 29 del c.c.n.l. 21.12.2007. Resta peraltro inteso che si procederà con l'occasione ad una progressiva e tendenziale armonizzazione dei diversi trattamenti tra le aziende del Gruppo Bancario. In proposito, le parti si danno reciprocamente atto che la contrattazione integrativa di secondo livello deve rispettare i demandi stabiliti dal c.c.n.l. citato; pertanto, le Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente accordo si impegnano affinché le richieste siano conformi a detti demandi.
4. Con il presente atto le Organizzazioni Sindacali revocano lo stato di agitazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

  
Roberto Tadini  
  
Duella, Oden  
  
Corbo Corini  
  
F. P. S. S. S.  
  
S. S. S. S.  
  
S. S. S. S.

  
S. S. S. S.  
  
S. S. S. S.  
  
S. S. S. S.  
  
S. S. S. S.  
  
S. S. S. S.  
  
S. S. S. S.  
  
S. S. S. S.



## VERBALE DI ACCORDO

*ex art. 11 bis, comma 4, nonché art. 22, parte seconda, del CCNL 9.01.2019 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, come modificato dall'accordo di rinnovo del 11.06.2022*

Il giorno 30 dicembre 2022, in presenza e attraverso collegamento telematico con piattaforma Webex/Teams “a distanza”, si sono incontrate:

**ICCREA BANCA S.p.A.** Istituto Centrale del Credito Cooperativo, Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, con sede legale in Roma alla Via Lucrezia Romana 41/47, P.IVA 15240741007, nella qualità di Capogruppo

**BCC SOLUTIONS S.p.A.**, con sede in Roma, Via Lucrezia Romana n. 41/47, 00178 Roma (RM) P.IVA15240741007, in seguito “BCC Solutions” o “Società incorporante”

**SINERGIA S.p.A.**, con sede legale in Roma alla Via Lucrezia Romana 41/47, 00178 Roma (RM) P.IVA 15240741007, in seguito “Sinergia” o “Società incorporata”

La Delegazione Sindacale di Gruppo, costituita ai sensi dell'art.11 bis del vigente CCNL e integrata dalle Segreterie Nazionali di:

- FABI
- FIRST CISL,
- FISAC CGIL,
- UILCA/UIL
- UGL Credito

le RR.SS.AA. costituite in Sinergia nell'ambito delle seguenti OO.SS.:

- FABI
- FIRST CISL,
- FISAC CGIL,
- UILCA/UIL,

le RR.SS.AA. costituite in Bcc Solutions:

- FIRST CISL,
- FISAC CGIL,
- UGL Credito



## **Premesso che**

- a) Con comunicazione del 21 settembre 2022, il cui contenuto si intende qui integralmente richiamato, Bcc Solutions e Sinergia hanno notificato ai competenti organismi di gruppo e aziendali delle organizzazioni sindacali la comunicazione ai sensi dell'articolo 11 bis, nonché della legge n. 428/1990, articolo 47, e dell'articolo 22 parte seconda del CCNL 9/1/2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11/06/2022 per i Quadri Direttivi e le Aree Professionali in merito all'operazione societaria di fusione per incorporazione di Sinergia in Bcc Solutions
- b) Le Organizzazioni Sindacali, con comunicazione del successivo 23 settembre 2022, hanno riscontrato la suddetta informativa manifestando quindi la volontà di iniziare il confronto sulla procedura di cui al precedente punto (a).
- c) nel corso degli incontri del 3 e del 16 novembre 2022 e del 22, 23, 27, 28, 29, 30 dicembre sono state illustrate e approfondite le tematiche di cui alla lettera di informativa sopra richiamata e fornite alle OO.SS le informazioni sugli effetti previsti dall'operazione sui rapporti di lavoro attualmente in essere. In particolare, le parti hanno analizzato, approfondito, esaminato e discusso i motivi, gli obiettivi operativi e strategici alla base del processo di fusione per incorporazione.
- d) in tali incontri è stato illustrato come BCC Sinergia S.p.A., sotto l'attività di direzione e coordinamento della Capogruppo, rappresenterà, nell'ambito del Piano Industriale di Gruppo 2022-2024, il polo di eccellenza delle Operations del GBCI, attraverso l'allargamento dell'offerta di servizi amministrativi a favore delle BCC e delle Società del Perimetro Diretto;
- e) in data 10 dicembre 2021 le Parti hanno stipulato l'accordo quadro relativo alla gestione degli interventi relativi al progetto c.d. "Operation Strategies";
- f) le Parti dichiarano reciprocamente la volontà di incontrarsi entro il 31.12.2022 per recepire in quelle aziende dove ancora non sia avvenuto il suddetto accordo quadro.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono quanto segue.

