

RAGGIUNTO ACCORDO
PRIMO CONTRATTO INTEGRATIVO
GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO ICCREA

Dopo 31 incontri, le Organizzazioni sindacali con Capogruppo, nella notte di venerdì 19 aprile 2024 hanno definito l'ipotesi d'Accordo del primo Contratto Integrativo di Gruppo, che regola le materie ticket pasto, mobilità e welfare.

L'avvio dei Gruppi Bancari Cooperativi, conseguente alla riforma del Credito Cooperativo, ha reso necessaria una nuova stagione di contrattazione per rispondere all'esigenza di aggiornare ed uniformare i CIR/CIA che caratterizzavano le contrattazioni di secondo livello delle Regioni/Aziende del territorio italiano.

L'armonizzazione dei contratti integrativi era già iniziata il 20 maggio 2023 con l'accordo sperimentale sul Valore della Produttività Aziendale e, prima ancora con quello relativo allo smart working del 10 dicembre 2022.

Di seguito sintetizziamo le caratteristiche peculiari dell'accordo sui tre argomenti di discussione:

TICKET PASTO

L'importo del ticket pasto, per le lavoratrici ed i lavoratori con contratto "full time", di € 9,40 sarà riconosciuto a chi svolgerà almeno 5 ore di lavoro giornaliera comprensive della pausa pranzo. In caso il limite di esenzione del ticket pasto venisse aumentato, le parti si incontreranno per valutare il corrispettivo incremento del valore facciale del ticket pasto.

Per le lavoratrici ed i lavoratori con contratto part-time orizzontale, il ticket competerà in misura ridotta pari ad € 6,00 per chi svolge meno di 5 ore giornaliera di lavoro, € 8,80 per chi invece presterà attività lavorativa per più di 5 ore.

First Cisl ha posto particolare attenzione ai lavoratori in modalità agile o telelavoro, ai genitori che fruiscono di permessi ai sensi degli art. 39 e 40 del D.lgs. 151/2001, a chi fruisce dei permessi orari ex Legge 104/1992 e a chi utilizza permessi per volontariato, protezione civile, ai quali spetterà il ticket pasto nella misura intera.

MOBILITA' TERRITORIALE

A decorrere dall'1/04/2024 per le lavoratrici ed i lavoratori che abbiano maturato almeno 3 anni di anzianità nel Gruppo, viene riconosciuta un'indennità economica a compensazione del disagio, nel caso in cui vengano trasferite/i su iniziativa dell'Azienda, in unità produttiva in un altro Comune che dista dalla propria residenza/domicilio abituale oltre 50 Km.

L'indennità di disagio/mobilità sarà calcolata giornalmente secondo lo schema seguente:

- € 0,40 per Km, per una sola tratta eccedente i 30 Km percorsi giornalmente, in caso di effettiva presenza al lavoro; ad esempio, chiunque percorresse, con la propria auto, giornalmente 80 km a tratta riceverà un indennizzo economico di € 20,00;

- € 770 lordi mensili per chi è trasferita/o ad una distanza superiore a 120 Km dalla propria residenza/domicilio; il tutto fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL.

L'indennità di mobilità verrà erogata alle lavoratrici ed ai lavoratori per 8 anni, per singolo trasferimento, limitatamente alle giornate di effettiva percorrenza.

Tale indennità sarà riconosciuta alle lavoratrici ed ai lavoratori inquadrati nelle "aree professionali" e nei "quadri direttivi" di primo e secondo livello; non sarà riconosciuta invece a chi è assegnataria/o di auto aziendale ad uso promiscuo o alle lavoratrici ed ai lavoratori nei confronti delle/dei quali venga disposto un apposito trattamento migliorativo con analoga finalità.

L'indennità di disagio sarà riconosciuta anche alle colleghe ed ai colleghi che siano state/i trasferite/i dall'8 aprile 2016 e siano nelle condizioni previste dalla norma sulla mobilità alla data del 1° aprile 2024.

