

**Commissione di Gruppo per le pari opportunità, l'inclusione e le tematiche ESG  
ai sensi degli artt. 18 e 18 bis del CCNL nonché dell'art. 5 del CIG del 19.04.2024**

Roma, 10 dicembre 2025

In data odierna si è riunita la Commissione di Gruppo per le pari opportunità, l'inclusione e le tematiche ESG istituita nel Contratto Integrativo di Gruppo dello scorso 19 aprile.

Sono presenti:

- Per la Capogruppo: Olga Lilla, Responsabile delle Relazioni Industriali di Gruppo e Normativa del lavoro, e Chiara Brina, Responsabile Gestione Executive, Welfare e HR Innovation e Cristina Musetti, Responsabile ESG Operations, con le rispettive strutture di riferimento
- Per la FABI: Noemi Imperi, Lucia Bartolini, Clara Di Pillo, Daniela Fumagalli, Enrica Mangiarotti
- Per la FIRST: Silvia Lambertini, Pamela Del Bianco, Francesca Bielli, Luisa Coltro
- Per la FISAC: Danilo Loffreda
- Per la UILCA: Massimiliano Di Gioia
- Per l'UGL Credito: Flavia Mattiussi, Loredana Giannetta

La riunione è iniziata con la verifica dell'andamento dell'utilizzo degli strumenti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro previsti dall'accordo del 27 febbraio 2025, in linea con quanto previsto dall'accordo di verifica del Valore di Produttività Aziendale del 30.06.2025.

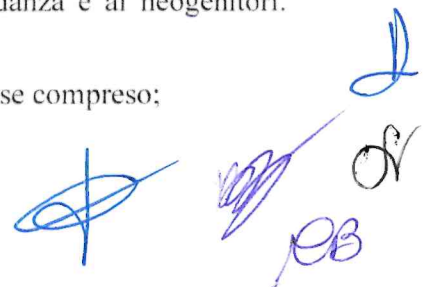
La Capogruppo ha evidenziato che l'introduzione nel 2025 dell'integrazione del congedo parentale ha comportato un incremento del ricorso a tale istituto da parte di tutto il personale del Gruppo Bancario Cooperativo, sia lavoratori padri che lavoratrici madri. I dati evidenziano altresì un incremento dell'utilizzo negli anni di vita del bambino successivi al primo.

E' stato poi illustrato il dato relativo al numero di percettori, distinti tra donne e uomini, della provvidenza per coloro che si trovano in condizioni di disabilità grave, introdotta dall'accordo del 27 febbraio 2025, e il dato relativo all'utilizzo della banca ore solidale nell'anno 2025.

La Commissione ha commentato positivamente il maggiore utilizzo del congedo parentale, soprattutto da parte dei lavoratori padri, nell'anno 2025 rispetto all'anno precedente.

Con riferimento all'obiettivo di studiare modalità di lavoro flessibile, quale strumento di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, idoneo ad incrementare la produttività del lavoro la Commissione, nell'ottica di favorire la parità di genere anche nella cura dei figli, ha convenuto di proporre al tavolo negoziale la sottoscrizione di un accordo quadro che possa essere recepito dalle BCC facenti parte del Gruppo Iccrea che lo vogliano, al fine di consentire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile alle lavoratrici in gravidanza e ai neogenitori. L'accordo, in particolare, dovrà prevedere:

- n. 1 giorno settimanale per le lavoratrici in gravidanza fino al 7° mese compreso;



- n. 5 giorni settimanali per le lavoratrici in gravidanza dall'8° al 9° mese;
- n. 1 giorno settimanale per i 3 mesi successivi al termine del congedo obbligatorio di maternità o di paternità.

La Commissione ha discusso anche della possibilità di prevedere – sempre con accordo quadro da recepire a discrezione delle singole BCC – l'introduzione di forme di flessibilità oraria in ingresso o durante la pausa pranzo con la finalità di favorire una maggiore inclusione del personale che si trovi in uno stato di bisogno e/o disagio, anche temporaneo.