### **Art. 1**

#### **Premesse**

Le premesse costituiscono parte integrante ed essenziale del presente accordo.

### **Art. 2**

#### **Conseguenze giuridiche ed economiche della fusione**

2.1. Con effetti dalla data di efficacia civilistica dell'incorporazione di Sinergia S.p.A. in BCC Solutions, ovvero dal 1° gennaio 2023, la titolarità dei rapporti di lavoro del personale di Sinergia S.p.A. proseguirà senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze di "BCC Sinergia S.p.A." (già Bcc Solutions SpA e così risultante dal cambio di denominazione sociale) con la conservazione di tutti i diritti che ne derivano ai sensi di legge e, fatto salvo quanto indicato dal punto 2.5.1 del presente Accordo, delle anzianità di servizio e convenzionali e con l'applicazione del trattamento economico e normativo di seguito determinato.



- 2.2. Dal 1° gennaio 2023 nei confronti di tutto il personale coinvolto nell'operazione di fusione per incorporazione troveranno applicazione il CCNL Federcasce tempo per tempo vigente, la Contrattazione Integrativa Aziendale (di seguito CIA) e la regolamentazione aziendale vigenti nella Società incorporante.
- 2.3. Il personale interessato conserverà l'inquadramento acquisito al momento del passaggio, le stesse anzianità di servizio effettive e convenzionali maturate e verrà adibito alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti.
- 2.4. Al personale interessato viene mantenuta la stessa retribuzione lorda annua fissa, ivi inclusi eventuali assegni ad personam con le medesime regole di assorbimento stabilite al momento del loro riconoscimento, percepita al momento del trasferimento presso la Società incorporante. A tale personale verrà inoltre erogato il ticket pasto nella misura di € 7,70 su base giornaliera, come previsto per i dipendenti di BCC Solutions, oltre all'erogazione mensile del cd "contributo pasto" di € 71,30.
- 2.5. Fatto salvo quanto previsto al precedente punto 2.2., a partire dal 1° gennaio 2023, in favore del personale alle dipendenze di Sinergia SpA alla data di fusione verranno riconosciuti i seguenti trattamenti:

2.5.1 Premio di fedeltà:

il premio di fedeltà verrà riconosciuto come somma di due ratei: secondo le regole del CIA Sinergia SpA per quanto riguarda la quota parte eventualmente maturata sino alla data della fusione e secondo le regole del CIA BCC Solution SPA per la quota parte maturata dalla data della fusione in poi.

Tale trattamento verrà riconosciuto al momento della maturazione dei requisiti per l'erogazione previsti dalla normativa in essere presso BCC Solution SPA.

2.5.2 Assistenza sanitaria integrativa:

dal momento della fusione i dipendenti di Sinergia S.p.A. già iscritti alla Cassa Mutua Nazionale conserveranno l'iscrizione alla medesima, con mantenimento del versamento del contributo aggiuntivo dello 0,50% della retribuzione annuale utile ai fini del calcolo del TFR per i dipendenti che ne siano già destinatari.

