Accordo per l'adozione di misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ai sensi degli artt. 4 e 5 del Contratto Integrativo di Gruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea del 19.04.2024

Il giorno 27 febbraio 2025, in presenza e attraverso collegamento telematico con piattaforma Webex,

TRA

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 del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, in seguito "Capogruppo"

E

La Delegazione Sindacale di Gruppo, costituita ai sensi dell'art. 11 bis CCNL 9.07.2024, così composta per le seguenti OO. SS.:

- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UGL Credito
- UIL C.A.

Premesso che:

- l'art. 5 del Contratto Integrativo di Gruppo del 19.04.2024 ha previsto l'istituzione della Commissione di Gruppo per le pari opportunità, l'inclusione e le tematiche ESG con la finalità di proporre alle Parti misure che favoriscano la realizzazione di una condizione di parità ed uguaglianza sostanziale per garantire a tutto il personale il medesimo trattamento e per prevenire forme di discriminazione fondati su genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, etc.;
- la Commissione si è riunita in data 12, 17 e 23 dicembre 2024 e il 16 gennaio 2025 allo scopo di avviare il confronto sulle misure necessarie a realizzare i suddetti principi;
- nel verbale del 23 dicembre 2024, come meglio precisato nel successivo del 16 gennaio 2025, la Commissione, nell'ottica di promuovere le pari opportunità e di favorire l'inclusione, ha formulato alcune proposte finalizzate ad introdurre misure di sostegno alla genitorialità e all'inclusione;
- le Parti, a seguito di ampio confronto, hanno ritenuto di recepire alcune delle misure proposte dalla Commissione di Gruppo per le pari opportunità, l'inclusione e le tematiche ESG.

Tutto ciò premesso, ai sensi dell'art. 29 del CCNL 9 luglio 2024 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, che demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la disciplina di alcuni istituti contrattuali, e ad integrazione di quanto previsto dal Contratto Integrativo di Gruppo del 19.04.2024, con decorrenza dalla sottoscrizione del presente accordo, fatte salve le diverse decorrenze indicate nello stesso, si conviene quanto segue:

Art. 1

Integrazione del congedo parentale

A decorrere dal 01/02/2025, fermo restando il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori di fruire dei periodi di congedo parentale alle condizioni e con le modalità stabilite dalla legge e dall'art. 54 bis del CCNL, la BCC/Azienda corrisponde alla lavoratrice o al lavoratore una integrazione pari al 20% della retribuzione media giornaliera che va a sommarsi a quanto previsto dagli artt. 32 e 33 del D.lgs. n. 151/2001 per tutto il periodo in cui l'INPS corrisponde una indennità, ai sensi dell'art. 34 D.lgs. n. 151/2001 e ss.mm., pari o inferiore all'80%. Tale previsione si applica anche nei casi di fruizione del congedo parentale a ore e nei casi di fruizione

del congedo parentale per adozione e/o affidamento. In caso di eventuali future modifiche e/o integrazioni delle norme le parti si incontreranno per trovare idonee soluzioni.

L'integrazione di cui sopra viene erogata per un periodo massimo complessivo di 6 mesi e corrisposta con il cedolino del mese successivo a quello di fruizione del congedo parentale. Nel caso in cui entrambi i genitori prestino servizio presso la stessa BCC/Azienda il periodo massimo complessivo di integrazione del congedo non potrà comunque essere superiore a 6 mesi.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 54 bis del CCNL, in caso di malattia del minore fino a 12 anni di età il congedo di cui all'art. 32 del D. lgs. n. 151/2001 può essere fruito con preavviso di 2 giorni lavorativi.

Chiarimento a verbale

Il trattamento economico complessivo derivante dall'applicazione della presente disposizione non potrà comunque essere superiore alla retribuzione mensile spettante.

Art. 2

Misure di sostegno alle lavoratrici e ai lavoratori in condizione di disabilità grave

Con decorrenza dal 1° gennaio 2025, alle lavoratrici e ai lavoratori portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992 n. 104 verrà erogato un contributo pari ad € 2.000.

Tale contributo va liquidato entro il mese di giugno di ciascun anno.

Art. 3

Banca del Tempo solidale

Le Parti concordano sulla necessità di introdurre nuove condizioni per l'utilizzo della Banca del Tempo Solidale, ampliando la platea dei destinatari.

Ferma restando l'attuale disciplina prevista dai singoli accordi aziendali e le successive integrazioni previste dall'art. 94 bis del CCNL, le Parti convengono di estendere la possibilità di utilizzo della Banca del Tempo Solidale nella misura massima di 30 (trenta) giorni di permessi nei seguenti casi:

- vittime di violenza di genere
- adozione internazionale, nei casi di permanenza all'estero

Le Parti, nell'ottica di favorire il sostegno alla genitorialità, condividono altresì di estendere la possibilità di utilizzo della Banca del Tempo Solidale, nella misura massima di 20 (venti) giorni di permessi, alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano esaurito la dotazione di ferie e permessi previsti sia dalla Legge sia dalla contrattazione collettiva, nei seguenti casi:

- nascita, adozione o affidamento del figlio
- inserimento dei figli in asili nido, scuole materne o pre-materne
- ricovero ovvero intervento del figlio
- terapie ripetitive e/o cicli di cura del figlio
- malattia del figlio minore di età
- situazioni di disagio familiare anche temporaneo (a titolo esemplificativo e non esaustivo, monogenitorialità, disagi psichici, anoressia, bullismo)

Nel corso di apposito incontro annuale, a richiesta, le BCC/Aziende, attraverso la Capogruppo informeranno la Delegazione Sindacale di Gruppo e le Rappresentanze Sindacali Aziendali sulla dotazione e sull'utilizzo della Banca del Tempo Solidale.