Abbiamo posto particolare attenzione ai criteri di coerenza con il Piano di Sostenibilità ESG delle Bcc/Aziende del Gruppo, per questo motivo istituiremo una Commissione paritetica per la limitazione delle emissioni di Co2 e Sostenibilità Sociale, proponendo azioni a sostegno, anche con l'utilizzo della prestazione lavorativa in modalità agile. Sempre in coerenza con i criteri di sostenibilità, a chiunque – trasferita/o oltre i 50 km dalla propria residenza - decidesse di utilizzare i mezzi pubblici sarà riconosciuto il rimborso degli abbonamenti mensili/annuali.

Riteniamo importante evidenziare che il calcolo relativo alle distanze chilometriche verrà effettuato, con questa nuova norma, dalla residenza/domicilio dei lavoratori e non dall'ultima sede di lavoro, come prevedeva il CCNL.

MOBILITA' INFRAGRUPPO

La Capogruppo si impegna ad istituire un portale visibile ai lavoratori di tutto il Gruppo Bancario, finalizzato alla pubblicizzazione delle posizioni lavorative libere, nell'ottica di poter offrire opportunità professionali e di crescita a tutte le lavoratrici e lavoratori del Gruppo Cooperativo Iccrea.

MISURE DI WELFARE

L'accordo prevede l'individuazione di beni e servizi di welfare come di seguito descritti:

1. Coperture assicurative contro i rischi
 - In caso di infortunio per morte massimale €92.176,19 ed invalidità permanente massimale €135.191,89;
 - morte ed invalidità permanente per malattia garantito per un massimale € 92.176,19;
 - polizza Kasko per danni subiti dall'autovettura privata in caso di uso autorizzato per ragioni di servizio.
2. Fondo pensione Nazionale

Le lavoratrici e i lavoratori che decidessero di iscrivere, o lo avessero già fatto, i figli fiscalmente a carico, anche adottati o affidati al Fondo Pensione Nazionale, potranno contare sul versamento di €50 una tantum per il primo anno e successivamente per altri due anni di € 25 qualora destinino un contributo volontario dello stesso importo.

3. Prevenzione e salute

- L'Azienda verserà un contributo di € 300 pro capite a Cassa Mutua Nazionale a copertura di prestazioni odontoiatriche. La costituzione di una Commissione Tecnica sarà utile per individuare le migliori condizioni applicabili a tutti i destinatari;
- contributo annuo di € 167 finalizzato a garantire un check up biennale o pacchetti di prevenzione o, in alternativa prestazioni aggiuntive rispetto a quelle già offerte dalla Cassa Mutua Nazionale. Una Commissione Tecnica paritetica individuerà le migliori condizioni applicabili per garantire le prestazioni in relazione alle disponibilità economiche.

Resta ferma la facoltà per ogni singola Bcc o Azienda di disporre di ulteriori o diversi piani di welfare a favore del personale dipendente.

Come indicato nella piattaforma, le residue materie non trattate continueranno ad essere regolate dai contratti integrativi regionali ed aziendali che, dunque, resteranno in vigore e saranno allegati al CIG di Gruppo.

L'impegno di First Cisl per la negoziazione di questi tre capitoli è stato costante e mantenuto nei tanti incontri e così proseguirà per il futuro, perchè volto a garantire la massima tutela di tutte le colleghe e tutti i colleghi, senza perdere nulla dei risultati ottenuti in decenni di contrattazione, principio che è stato da più parti predicato ma – nei fatti – poco praticato sul tavolo negoziale.

Possiamo affermare, senza possibilità di smentita che, se non ci fosse stata la determinazione delle donne e degli uomini di First Cisl al tavolo l'esito del negoziato avrebbe avuto altri tempi, sarebbe stato certamente meno articolato, meno tutelante e meno attento alle specificità esistenti.

Sarà impegno di First Cisl continuare a preservare la storia ed il senso di appartenenza delle aziende del Gruppo, ai valori del Credito Cooperativo... perchè sia davvero *differente*!

La parola ora passa alle Lavoratrici ed ai Lavoratori che dovranno esprimere il loro giudizio sul primo Contratto Integrativo del Gruppo Iccrea.

E dalla prossima settimana, senza perdere tempo, saremo impegnati con il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori.

Roma, 19 aprile 2024

Delegazione trattante First Cisl Gruppo Iccrea