



DELEGAZIONE SINDACALE GRUPPO BCC ICCREA

Ipotesi di Accordo Contratto Integrativo di Gruppo

PREMESSA

La contrattazione integrativa, in seguito alla riforma del Credito Cooperativo determinata dalla legge 8 aprile 2016 n.49, è diventata di competenza dei Gruppi Cooperativi, sostituendo a tutti gli effetti quella stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende.

Questo primo Contratto Integrativo rappresenta pertanto il complesso di norme applicabili a tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori del Gruppo Iccrea, aggiornando ed uniformando alcuni degli istituti contrattuali esistenti nei CIR e nei CIA e introducendone di nuovi.

L'accordo firmato il 19.04.2024 disciplina le materie del **Ticket Pasto**, del **Welfare** e della **Mobilità Territoriale** e riprende quelle sul **Lavoro Agile** (accordo del 10.12.2022) e sul **Valore di Produttività aziendale VPA** (accordo del 20.05.2023) le quali diventano parte integrante del Contratto Integrativo.

Tutte le restanti materie non trattate e non sostituite previste dagli ex contratti integrativi (CIR – CIA - CSLL) restano vigenti e vengono riportate come allegato nel Contratto Integrativo di Gruppo. Eventuali ulteriori accordi aziendali resteranno in vigore.

In alcuni casi anche sulle materie trattate sono rimaste specifiche norme preesistenti di maggior favore per il personale già in organico.

L'accordo sottoscritto rappresenta il primo fondamentale passo verso la completa armonizzazione di tutta la contrattazione integrativa delle Banche ed Aziende del Gruppo Iccrea.

Il confronto proseguirà all'interno di una apposita **Commissione di Gruppo per l'armonizzazione**, che si insedierà entro il mese di settembre 2024, e con il lavoro di altre Commissioni su temi specifici: profili professionali, pari opportunità, conciliazione vita/lavoro.

Il percorso negoziale con Iccrea, iniziato con la presentazione della piattaforma il 21 dicembre scorso e approdato alla firma dell'accordo il 19 aprile 2024 dopo ben 31 incontri, è stato complesso e particolarmente impegnativo.

Possiamo considerare positivo il risultato raggiunto, che ha portato alla sottoscrizione del primo **Contratto Integrativo del Gruppo Cooperativo Iccrea**, con previsioni importanti a favore delle **22.276 Lavoratrici e i Lavoratori** per ticket, welfare, mobilità (per un importo che si attesta mediamente su 1.000/1.100 euro pro-capite) e per il lavoro agile e il VPA.

Le Delegazioni Sindacali di Gruppo ritengono che con questo primo Contratto Integrativo siano state raggiunte nel complesso maggiori tutele e migliori condizioni normative ed economiche, estendendo il patrimonio contrattuale e normativo esistente in alcuni territori a tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori e tutelando al contempo alcune peculiarità.

Il primo Contratto Integrativo del Gruppo Iccrea rappresenta il pilastro di una nuova stagione sindacale con la Capogruppo che dovrà proseguire nel solco dei valori del Credito Cooperativo.



TICKET PASTO

MOBILITA'

A partire dal 01/05/2024 il ticket pasto è elettronico con un importo di € 9,40.

Viene corrisposto per il **full time** con l'effettiva presenza al lavoro di almeno **5 ore giornaliere** comprensive dell'intervallo il pranzo.

Per i **part-time** l'importo del ticket è di **€ 8,80** con orario di lavoro giornaliero **pari o superiore a 5 ore**, e di **€ 6,00** con orario di lavoro giornaliero **inferiore a 5 ore**.

In caso di orario di lavoro a **tempo parziale di tipo verticale** è stabilita l'erogazione, per le giornate di presenza in azienda, del ticket elettronico nella misura e alle medesime condizioni del personale a tempo pieno.

Il ticket pasto viene corrisposto anche per la prestazione lavorativa in **modalità agile e/o in telelavoro**; spetta anche a chi fruisce di permessi per riposi giornalieri della madre o del padre per allattamento, permessi orari per la Legge 104, permessi per volontariato e protezione civile.

In alternativa, per il personale cui compete il ticket pasto può optare per un'**indennità sostitutiva** del servizio mensa in busta paga di **€ 7,00** lordi giornalieri e in misura proporzionalmente ridotta per part-time, per i giorni di effettiva presenza.

Il ticket pasto non compete al personale in missione che percepisca la diaria giornaliera o il rimborso delle spese a piè di lista, né per la partecipazione a convegni o corsi di formazione in caso di rimborso delle spese a piè di lista.

Verrà approfondita la possibilità di una contribuzione aggiuntiva al Fondo Pensione Nazionale in luogo della percezione del ticket pasto.