Facendo seguito alle precedenti discussioni della Commissione in merito alla promozione e diffusione di corsi di formazione mirati e specifici finalizzati a rafforzare la sensibilità verso comportamenti pienamente inclusivi, la Capogruppo ha brevemente illustrato l'iniziativa formativa *"Il valore delle differenze – La parità da costruire insieme"* sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias, promossa dall'Associazione iDEE a favore delle Banche che hanno aderito all'Associazione medesima come Enti Sostenitori Plus per l'anno 2025; il percorso è coerente con quanto previsto dalle Linee Guida UNI/PdR 125:2022 (Certificazione di parità) per l'area "Cultura e strategia" – rispetto ai KPI: Realizzazione, nell'ultimo biennio, di interventi formativi a tutti i livelli.

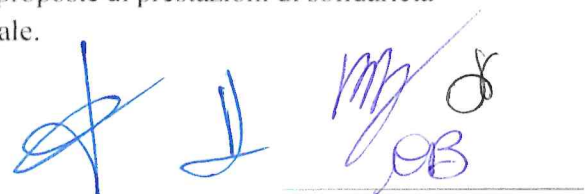
E' stata inoltre presentata l'iniziativa del 27 novembre u.s. *"Domani: BCC per l'indipendenza economica femminile"* promossa a favore delle BCC dalla Capogruppo, in collaborazione con l'Associazione iDEE: il progetto, che si inserisce all'interno dell'iniziativa *"Una donna, un lavoro, un conto"* promossa da ABI, Federcasse e il Corriere della Sera, rafforza l'impegno concreto del Gruppo al contrasto ad ogni forma di discriminazione.

Inoltre, in continuità con l'iniziativa dello scorso anno *"Manifesto Tolleranza Zero"* è stata presentata l'adesione della Capogruppo e delle SPD al progetto *"Cassette Rosse"* finalizzato a contrastare la violenza di genere attraverso l'installazione di cassette rosse nelle quali le vittime di abusi possono effettuare segnalazioni degli abusi stessi e ricevere il supporto (anche legale) dell'Associazione Sportello Rosa Aps. In relazione a tale iniziativa la Capogruppo si è impegnata, per il tramite dell'Associazione Sportello Rosa Aps, ad installare tre cassette rosse nelle proprie sedi di Milano, Roma e Bari.

Le Organizzazioni sindacali hanno espresso apprezzamento per tali iniziative, e con particolare riferimento all'iniziativa formativa, hanno chiesto di potervi prendere parte, anche al fine di favorirne la diffusione anche presso le BCC; a tale proposito se ne valuterà la fattibilità con l'Associazione iDEE. Le OO.SS. inoltre hanno chiesto di valutare una campagna di sensibilizzazione per l'adesione e il sostegno all'Associazione iDEE anche presso tutte le BCC del Gruppo, oltre ad una comunicazione più diffusa delle iniziative al personale del Gruppo già destinatario delle menzionate iniziative.

La Capogruppo ha infine illustrato l'andamento della contribuzione utile a finanziare le prestazioni di solidarietà (attualmente volte a finanziare prestazioni extra nomenclatore per le vittime di violenza di genere e le prestazioni per i malati oncologici fuori regione) introdotte lo scorso anno utilizzando le eccedenze del VPA.

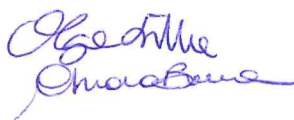
La Capogruppo, in ragione del bilancio positivo e dei fondi raccolti in conseguenza dei versamenti delle eccedenze del VPA per l'anno 2025, ha illustrato le nuove proposte di prestazioni di solidarietà per l'anno 2026 giudicate sostenibili dalla Cassa Mutua Nazionale.



Le Organizzazioni sindacali, pur apprezzando le proposte avanzate, hanno richiesto ulteriori informazioni e formulato nuove ipotesi, la cui fattibilità e sostenibilità saranno esaminate congiuntamente dalla stessa Capogruppo e dalla CMN, e verranno infine validate dal Comitato Welfare.

La Commissione si incontrerà nuovamente nel mese di gennaio.

**Iccrea Banca S.p.a.**



**La Delegazione Sindacale di Gruppo**

FABI  


FIRST- CISL  


FISAC-CGIL  


UGL CREDITO  


UILCA/UIL  