I dipendenti di Sinergia S.p.A. già iscritti alla Cassa Mutua Toscana conserveranno l'iscrizione alla medesima, con la possibilità di optare, in alternativa, per la ~~alla~~ Cassa Mutua Nazionale, entro la data del 15 gennaio 2023. Nel caso di prosecuzione tali lavoratori manterranno il beneficio del contributo aziendale integrativo previsto per gli iscritti alla CMT dal CIA di Sinergia SpA; sono inclusi i lavoratori provenienti da Sinergia SpA già eventualmente iscritti alla CMT sulla base di accordi individuali.

2.5.3 Trattamento economico particolare:

L'Azienda ha proceduto ad una analisi comparativa, tra i complessivi trattamenti economici (lordo dipendente) percepiti nel mese di ottobre 2022 e gli stessi trattamenti che verrebbero riconosciuti in seguito all'operazione di fusione dal personale in perimetro, con particolare riguardo al personale proveniente da Sinergia SpA, informando le OO.SS. delle principali risultanze. Alla luce di tale analisi le Parti convengono che eventuali differenze di trattamento economico complessivo migliorative rispetto agli effetti di quanto produrrebbe l'applicazione analitica del contratto integrativo di BCC Solution SpA - derivanti dalla comparazione tra gli importi effettivamente percepiti e riconducibili alla somma delle singole voci della contrattazione integrativa di secondo livello di provenienza e quelli derivanti dalla contrattazione integrativa di secondo livello applicata in BCC Solution SpA - verranno mantenute al personale già percettore ad ottobre 2022 e/o avente diritto a tale data, sotto forma di speciale "assegno ex accordo 30 dicembre 2022" per 12 mensilità, restando esclusa la voce dalla tredicesima mensilità.



L'Azienda riconoscerà eventuali differenze derivanti da condizioni familiari modificate tra ottobre 2022 e la data di efficacia dell'operazione.

Tale differenza di importo individuale ma di natura collettiva, stabilita dal presente accordo, verrà mantenuta:

- 1) Fino a 6 mesi dalla data di efficacia dell'operazione, verrà erogata la parte proporzionalmente riveniente dal trattamento integrativo del congedo parentale; (rif. all. B al Cia di Sinergia SpA)
- 2) Sino al termine previsto per gli studi universitari dei figli per la parte proporzionalmente riveniente dal trattamento migliorativo in termini di indennità di studio (rif. all. A al Cia di Sinergia SpA) con arrotondamento del relativo assegno ai 50 euro superiori;
- 3) A tempo indeterminato per la parte proporzionalmente riveniente dal trattamento migliorativo previsto per le provvidenze per i familiari a carico disabili. (rif. all. B al Cia di Sinergia SpA)

Tutti gli importi sub 1) 2) e 3) saranno oggetto di eventuale compensazione unicamente nell'ambito della Contrattazione di Secondo Livello oppure per effetto di eventuali future operazioni societarie.

2.5.4 **Premio di risultato:** In via eccezionale le parti convengono che al personale proveniente dalla società incorporata, nel solo anno 2023, sarà riconosciuto il PdR (esercizio 2022) determinato nelle modalità previste dall'art. 11 del CIA di Sinergia SpA, beneficiando del trattamento fiscale e della disciplina prevista dai commi 182 e 184 dell'art. 1 L. 208/2015. Tale erogazione, nel rispetto di quanto previsto al punto 4.2 della Circolare 5E del 29 marzo 2018 dell'Agenzia delle Entrate, avverrà nei tempi previsti dal CIA di Sinergia SPA, ferma la necessità di effettuare contestualmente la verifica del PdR dell'incorporante per il 2023 (esercizio 2022). Le Parti concordano che l'art. 11 del Cia Sinergia SpA, al solo fine di quanto disposto dal presente punto 2.5.4 e quindi con riferimento al solo premio 2023 (esercizio 2022), verrà applicato fino al momento dell'erogazione dello stesso, con decadenza automatica dall'istante successivo.

2.6 L'eventuale TFR accantonato in azienda, gli eventuali ratei per mensilità aggiuntive (compreso premio fedeltà), ferie non godute, ore accumulate nella banca delle ore e tutte le spettanze retributive, permessi retribuiti non goduti, ivi compresi i riposi compensativi maturati e non goduti alla data di decorrenza dell'operazione societaria, nonché la banca del tempo solidale accumulata in Sinergia SPA verranno trasferiti in Bcc Sinergia SpA.