MOBILITA' TERRITORIALE

L'espansione territoriale di molte Bcc ha accentuato l'esigenza di **circoscrivere il fenomeno del pendolarismo**, che impatta negativamente sulla conciliazione tempi di vita e di lavoro e contrasta con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale.

Ogni dipendente deve avere una propria **sede di lavoro** assegnata per iscritto e, di norma, corrispondente a quella in cui normalmente svolge la propria attività in via esclusiva e prevalente.

In mancanza del preavviso scritto di cui all'art.61 Ccnl, l'Azienda dovrà riconoscere alla/al dipendente **il trattamento di missione** ex art.60 Ccnl.

A decorrere dal 1/04/2024, al personale che abbia **3 anni di anzianità** nel Gruppo che venga trasferito dall'Azienda in unità produttiva situata in altro Comune distante oltre **50 chilometri** dalla propria residenza/domicilio e faccia uso di autovettura privata, verrà riconosciuta mensilmente **una indennità di mobilità/disagio** calcolata giornalmente e pari a **0,40 € per ogni chilometro della sola tratta di andata fra residenza del lavoratore e sede di lavoro eccedente i 30 chilometri**; tale indennità verrà erogata per la durata di **8 anni** per singolo trasferimento.

In alternativa, ricorrendo le medesime condizioni, verrà riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per gli **abbonamenti ai mezzi pubblici** nei limiti delle indennità corrispondenti.

L'indennità viene riconosciuta su richiesta della Lavoratrice/Lavoratore con decorrenza dal 01.04.2024 anche per **precedenti trasferimenti disposti dall'Azienda a partire dal 04.03.2019**, qualora ricorrano le condizioni per l'erogazione.



Le BCC/Aziende si rendono disponibili a valutare il riconoscimento dell'indennità per trasferimenti ad iniziativa aziendale in data anteriore al 4.3.2019, se disposti in ragione della riforma del Credito Cooperativo.

L'indennità non verrà riconosciuta:

- se il trasferimento è richiesto dalla Lavoratrice o dal Lavoratore;
- se su proposta scritta dell'Azienda la Lavoratrice/Lavoratore accetta il trasferimento;
- ai Quadri di 3° e 4° livello;
- al personale assegnatario di auto aziendale o in pool;
- al personale nei confronti del quale venga disposto un apposito trattamento migliorativo con analoga finalità;
- al personale a cui la BCC/Azienda abbia messo a disposizione un alloggio.

Vengono istituite due **Commissioni paritetiche**, una per la valutazione della sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che hanno determinato i trasferimenti e una per la limitazione delle emissioni di Co2 e Sostenibilità Sociale, proponendo tutte le possibili azioni, compreso l'utilizzo della prestazione lavorativa in modalità agile.

In tema di mobilità vengono mantenuti in alcuni territori trattamenti di miglior favore per il personale già in organico.

MOBILITA' INFRAGRUPPO

È prevista la mobilità del personale, nell'ambito e tra la Capogruppo, le Aziende e le Banche del Gruppo, quale strumento di sviluppo professionale e tutela dei livelli occupazionali. Al fine di favorire la mobilità infragruppo, la Capogruppo si impegna ad istituire un **apposito portale/banca dati** (esempio Job posting) visibile a tutto il personale finalizzato alla pubblicizzazione delle posizioni lavorative ricercate al fine di favorire il senso di appartenenza al Gruppo e nell'ottica di preservare le professionalità all'interno del Gruppo. È prevista un'informativa alle Organizzazioni Sindacali nell'ambito dell'incontro annuale di cui all'art. 16 del CCNL.

WELFARE



COPERTURE ASSICURATIVE

A partire dal 01.01.2025 le coperture assicurative per i Quadri Direttivi di 3° e 4° livello previste dal Contratto Nazionale livello verranno estese alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e saranno per tutti di almeno:

- **€ 92.176,19** per il rischio morte da infortunio
- **€ 135.191,89** per il rischio invalidità permanente da infortunio

Prevista una nuova copertura per tutto il personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi contro **i rischi di morte e invalidità permanente da malattia** con massimale pari ad almeno **€ 92.176,19**.

In aggiunta, le Aziende potranno stipulare una **polizza kasko** a copertura dei danni subiti in caso di utilizzo "autorizzato" dell'autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione ai corsi di formazione; in mancanza della polizza le Aziende provvederanno direttamente al rimborso dei danni.

Previsto il rimborso dei danni per furto e/o incendio o danneggiamento di qualunque tipo subiti in caso di utilizzo "autorizzato" dell'autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione ai corsi di formazione, purché non siano imputabile al lavoratore dolo o colpa grave.



