



SPECIALE CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO



NUOVO, IMPORTANTE, PASSO AVANTI

Gli accordi sottoscritti il 1^a dicembre e sintetizzati in questo numero, si aggiungono all'accordo 1^a giugno '23: la definizione del VdPA di Gruppo (ex-PDR di Federazione), il welfare aziendale, le prestazioni sanitarie aggiuntive di Gruppo, la rimodulazione del ticket pasto.

Si evidenzia che alcune di queste non sono novità assolute in quanto già presenti in aziende dove, o direttamente o tramite le locali Federazioni, gli argomenti erano già stati affrontati e normati.

Ma, per la prima volta, gli istituti definiti in questi accordi sono estesi a **TUTTI** gli 11.000 colleghi del Gruppo Cassa Centrale Banca, dalla Valle d'Aosta alla Sicilia; un altro passo importante anche a favore dell'accrescimento dell'identità di Gruppo nei singoli lavoratori.

IL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il Contratto Integrativo di Gruppo (CIG) è una assoluta novità per le nostre Banche.

Prima della nascita dei Gruppi Bancari il "Il livello di contrattazione" era appannaggio delle Federazioni locali/Aziende

Il lavoro che stiamo portando avanti con Capogruppo, è dar vita ad un unico CIG, valido per tutti gli oltre 11.000 collaboratori del Gruppo CCB, salvaguardando comunque i CIR di provenienza, e gli accordi/prassi di miglior favore presenti nelle singole aziende.

Anche i lavoratori non appartenenti ad alcuna Federazione, rientrano a pieno titolo nell'applicazione del CIG CCB.



MOBILITÀ



Per quantificare il disagio del lavoratore: Introdotto il concetto di “residenza/domicilio abituale del lavoratore” che modifica quanto previsto da CCNL art. 61 “precedente sede di lavoro”

Riconosciuto il disagio per percorrenze dai 35 Km da domicilio/residenza (a tratta), e quantificata l’ “indennità di mobilità” mensile da un minimo di € 150 fino a € 700, a decorrere dal 01.01.24, anche per quei lavoratori la cui attuale sede di lavoro disti almeno 35 km e rivenga da un precedente trasferimento, che abbia determinato un aumento della tratta di percorrenza rispetto alla sede attuale di lavoro



Rimborso integrale spese sostenute per abbonamenti mensili/annuali ai mezzi di trasporto utilizzati per recarsi a lavoro a quei Lavoratori che distano almeno 35 Km dalla sede di lavoro



Particolare attenzione per i trasferimenti dei lavoratori con gravi impedimenti oggettivi e/o familiari



Concessione di finanziamenti a tasso 0 fino ad € 5mila per l’acquisto di biciclette a propulsione muscolare o elettriche

PROFILI PROFESSIONALI



- Avviato l’iter di definizione del sistema di inquadramento per le BCC del Gruppo:
 - a) Referenti Funzioni di Controllo
 - b) Consulenti e Gestori di Filiale (inquadramento e indennità)
 - c) Responsabile Filiale Capofila (cosiddetta Hub)
 - d) Indennità Responsabili Filiali Subordinate (cosiddette Spoke)

Istituito un tavolo di confronto sui temi dei nuovi assetti organizzativi, relativi profili professionali, fabbisogni formativi, sistema di valutazione del personale



CLIMA AZIENDALE SALUTE E SICUREZZA



- Confronto sindacale per definire gli obiettivi aziendali, verificarne il raggiungimento, valutare eventuali necessità formative
- Necessità di definire un metodo omogeneo tra le Banche/Aziende del Gruppo per la rilevazione dello stress da lavoro correlato
- Limitata la frequenza di rilevazioni commerciali e obiettivi assegnati
- No competizioni tra lavoratori, privilegiando gli obiettivi di squadra e di carattere qualitativo

