

<p style="text-align: center;"><b>GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA</b> <b>Accordo di implementazione delle misure di welfare</b></p>
--

TRA

**CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO COOPERATIVO ITALIANO SPA** (di seguito anche “Cassa Centrale”), nella qualità di **CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**;

E

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

**FABI**

**FIRST CISL**

**FISAC CGIL**

**UGL Credito**

**UIL C.A.**

**Premesso che**

- Le persone rappresentano il fondamento e il principale asset strategico del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. Il loro benessere, inteso come l'insieme delle misure volte a migliorare la qualità della vita professionale e personale, è un fattore essenziale per la valorizzazione del capitale umano, la sostenibilità organizzativa e il raggiungimento degli obiettivi aziendali, in coerenza con i principi già sanciti nell'accordo di programma del 15 maggio 2025.

- La materia del welfare è stata oggetto di un primo intervento di armonizzazione in occasione della stipula del primo Contratto Integrativo di Gruppo, che ha provveduto a riordinare alcune disposizioni derivanti dalle precedenti contrattazioni locali.
- Le Parti, riconoscendo che tale disciplina necessita di ulteriori integrazioni, si sono impegnate a svolgere analisi e approfondimenti mirati per adottare i necessari interventi di miglioramento.
- Nell'ambito del Contratto di Gruppo è altresì previsto di affidare alla Commissione Tecnica il compito di monitorare le migliori prassi di welfare aziendale presenti nel mondo del lavoro, nonché di predisporre proposte che le Parti potranno valutare ai fini della loro eventuale introduzione nell'ambito della citata contrattazione di secondo livello.
- In tale contesto, le Parti convengono di integrare alcune previsioni vigenti mediante il presente accordo.

### **Considerato dunque che**

- l'art. 7 del CIG prevede che: *“Viene affidato alla Commissione Tecnica il compito di monitorare le migliori prassi di welfare aziendale presenti nel mondo del lavoro e predisporre delle proposte che le parti valuteranno di introdurre nell'ambito della citata contrattazione di secondo livello.”*;
- l'art. 24 del CIG stabilisce che: *“Quanto disposto in relazione alle diverse misure di welfare non esaurisce il confronto in materia che continuerà nel corso del 2024 con l'obiettivo di armonizzare la materia attualmente definita dai contratti integrativi territoriali previgenti.”*;
- il punto 2 dell'accordo di programma del 15 maggio 2025 prevede che: *“In tema di Welfare, richiamando gli impegni dell'accordo del 1° giugno 2023, confermati dall'art. 24 del testo coordinato e preso atto della definizione della sanità integrativa di Gruppo per l'anno 2025 con l'accordo del 5 maggio 2025, le Parti convengono di proseguire il confronto.”*;
- l'Art. 21 del CIG prevede che: *“La misura minima giornaliera del ticket pasto elettronico, da corrispondere al personale destinatario del presente Contratto*

*Integrativo di Gruppo, viene portata: ad euro 8,00 dal 1° ottobre 2023, corrispondente, attualmente, al limite di esenzione fiscale del ticket pasto. Vengono mantenuti gli importi di maggior favore esistenti presso le singole Aziende/BCC/CRA/RAIKA";*

- La legge di Bilancio 2026 (L. n. 199/2025) ha elevato la soglia di esenzione dei buoni pasto elettronici da 8€ a 10€.

### **Tutto ciò premesso e considerato,**

le parti condividono la modifica e integrazione delle disposizioni del Contratto Integrativo di Gruppo, testo coordinato del 25 marzo 2024, come segue.

#### **Art. 1 Ticket pasto**

L'articolo 21 viene sostituito dal seguente.

La misura giornaliera del ticket pasto elettronico, da corrispondere al personale destinatario del presente Contratto Integrativo di Gruppo, viene portata ad euro 10,00 a partire dal mese di luglio 2026, corrispondente, attualmente, al limite di esenzione fiscale di tale istituto.

L'erogazione avviene mensilmente, in base alle presenze giornaliere del mese precedente.

Le assenze per motivi sindacali, per l'utilizzo dei permessi di cui alla legge 104/92 e per il congedo di maternità e di paternità (art. 27-bis, T.U. maternità/paternità, d.lgs. 151/2001) non pregiudicano l'erogazione del ticket.

Il ticket pasto viene corrisposto al personale a tempo pieno per le giornate di effettiva presenza al lavoro con prestazione di almeno 5 ore giornaliere.

Sempre a decorrere dal mese di luglio 2026, al personale part time con orario giornaliero inferiore alle 5 ore di lavoro viene corrisposto un ticket da € 6,50 mentre per il personale part time con orario giornaliero pari o superiore alle 5 ore compete il ticket pieno.

Per il personale in missione il ticket pasto viene assorbito dalla diaria giornaliera o dal regime alternativo di rimborso spese.

Disposizione transitoria.

In considerazione degli interventi di cui al presente articolo, ai lavoratori che in precedenza avevano rinunciato al welfare per beneficiare dell'aumento del ticket

pasto a norma del comma 3 dell'articolo 21, per il corrente anno 2026 verrà accreditato sulla posizione di welfare l'importo di 112,50€.

## **Art. 2 Contribuzione integrativa alla Cassa Mutua**

L'articolo 14 viene sostituito dal seguente.

Le parti condividono la necessità di rafforzare gli strumenti di welfare sanitario a favore dei dipendenti prevedendo, a partire dal 1° luglio 2026 un contributo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal CCNL, complessivo pari a 0,85% della retribuzione imponibile di cui lo 0,60% a carico azienda e lo 0,25% a carico del lavoratore.

## **Art. 3 Permessi**

L'articolo 11 viene sostituito dal seguente.