Chiarimento a verbale

In ottica di prevenzione della violenza di genere, alle risorse che si trovino in una condizione di violenza fondata sul genere che provochi un danno o una sofferenza fisica, sessuale o psicologica, incluse le minacce, la coercizione o la privazione arbitraria della libertà, sarà consentito l'utilizzo della Banca del Tempo Solidale anche in assenza di apposita certificazione (es. psicoterapeuta, medici specialistici, etc.) che dovrà poi essere consegnata alla BCC/Azienda, possibilmente entro 30 giorni dalla richiesta.

Sono equiparati ai "figli" il figlio del coniuge, dell'unito civilmente o del convivente di fatto purché risultino nello stato di famiglia del lavoratore o della lavoratrice.

Sono equiparati ai figli minori adottati quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

Raccomandazione delle Parti

Al fine di promuovere l'uso e la conoscenza della Banca del Tempo Solidale e di incentivarne l'alimentazione, le BCC/Aziende si impegnano a pubblicizzare lo strumento attraverso l'intranet aziendale e/o con qualsiasi altro strumento disponibile.

Roma, 27 febbraio 2025

Allegato:

- Modifiche alle disposizioni dell'Allegato 3 al Contratto Integrativo di Gruppo del 19.04.2024

ICCREA BANCA SPA

La Delegazione Sindacale di Gruppo

FABI **FIRST- CISL** **FISAC-CGIL** **UGL-CREDITO** **UILCA/UIL**

Modifiche all'Allegato 3

4) EMILIA-ROMAGNA

Art. 2 – Permessi

A) **Per lavoratori diversamente abili**

Ai lavoratori che ai sensi della Legge 5 febbraio 1992 n.104 art.33 c.3, fruiscano dei 3 gg. di permesso mensile, ovvero delle 2 ore di permesso giornaliero a carico dell'INPS verranno concessi, su richiesta scritta del lavoratore, permessi orari aggiuntivi fino ad un massimo di 15 ore annue non retribuite.

~~Si concorda di erogare anche al suddetto dipendente il medesimo contributo di cui all'art. 88 CCNL, con decorrenza dal 1° gennaio 2010, da liquidarsi entro il mese di giugno di ciascuno anno. Tale contributo assorbe, fino a concorrenza, le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale. Tale contributo dovrà essere rivalutato annualmente in base all'indice Istat.~~

5) LAZIO, UMBRIA, SARDEGNA

Art. 14 bis – Indennità di sostegno alla famiglia

(...)

~~L'Azienda provvede in favore della lavoratrice/lavoratore ad integrare fino al 50% della retribuzione media giornaliera l'indennità di maternità/paternità erogata dall'INPS (attualmente pari al 30% della retribuzione media giornaliera) per i periodi di astensione facoltativa per maternità/paternità.~~

6) FRIULI VENEZIA GIULIA

Art. 4 - Provvidenze a favore di dipendenti con familiari portatori di handicap

Il contributo annuale previsto dall'art. 88 CCNL per i dipendenti con familiari portatori di handicap viene fissato nella misura di euro 1.600,00.

(...)

Per la vigenza del presente contratto, le parti convengono di estendere il contribuito di cui al primo comma del presente articolo anche ai dipendenti portatori di *handicap* ai sensi dell'art. ~~4~~ 3, comma 1, della legge n. 104 del 5.02.1992 a decorrere dall'anno in corso.

7) LOMBARDIA

~~**Art. 10 - Tutela della maternità**~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2008, l'indennità corrisposta dall'INPS, ai sensi dell'art. 34 del d. lgs n. 151/2001, per il periodo di congedo parentale (30% della retribuzione), è integrata dall'Azienda fino al 50% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi e fino al compimento del 1° anno di vita del bambino ovvero fino ad 1 anno dall'inserimento dell'adottato nel nucleo familiare.~~

12) TOSCANA

Articolo 37 - Familiari e dipendenti con handicap

(...)

Le Parti convengono di estendere il contributo di euro 2.000,00 di cui al primo comma del presente articolo anche al dipendente ~~portatore di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992 n. 104,~~ tossicodipendente in effettiva cura riabilitativa o malato di AIDS.

Articolo 38 - Tutela e sostegno della maternità e della paternità

~~Fermo~~ restando ~~il diritto delle lavoratrici o dei lavoratori di fruire dei periodi di congedo parentale secondo le modalità stabilite dalla legge, l'Azienda corrisponde alla lavoratrice o al lavoratore che decide di fruire dell'intero periodo di congedo parentale previsto dagli artt. 32 e 33 del D.Lgs 151/2001 entro il compimento del primo anno di vita del bambino/a (due anni in caso di parti gemellari e/o plurimi), un'integrazione pari al 20% della retribuzione maturata nel periodo passato in congedo parentale che va a sommarsi all'indennità corrisposta dall'INPS ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. 151/2001 (per un totale del 50% della retribuzione). Tale previsione si applica anche nei casi di fruizione del congedo parentale per adozione e/o affidamento.~~

~~L'integrazione di cui sopra viene corrisposta sotto forma di una tantum con la mensilità successiva rispetto al termine del periodo di congedo parentale.~~

Ferme restando disposizioni di legge più favorevoli al lavoratore, il medesimo ha diritto di assentarsi dal lavoro, con permesso non retribuito, durante la malattia del figlio, avente un'età fino a dodici anni, dietro presentazione di certificato medico.

Tale previsione viene applicata anche al lavoratore adottante o affidatario di minore.

Nota a verbale

Sono equiparati ai figli i minori adottati, quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.