2.7 Il personale conserverà presso la Società incorporante il contratto a tempo parziale, il contratto di telelavoro o il contratto individuale di lavoro agile già in essere alla data di efficacia dell'operazione societaria, alle stesse condizioni pattuite nella Società incorporata e fino alla scadenza originariamente prevista. In relazione al lavoro a tempo parziale, l'Azienda si impegna a valutare con particolare attenzione eventuali situazioni che rivestano particolare delicatezza, anche portate all'attenzione dalle OO.SS.

Le Parti prendono atto che il verbale di incontro sottoscritto in data 10/12/2022 riguarda tutto il personale di Bcc Sinergia SPA.

### Check up di medicina preventiva

Le Parti convengono che ogni due anni i dipendenti di BCC Sinergia SpA che siano iscritti alla Cassa Mutua Nazionale e abbiano compiuto 50 anni di età, potranno effettuare un check up di medicina preventiva con costi a carico dell'Azienda presso centri da essa selezionati e convenzionati sul territorio nazionale.

A tal proposito le OO.SS. auspicano che il check up sia erogato per il tramite della Cassa Mutua Nazionale.

Pertanto, preso atto della mancata applicazione dell'art. 11, ultimo comma, del CIA di BCC Solutions SPA, e di quanto qui statuito, le Parti convengono l'espressa sostituzione dell'art. 11 medesimo con quanto qui convenuto.

### Art. 4

#### Condizioni bancarie dipendenti

Ai lavoratori di Bcc Sinergia SpA saranno applicate, c/o Banca Sviluppo, le condizioni bancarie (a titolo esemplificativo e non esaustivo: di scoperto di conto corrente, di mutuo e prestiti personali etc.) previste dalla policy aziendale per i dipendenti delle Società del Perimetro Diretto.

Dichiarazione di parte aziendale: con riferimento alla stipula dei mutui prima casa per il personale di BCC Sinergia SpA, cliente di Banca Sviluppo, la Capogruppo dichiara la disponibilità di Banca Sviluppo medesima, in continuità con quanto fatto finora, a prevedere l'intervento in atto presso la sede di stipula, al ricorrere delle condizioni previste dalla policy.

### Art. 5

#### Sede di lavoro

L'intervento organizzativo di cui alla presente operazione di fusione per incorporazione non comporta ricadute sul personale in termini di mobilità territoriale né spostamenti di sede.

### Art. 6

#### Orario di lavoro e flessibilità

- 6.1. L'orario di lavoro con la relativa flessibilità oraria applicabile ai dipendenti oggetto dell'operazione di fusione sarà quello tempo per tempo vigente presso la Società incorporante.
- 6.2. In eccezione al punto 6.1.) Parte Aziendale dichiara che tutte le Unità Operative riconducibili all'Unità "Operations" manterranno l'articolazione oraria vigente in Sinergia SpA al momento della fusione, ivi inclusa la relativa regolamentazione ed il meccanismo delle fasce orarie.
- 6.3. Le parti concordano, in via transitoria, un aumento della tolleranza in ingresso da 5 a 15 minuti per i lavoratori di cui al punto 6.2. provenienti da Sinergia SpA, secondo le regole in vigore presso la medesima.
- 6.4. Le Parti concordano, poi, che l'operazione di fusione non abbia al momento effetti sulla regolamentazione oraria, compresa la relativa flessibilità, attualmente applicata ai lavoratori provenienti da BCC Solution SpA e assegnati alla Unità Operative riconducibili all'Unità "Operations".
- 6.5. Restano impregiudicate le altre opzioni orarie extra standard correlate alle esigenze operative.