FONDO PENSIONE NAZIONALE
Con decorrenza 01/05/24 per i figli fiscalmente a carico e per i nuovi nati o adottati o affidati, se fiscalmente a carico, iscritti dal genitore al Fondo Pensione Nazionale, previsto un **versamento al Fondo Pensione Nazionale di un importo pari ad € 50,00 una tantum** sulla loro posizione previdenziale; nei successivi 2 anni tale contributo sarà di **€ 25,00** qualora la Lavoratrice o il Lavoratore versi un contributo volontario del medesimo importo.



PREVENZIONE E SALUTE

A partire dal **01.01.2024** le Aziende verseranno a Cassa Mutua Nazionale un contributo aggiuntivo annuale nella misura pro capite di:

- € 300 per prestazioni odontoiatriche;
- € 167 per check up sanitario biennale o pacchetti di prevenzione e/o prestazioni sanitarie aggiuntive.

Una apposita Commissione Tecnica individuerà le migliori prestazioni applicabili che verranno attivate a partire dal **01.01.2025**.

Le previgenti discipline in materia nei singoli territori continueranno a trovare applicazione per il solo anno 2024.

Quanto sottoscritto non apporterà pregiudizio alcuno agli Enti Bilaterali già operanti a livello locale in materia di assistenza sanitaria, quali ad esempio, non esaustivo, la Cassa Mutua Toscana.

LAVORO AGILE

L'accordo sul **lavoro agile** è stato il primo tassello del Contratto Integrativo ed è stato sottoscritto il **10 dicembre 2022**, con una valenza sperimentale di 18 mesi a partire dal primo febbraio 2023. Recepisce la normativa prevista dal rinnovo del CCNL 11.06.22 integrandola con nuovi elementi qualificanti e distintivi.

L'accordo mantiene la previsione nazionale del limite individuale di **10 giornate mensili**, salvo specifici casi eccezionali richiamati nelle priorità previste. È stata inoltre inserita la possibilità di svolgere in modalità agile la **formazione attraverso corsi in e-learning**.

Viene istituito l'**Osservatorio paritetico di Gruppo con compiti di monitoraggio e verifica**. È inoltre previsto un riesame dell'accordo entro il 30 giugno 2024.

VPA - Valore di Produttività Aziendale (ex P.D.R.)

La disciplina del nuovo PDR, che diventa **VPA (Valore di Produttività Aziendale)** è stata definita a livello nazionale con il rinnovo del CCNL 11.06.22; nel Gruppo Iccrea è stato sottoscritto l'accordo il **20.05.2023** e andrà a valere sui Premi da pagare nel 2024 sui bilanci 2023. È previsto un incontro prima del 31 maggio 2024 per un riesame dell'accordo.

La normativa contrattuale prevede una prima componente dell'80% di quanto risultante dal calcolo sui dati/parametri di bilancio della singola Bcc/Azienda, ed una seconda componente determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC-CR a tale andamento.

Prevede un modello di calcolo innovativo con l'utilizzo di consolidati parametri rimodulati e con una transizione su nuovi parametri ESG, quale tratto distintivo del settore cooperativo, nel solco dei valori legati all'etica, all'ambiente, alle persone e alle comunità.

Il **welfare** entra nella disciplina del Valore di Produzione come elemento costitutivo e non esclusivamente come modalità alternativa di erogazione.

Dalle virtuose esperienze già presenti sui territori viene portato a "fattor comune" per tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori del Gruppo il concetto di "**prestazioni sanitarie aggiuntive**" della Cassa Mutua Nazionale con una eventuale contribuzione aggiuntiva derivante dalla nuova disciplina del Valore di Produttività.



COMMISSIONI

Data la necessità di proseguire il confronto sulle materie non trattate o non integralmente definite nell'accordo del 19.04.2024, viene istituita una **Commissione di Gruppo per la definizione della Contrattazione Integrativa** che costituisca una disciplina organica ed esaustiva per tutto il personale del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea; la Commissione avvierà i propri lavori entro il mese di settembre 2024.

Vengono inoltre istituite Commissioni Paritetiche su specifici argomenti:

- **conciliazione tempi di vita e di lavoro;**
- **pari opportunità, l'inclusione e tematiche ESG;**
- **profili professionali** derivanti da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione.

IMPEGNI DELLE PARTI

Le Parti, con una "lettera a latere" dell'accordo, si sono impegnate a definire entro il 31.12.2024 ulteriori tematiche:

- formazione, anche in smart learning;
- sistemi di valutazione del personale;
- indennità modali;
- individuazione di esigenze che consentano la proroga del contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. n. 81/2015;
- sistema di relazioni sindacali.

DECORRENZA E SCADENZA

L'accordo decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2024.

Roma, 23.05.2024

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UILCA