



IL TERZO TEMPO DEL CIG (CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO)



**Gli accordi sottoscritti
il 5 maggio scorso
hanno interessato
molti istituti del
vigente CIG...
STAY TUNED!!!**

**DOPO GLI ACCORDI ISTITUTIVI
DEL CIG – 01/06/2023 E
01/12/2023 – IL 5 MAGGIO 2026 LA
DELEGAZIONE SINDACALE FIRST
CISL E LE ALTRE ORGANIZZAZIONI
SINDACALI HANNO
SOTTOSCRITTO UN TERZO,
IMPORTANTE ACCORDO, PER LA
DEFINIZIONE DEL CONTRATTO
INTEGRATIVO PER LE/I
DIPENDENTI DELLE BCC / AZIENDE
DEL GRUPPO CCB.**

**“STEP BY STEP”, PASSO DOPO
PASSO, STIAMO COSTRUENDO UN
SISTEMA DI REGOLE UNIVERSALI
VALIDE PER TUTTI – LAVORATRICI
E LAVORATORI DEL GRUPPO –
MANTENENDO VIVE ED
APPLICATE LE “CONDIZIONI DI
MIGLIOR FAVORE” PRESENTI NEI
CONTRATTI INTEGRATIVI
REGIONALI (CIR) PRE-VIGENTI
RISPETTO ALL’AVVIO DEI GRUPPI
BANCARI COOPERATIVI.**



- **TICKET PASTO**
- **PRESTAZIONI SANITARIE**
- **PERMESSI RETRIBUITI**
- **INDENNITA' ARTICOLO 88**
- **INDENNITA' DI STUDIO**

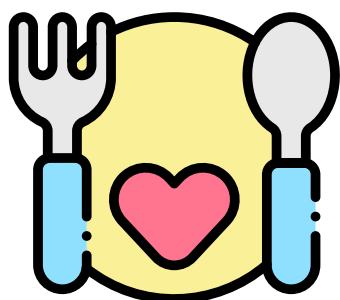
D E' aumentato il valore facciale del ticket pasto (TP)?

R Sì. L'ultima legge finanziaria ha innalzato la soglia di esenzione a 10 euro. **A partire dal 1^ luglio 2026:**

- per il personale che effettua almeno 5 ore di lavoro giornaliero (full o part time), il valore del TP è elevato a **10** euro; giornate con presenza al lavoro inferiore alle 5 ore non danno diritto al TP;

- il personale a part time con orario di lavoro giornaliero inferiore alle 5 ore ha diritto ad un TP in misura fissa pari a **6,50** euro; giornate con presenza al lavoro inferiore all'orario giornaliero, non danno diritto al TP;

Confermata l'erogazione per le assenze legate a maternità, paternità, permessi legge 104.



D E' confermato il welfare aziendale di 225€?

R Sì. Lavoratrici e Lavoratori che a gennaio 2026 hanno optato per il TP a 9 euro (rinunciando così ai 225€ di welfare) troveranno disponibili da luglio 2026 112,50€ nel proprio conto welfare. Da gennaio 2027 tutti i Dipendenti del Gruppo CCB avranno a disposizione i 225€. **Non era scontato:** l'accordo di giugno 2023 istitutivo dei 225 euro di welfare ne sottintendeva (sebbene non scritto) l'assorbimento in caso di innalzamento generalizzato del valore del TP; **mantenere questa previsione è stato un traguardo importante.**



D Come cambia il finanziamento alle Prestazioni Sanitarie Aggiuntive di Gruppo (PSAG)?

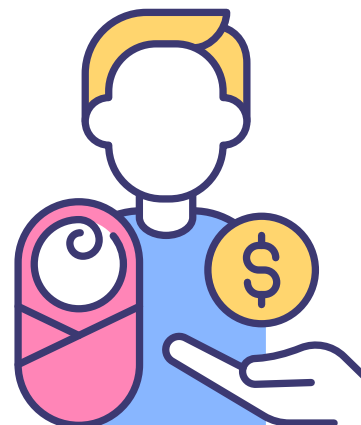
R Un breve passo indietro. Sin dal loro avvio, le PSAG (finanziate con 0,50% a carico Aziende – 0,15% a carico Lavoratori) sono costantemente migliorate (zainetto triennale cumulabile di 200€/anno, abbassamento della franchigia sulle odontoiatriche a 400€, aumento a 50.000€ della copertura TCM). Per rendere sostenibili anche nel futuro questo standard ambizioso di prestazioni, il Tavolo sindacale ha deciso di aumentare la contribuzione a partire dal **01 luglio 2026** di uno 0,10% a carico sia delle Aziende che dei Lavoratori (su uno stipendio di 3.000€/mese incide per 3€ lordi, ovvero 1,80€ netti), che corrispondono circa a 100€ medi pro-capite. L'obiettivo per il 2027 è di migliorare ulteriormente la previsione TCM. A **regime la contribuzione sarà quindi 0,60% Aziende e 0,25% Lavoratori.**





D In tema di permessi retribuiti, sono stati previsti dei miglioramenti?

