IPOTESI DI ACCORDO
per la disciplina del lavoro agile nella Capogruppo e nelle Società del Perimetro Diretto del Gruppo Bancario Iccrea

In data 19/11/2025, in presenza e attraverso collegamento telematico con piattaforma Teams,

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, anche per conto delle Società del cd. "Perimetro Diretto" (di seguito complessivamente denominate anche "Capogruppo e SPD");

E

La **Delegazione Sindacale di Gruppo**, costituita ai sensi dell'art. 11 bis CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO. SS.:

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

Premesso che

a) In data 10/12/2022, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 26 dell'Accordo di rinnovo del CCNL 11.06.2022 e successive modifiche, le Parti hanno sottoscritto un accordo per la disciplina del lavoro agile (cd. Smart Working) per i dipendenti delle BCC aderenti e delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea ai sensi dell'art. 29 del CCNL;
b) a margine della sottoscrizione dell'accordo, in attuazione di quanto previsto all'art. 5.1. del medesimo, la Capogruppo dichiarava alla Delegazione Sindacale di Gruppo l'intenzione di garantire lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile a tutti i lavoratori e le lavoratrici interessate e in possesso dei requisiti di priorità previsti dalla legge o dal CCNL, individuati all'art. 5.2., nei limiti massimi di 3.500 giornate settimanali complessive sia in Capogruppo che nelle Società del Perimetro Diretto;
c) in occasione del medesimo incontro, le Parti convenivano altresì, con verbale del 10.12.2022, le modalità di attuazione del suddetto accordo per la disciplina del lavoro agile in Capogruppo e nelle Società del Perimetro Diretto;
d) in conseguenza della concreta applicazione del predetto accordo, nell'ambito dei numerosi incontri di verifica di cui al verbale di incontro del 10.12.2022, la Delegazione Sindacale di Gruppo ha, a più riprese, chiesto un aumento delle disponibilità della Capogruppo, sia con riferimento alla distribuzione tra le unità produttive, sia in considerazione dell'ingresso in azienda di nuovi assunti e dell'incremento delle richieste da parte del personale in possesso dei requisiti di priorità, sia, infine, con riferimento all'esclusione di tutti coloro non in possesso di requisiti di priorità.

Tutto ciò premesso, in data odierna, dopo ampia discussione, la Capogruppo/SPD e la Delegazione Sindacale di Gruppo, al fine di favorire un positivo clima aziendale e nell'ottica di proseguire il confronto sui temi ESG avviato nel Contratto Integrativo di Gruppo del 19.04.2024, hanno convenuto di prevedere un più esteso ricorso al lavoro agile.
Fermo restando tutto quanto convenuto nel verbale di incontro del 10.12.2022, che qui viene integralmente confermato, la Capogruppo e le SPD si impegnano, nella prosecuzione di una ulteriore fase sperimentale, ad accogliere le richieste di lavoro agile con decorrenza dal 01/01/2026, nelle misure massime che seguono:

- n. 5 giorni settimanali per il personale con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
- n. 3 giorni settimanali per:

a) genitori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992;
b) personale in condizioni di disabilità opportunamente certificata (ai sensi della legge n. 68/1999);
c) personale impegnato nella gestione di esigenze genitoriali e familiari complesse, come definite all'art. 5, punto 2, dell'accordo di Gruppo del 10.12.2022;

- n. 2 giorni settimanali per:
  a) caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017;
  b) genitori con figli fino al compimento di 12 anni di età;
  c) personale la cui residenza/dimora abituale sia distante almeno 50 km dal luogo di lavoro.
- n. 1 giornata settimanale per il personale non in possesso di alcuno dei sopra elencati requisiti.

Le Parti, in ragione di quanto emerso nell'ambito della Commissione pari opportunità, nell'ottica di promuovere la parità di genere anche nella cura dei figli, convengono di riconoscere, in aggiunta a quanto già spettante ai sensi del presente accordo:

- 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.

Per la durata del presente accordo le Parti, data la sperimentalità, convengono di ridurre, nella misura di 10 giorni, il preavviso di cui all'art. 8 dell'accordo di Gruppo del 10.12.2022 di recesso dagli accordi individuali stipulati in applicazione del presente accordo.

Ciascuna delle Parti potrà recedere dal presente accordo con preavviso minimo di 2 mesi.

Le Parti, per consentire la piena applicazione del presente accordo con decorrenza dal 1° gennaio 2026 con la conseguente possibilità di inserimento delle richieste entro il 5 dicembre, prendono atto che ricorrono le esigenze organizzative di cui all'art. 8 dell'accordo di Gruppo del 10.12.2022 e che pertanto le Aziende procederanno al recesso dai contratti attualmente in essere.

Le Parti si incontreranno nell'ambito del costituito Osservatorio Paritetico di Gruppo per verificare la corretta applicazione del presente accordo con cadenza minima semestrale e/o su richiesta delle parti.

Resta inteso che per quanto non disciplinato nel verbale di accordo 10.12.2022 e della presente integrazione allo stesso, si rinvia integralmente al CCNL ed alle previsioni di cui all'accordo del 10.12.2022.

Il presente accordo non trova applicazione nei confronti del personale Dirigente.

Dichiarazione dell'Azienda

Le nuove richieste verranno esaminate entro il 15 di ogni mese e i contratti avranno decorrenza dal mese successivo. In caso di richieste presentate dopo il 15 del mese i contratti avranno decorrenza nel secondo mese successivo.

Le Aziende, con riferimento alla verifica della condizione di priorità relativa alla distanza dalla residenza/domicilio, si riservano di verificare la coerenza fra il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa e il luogo (residenza o domicilio) che dà luogo all'insorgenza del diritto.

ICCREA BANCA S.p.A.

La Delegazione Sindacale di Gruppo

FABI **FIRST CISL** **FISAC CGIL** **UGL CREDITO** **UILCA**