6.6. Fermo quanto previsto in materia dal CCNL, le Parti, entro tre mesi dalla data di decorrenza della fusione, si incontreranno per una verifica circa la rispondenza delle articolazioni dell'orario di lavoro applicate in ciascuna Unità Operativa alle effettive esigenze tecniche e organizzative delle medesime, anche al fine di razionalizzare l'istituto della flessibilità in ingresso per i servizi di BCC Sinergia SPA.

#### Art. 7

##### Garanzie occupazionali

Al fine di fornire tutele occupazionali anche al personale che non possa essere coperto dagli accordi di recepimento dell'Accordo Quadro del 10/12/21, esclusivamente per tale personale, qualora dovessero emergere in Bcc Sinergia Spa tensioni occupazionali - anche dovute ad esternalizzazioni di attività, le stesse verranno gestite, successivamente all'applicazione delle procedure di contratto tempo per tempo vigenti, secondo valori e principi solidaristici del Credito Cooperativo a livello della Capogruppo e delle Società del Perimetro diretto del GBCI, tenendo in considerazione la situazione territoriale complessiva di provenienza.

#### Art. 8

##### Mantenimento adesione sindacale

I Dipendenti interessati dall'operazione di fusione di cui al presente accordo manterranno l'iscrizione sindacale in essere alla data di efficacia giuridica della stessa, senza necessità di nuova sottoscrizione presso BCC Sinergia SpA.

#### Art. 9

##### Impegni delle Parti

Le Parti, a seguito dell'avvio del confronto, sia a livello nazionale che di Gruppo, sul tema dei profili professionali e dei relativi livelli inquadramentali, si impegnano, in tale sede di Gruppo a confrontarsi sulle specifiche tematiche, inerenti ai lavoratori di BCC Sinergia SpA.

Le Parti inoltre, anche facendo riferimento da un lato all'art. 5 dell'accordo quadro sottoscritto in data 10/12/2021 e dall'altro alle risultanze degli incontri di cui al precedente comma, condividono l'opportunità di incontrarsi periodicamente, a partire dalla sottoscrizione del presente accordo, su richiesta di una delle parti, in merito alla stabilizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori per il sostegno dei livelli occupazionali e per gli inquadramenti professionali.

Le Parti si impegnano, inoltre, a valutare, nell'ambito del percorso di negoziazione della contrattazione integrativa di Gruppo, la coerenza e l'adeguatezza del complessivo impianto delle polizze assicurative, riguardante i lavoratori di BCC Sinergia SpA.

#### Art. 10

##### Verifiche sull'applicazione dell'accordo

Le Parti effettueranno un primo incontro di verifica entro la fine dell'anno 2023 sullo stato di applicazione delle previsioni di cui al presente accordo. Inoltre, su richiesta di una delle Parti firmatarie del presente Accordo, si effettueranno ulteriori incontri di verifica sull'applicazione delle previsioni ivi contenute.

Art. 11

Disposizioni finali

Le Parti si danno reciprocamente atto che le clausole del presente Accordo sono da intendersi, ad ogni effetto, tra di loro collegate ed inscindibili, e produrranno i loro effetti, in relazione al personale interessato dalla fusione, a far data dal 1° gennaio 2023.

Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente Accordo è stata pienamente esperita la procedura sindacale di cui all'articolo 47 della legge 428/1990 e all'articolo 11 bis, nonché all'art. 22 parte seconda del vigente CCNL.

Le Parti dichiarano che l'efficacia del presente Accordo è comunque subordinata all'approvazione degli eventuali competenti Organismi sindacali ed aziendali.

Roma, 30 dicembre 2022

**ICCREA BANCA**

**SINERGIA**

**BCC SOLUTIONS**

La Delegazione Sindacale di Gruppo

**FABI**

**FIRST- CISL**

**FISAC-CGIL**

**UILCA/UIL**

**UGL CREDITO**

Le R.S.A. costituite nell'ambito di Sinergia

**FABI**

**FIRST- CISL**

**FISAC-CGIL**

**UILCA/UIL**

Le R.S.A. costituite nell'ambito di BCC Solutions

**FIRST- CISL**

**UGL CREDITO**