RELAZIONI INDUSTRIALI



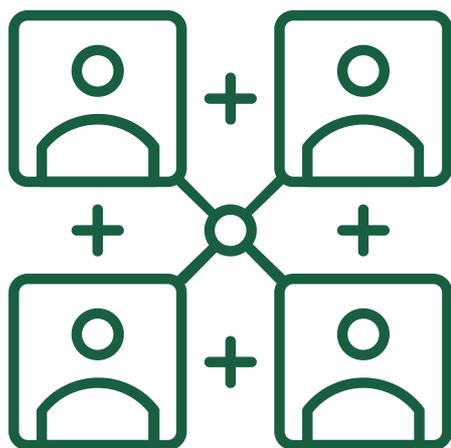
- Aumentate le informative ed i momenti di confronto con le organizzazioni sindacali
- Definiti gli ambiti di intervento RSA e Delegazione di Gruppo

LAVORO AGILE



- Inserite priorità di fruizione specificatamente individuate
- Prevista fascia oraria di disconnessione, oltre ai festivi ed ai giorni di assenza giustificata
- Preavviso di recesso di 90 gg in caso di lavoratori disabili o con figli inferiori a 3 anni

VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ



- Condivisa la necessità che le società del Gruppo si dotino di un sistema di valutazione, oggetto di confronto con le RSA
- Priorità alla formazione in presenza o webinar in diretta
- Formazione a distanza: in orario di lavoro garantita in ambienti protetti e non in concomitanza con altre attività; in orario e/o fuori orario di lavoro sarà privilegiata in modalità remota
- Formazione anche presso altre aziende del Gruppo
- Neoassunti: formazione preventiva rispetto all'inserimento nel ruolo, soprattutto sulle materie normative con risvolti di responsabilità personale
- Assenze prolungate: due giorni aggiuntivi per formazione/aggiornamento

MISURE DI WELFARE



- Ulteriori 2 giorni all'anno di permessi retribuiti per ricovero, intervento o urgenze di coniuge, convivente more uxorio, parente o affine entro il 3° grado, o componente famiglia anagrafica
- Diritto alla disconnessione fuori dall'orario di lavoro, festivi e altre assenze giustificate
- Elevate le coperture assicurative infortuni: caso morte € 200.000 e invalidità permanente € 250.000
- Inserita la possibilità di valutare la flessibilità oraria per particolari esigenze personali o familiari indifferibili

CONDIZIONI MUTUI



- Importo max E. 300.000, non oltre l'80% del maggior valore tra il valore di perizia e il prezzo di acquisto, rapporto rata/reddito non superiore al 35%
- Durata max 30 anni, o età massima mutuatario anni 75 anni alla data di scadenza (per mutuo cointestato, il limite va riferito al cointestatario più giovane)
- Spese di istruttoria, perizia, pagamento rata, decurtazione e/o estinzione anticipata: 0
- In caso di decesso del dipendente, il mutuo prosegue con gli eredi (coniuge, convivente more uxorio e parenti di primo grado) alle condizioni dipendenti
- Confronto tra RSA e Aziende, per la definizione del tasso di interesse, determinati i parametri di confronto

Facoltà di prolungamento/sospensione

UN ANNO DI TRATTATIVE...

Quello di oggi è il risultato del lavoro iniziato nel dicembre dello scorso anno. Molti dei temi trattati, non ultimi quelli relativi alla mobilità e ai profili professionali – sottolinea Alberto Giordano – coordinatore First Cisl Gruppo CCB – sono novità assolute per la maggior parte dei colleghi di CCB, Innovano un impianto contrattuale fermo da decenni.

Una trattativa lunga e complicata ma, come First Cisl, possiamo darne una valutazione complessivamente positiva. Il confronto sulle altre materie proseguirà nel 2024 senza sovrapporsi all'iter di rinnovo della contrattazione collettiva nazionale.

La Segreteria di Gruppo CCB **FIRST**



TRENTO, 1° DICEMBRE 2023