Oltre a quanto previsto dalla legge e dai contratti integrativi aziendali/territoriali in applicazione dell'art. 54 CCNL, sono riconosciuti complessivamente due giorni lavorativi, utilizzabili anche ad ore nel limite complessivo di 15 ore, di permesso retribuito all'anno per particolari esigenze legate all'assistenza in caso di ricovero o intervento del coniuge/convivente more uxorio, genitore o figlio o un componente della famiglia anagrafica. Tale permesso va riconosciuto anche in caso di accesso, degli stessi famigliari, al pronto soccorso o ad altri presidi legati alle urgenze di carattere medico/sanitario, nonché per comprovata necessità di accompagnamento dei medesimi famigliari a visite specialistiche/esami strumentali, a sedute di terapia salvavita o chemioterapiche ovvero in caso di decesso.

Resta inteso che le richieste di cui al presente articolo dovranno essere debitamente documentate dalla struttura sanitaria e, per comprovare l'accompagnamento, anche con autocertificazione - su modulo condiviso dalle parti - qualora non sia stato possibile ottenere dalla struttura sanitaria un documento che attesti l'accompagnamento in parola.

## **Art. 4 Ulteriori misure a sostegno dello studio e della famiglia**

Le parti convengono di aggiungere il seguente allegato D al Contratto integrativo di Gruppo, testo coordinato del 25 marzo 2024 e di modificare l'elenco degli allegati come definito all'art. 7.

**MISURE A SOSTEGNO DELLO STUDIO E DELLA FAMIGLIA ALLEGATO D****a. indennità annuali di studio**

Le Parti, nell'ambito delle politiche di welfare aziendale a sostegno delle famiglie e del diritto allo studio, convengono di incrementare le indennità di cui all'art. 69 del CCNL.

A decorrere dall'anno 2026 (anno scolastico 2025/2026), tali indennità sono riconosciute nelle seguenti misure annue:

- Scuola secondaria di primo grado: euro 100, con integrazione di euro 70 per studenti fuori sede;
- Scuola secondaria di secondo grado: euro 175, con integrazione di euro 70 per studenti fuori sede;
- Università: euro 325, con integrazione di euro 125 per studenti fuori sede.

Le Parti convengono altresì di introdurre le seguenti misure annuali in favore dei dipendenti con figli fiscalmente a carico che frequentino servizi educativi e scolastici:

- Asilo nido: euro 350;
- Scuola dell'infanzia: euro 100;
- Scuola primaria: euro 100.

I contributi sono riconosciuti per ciascun figlio fiscalmente a carico e non sono cumulabili, per il medesimo anno, tra diversi cicli di studio con riferimento allo stesso beneficiario.

L'erogazione dei contributi è subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante la frequenza dei percorsi educativi e scolastici.

Le modalità operative di richiesta, i criteri di verifica dei requisiti e le modalità di erogazione saranno disciplinati con apposita comunicazione aziendale.

L'entità dei contributi di cui al presente articolo assorbe, fino a concorrenza, eventuali futuri incrementi di cui al CCNL e analoghe provvidenze economiche previste a livello aziendale o territoriale.

**b. premio per conseguimento titolo di studio**

Le Parti, nell'ambito delle politiche di valorizzazione del personale e della crescita professionale, convengono di incrementare il premio previsto dall'art. 68 del CCNL in favore dei lavoratori che, nel corso del rapporto di lavoro, conseguano un diploma di scuola secondaria di secondo grado ovvero una laurea con votazione finale di almeno 90/110).

In tali circostanze, a decorrere dal 2026 è riconosciuta un'integrazione del premio base stabilito dal CCNL, fino a concorrenza complessiva dell'importo di euro 300 (maggiorazione di 150€ rispetto all'attuale valore del CCNL), per il conseguimento del diploma ed euro 500 (maggiorazione di 250€ rispetto all'attuale al valore del CCNL) per il conseguimento della laurea.

L'erogazione dell'integrazione è subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante il titolo conseguito e la relativa votazione.

Le modalità operative di richiesta, nonché i criteri di verifica dei requisiti, saranno disciplinati con apposita comunicazione aziendale.

L'entità dei premi di cui al presente articolo assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghe provvidenze economiche previste a livello aziendale o territoriale. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

### **c. provvidenze familiari con disabilità**

Le Parti, nell'ambito delle misure di welfare e di attenzione alle esigenze di conciliazione tra vita professionale e vita familiare, convengono di incrementare il contributo annuale previsto dall'art. 88 del CCNL Credito in favore dei dipendenti con familiari portatori di handicap.

A decorrere dal 2026, tale contributo è elevato a euro 2.000 annui.

Per i dipendenti che assistono familiari in situazione di handicap con connotazione di gravità, accertata ai sensi dell'art. 3, comma 3, della Legge 5 febbraio 1992, n. 104, il contributo annuale è stabilito in euro 3.500.

L'erogazione del contributo è subordinata alla presentazione di idonea documentazione attestante il riconoscimento dello stato di handicap e, ove ricorra, della situazione di gravità.

Il contributo di cui al presente articolo assorbe, fino a concorrenza, eventuali analoghe provvidenze economiche previste a livello aziendale o territoriale.

## **Art. 5 Decorrenza**

L'accordo decorre dalla data di stipula, fatte salve diverse decorrenze indicate in specifici istituti.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 5 maggio 2026

Cassa Centrale Banca – Credito  
Cooperativo Italiano SpA

\_\_\_\_\_

La Delegazione sindacale di Gruppo:

F.A.B.I. \_\_\_\_\_

F.I.R.S.T. CISL \_\_\_\_\_

F.I.S.A.C./CGIL \_\_\_\_\_

UILCA \_\_\_\_\_

UGL CREDITO \_\_\_\_\_