R Sì. Restano invariate le previsioni di legge e le “condizioni di miglior favore” presenti nei CIR /CIA preesistenti. L’accordo istituisce due giornate / anno retribuite, fruibili anche ad ore (15 totali), per assistenza in caso di ricovero, intervento chirurgico, accesso a PS o presidi di urgenza, accompagnamento a visite specialistiche / esami strumentali, terapie salvavita o chemioterapiche, decesso. “Fruibili” per parenti stretti (coniuge, convivente more uxorio, genitori, figli o componenti famiglia anagrafica), e per casi di oggettiva difficoltà dei parenti accompagnati. Tali permessi dovranno essere **documentati dalla struttura sanitaria** per quanto riguarda il paziente; chi accompagna, se non certificato dalla struttura sanitaria, produrrà autocertificazione; il fac-simile, già condiviso con le Organizzazioni Sindacali, sarà reso disponibile dalla tua BCC/Azienda nei prossimi giorni.



D Per i familiari con disabilità, le indennità previste dall'articolo 88 del CCNL, sono state incrementate?

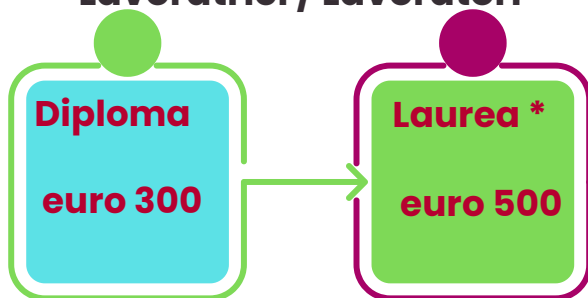
R Sì. Il CIG aumenta ad euro 2.000 l'indennità prevista dal CCNL in favore dei familiari con disabilità, incrementandola a 3.500€ in caso di disabilità grave (legge 104 articolo 3 comma 3). Restano invariate le condizioni di miglior favore presenti nei diversi CIA/CIR di provenienza, che in alcuni casi assorbono quanto stabilito da questo accordo.



D Anche le indennità di studio (artt 68-69 del CCNL) sono state riviste?

R Sì. Oltre all'incremento delle succitate indennità, sono state introdotte nuove e specifiche indennità di frequenza di asili nido, scuole materne, scuola primaria. Di seguito i nuovi importi che - per quanto riguarda i cicli scolastici secondaria, superiore, università - assorbono i trattamenti previsti dal CCNL. Trattamenti di miglior favore già presenti in sede Regionale/Aziendale assorbono quanto previsto in questo accordo.



New!**Conseguimento Titolo di studio
Lavoratrici / Lavoratori**

*votazione finale almeno 90/110

Asilo nido: euro 350

Scuola dell'infanzia: euro 100

Scuola primaria: euro 100

Scuola secondaria di primo grado:
euro 100, con integrazione di euro 70 per
studenti fuori sedeScuola secondaria di secondo grado:
euro 175, con integrazione di euro 70 per
studenti fuori sedeUniversità: euro 325, con integrazione di
euro 125 per studenti fuori sede

Un paziente lavoro di contrattazione durato mesi, articolato su diversi istituti contrattuali, con l'unico obiettivo di rafforzare e rendere quanto più omogenee le previsioni di welfare per Lavoratrici e Lavoratori del Gruppo CCB. Fondamentale chiudere la trattativa prima dell'avvio delle trattative del CCNL.

Ci siamo riusciti, grazie anche alla fiducia in FIRST CISL, il Tuo Sindacato.

Ci siamo riusciti, anche coniugando altri due importanti accordi su cui torneremo a breve: la Videosorveglianza ed il VPA il cui meccanismo di calcolo diventa strutturale.

Ci siamo riusciti, anche se in alcuni momenti le posizioni del tavolo apparivano s i d e r a i, perché non abbiamo mai rinunciato al confronto, portando argomentazioni valide come l'impegno straordinario dalle Persone che lavorano nel Gruppo, dimostrato anche dagli importanti risultati economico-patrimoniali realizzati e proiettati nel piano triennale 2026/2028 presentati dalla Capogruppo.

INSIEME SI PUÒ