

Ipotesi di Accordo
Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea

In data 19/04/2024, in presenza e attraverso collegamento telematico con piattaforma Webex,

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 del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, in seguito “Capogruppo”

E

La **Delegazione Sindacale di Gruppo**, costituita ai sensi dell’art. 11 bis CCNL 11.06.2022, così composta per le seguenti OO. SS.:

FABI

FIRST CISL

FISAC CGIL

UGL Credito

UIL C.A.

Premesso che

- a) gli artt. 8 e 11 bis del CCNL 11.06.2022 per i Quadri Direttivi e il personale delle Aree Professionali delle BCC/CRA demandano alla Capogruppo ed alla Delegazione Sindacale di Gruppo la definizione della contrattazione di secondo livello per quanto riguarda il personale dipendente delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti e delle Aziende controllate, facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo;
- b) l’art. 29 del CCNL 11.06.2022 prevede che il Contratto Integrativo di Gruppo sostituirà a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva l’attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche aderenti facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante;
- c) in data 10 dicembre 2022 la Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo hanno definito la disciplina del lavoro agile (cd. Smart Working) per i dipendenti delle BCC e delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, in sostituzione, a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva, di qualsiasi disposizione in materia di lavoro agile già prevista dalla vigente contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea;
- d) in data 20 maggio 2023 la Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo hanno definito la disciplina del Valore di Produttività Aziendale (VPA) per l’anno 2024, con riferimento all’esercizio 2023, in sostituzione, a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva, di qualsiasi disposizione in materia di Premio di risultato già prevista dalla vigente contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea;
- e) in data 21 dicembre 2023 la Delegazione Sindacale di Gruppo ha presentato la Piattaforma rivendicativa del Contratto Integrativo Gruppo Bcc Iccrea;

- f) le Parti, esprimendo l'esigenza di aggiornare – uniformandoli – alcuni istituti contrattuali e di introdurre un complesso di nuove tutele applicabili a tutte/i le Lavoratrici ed i Lavoratori inquadrati nella Categoria delle aree professionali e dei quadri direttivi del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, con il presente accordo, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 8 e 29 del CCNL, intendono negoziare la disciplina del Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

Tutto ciò premesso, ai sensi dell'art. 29 del CCNL 11 giugno 2022 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, che demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la disciplina di alcuni istituti contrattuali, si conviene quanto segue:

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica a tutto il personale delle BCC e Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea destinatarie del CCNL Federcasse.

Art. 2

Ticket pasto

Il ticket pasto è elettronico e viene fissato nella misura di euro 9,40 a decorrere dal 1/05/2024.

In caso di variazione migliorativa del trattamento tributario o previdenziale applicabile al ticket pasto, le Parti si incontreranno per valutare l'incremento dell'importo.

Il ticket pasto viene corrisposto al personale destinatario del presente Contratto Integrativo di Gruppo per le giornate di effettiva presenza al lavoro, ivi compresa la prestazione lavorativa effettuata in modalità agile e/o in telelavoro, per almeno 5 ore giornaliere comprensive dell'intervallo per il pranzo.

Il ticket pasto verrà comunque riconosciuto per ciascuna giornata in cui la lavoratrice o il lavoratore fruisce di permessi per riposi giornalieri della madre o del padre ai sensi degli artt. 39 e 40 del D.lgs. n. 151/2001 o permessi orari ex Legge n. 104/1992.

Il ticket pasto viene corrisposto altresì in caso di fruizione di permessi per volontariato e protezione civile, permessi sindacali e attività inerenti agli organismi paritetici.

Al personale che svolge la prestazione lavorativa in regime di part-time orizzontale e/o misto (con riferimento alle giornate di prestazione lavorativa ridotta) il ticket pasto compete per le giornate di effettiva presenza al lavoro in misura ridotta, pari ad euro 6,00 salvo che l'orario di lavoro sia pari o superiore a 5 ore giornaliere; in tale ultimo caso il ticket spetta in misura di 8,80.

Per i lavoratori che effettuano l'orario di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è stabilita l'erogazione, per le giornate di presenza in azienda, del ticket elettronico nella misura e alle medesime condizioni del personale a tempo pieno.

Il ticket pasto non compete al personale in missione che percepisca la diaria giornaliera o il rimborso delle spese a piè di lista, né per la partecipazione a convegni o corsi di formazione in caso di rimborso delle spese a piè di lista.

L'erogazione avviene mensilmente. Il numero dei ticket pasto effettivamente erogati viene determinato decurtando dalle giornate lavorative del mese di competenza le giornate di non spettanza del secondo mese antecedente il mese di competenza.

In alternativa, il personale cui compete il ticket pasto può optare per una indennità sostitutiva del servizio mensa, in luogo del ticket pasto, pari ad euro 7,00 lordi giornalieri per i lavoratori/lavoratrici a tempo pieno ed in misura proporzionale per i lavoratori in part-time orizzontale o misto in proporzione all'orario giornaliero, in busta paga per i giorni di effettiva presenza; tale indennità non è computabile nella retribuzione utile per il TFR e di alcun istituto retributivo, contrattuale o legale.

Le Parti approfondiranno la possibilità, nel rispetto della normativa fiscale in materia, di destinazione di contribuzione aggiuntiva al Fondo Pensione Nazionale in luogo della percezione del ticket pasto.

La su citata opzione non deve comportare oneri aggiuntivi a carico delle Aziende/BCC e dovrà essere espressa, con validità annuale, con comunicazione scritta da inviare all'Azienda/BCC nel mese di novembre per l'anno successivo.

Alle OO.SS. verrà data informativa, annualmente, in merito alle convenzioni stipulate con le società eroganti il servizio.

NOTA A VERBALE

Qualora le RSA, ovvero le Organizzazioni Sindacali ravvisassero difficoltà nell'utilizzo del buono pasto elettronico, avanzeranno richiesta alla Delegazione sindacale di Gruppo e alla Capogruppo al fine di trovare idonee soluzioni.

In caso di variazione del trattamento tributario e/o previdenziale, applicabile al ticket pasto, le Parti si incontreranno per valutare eventuali soluzioni che tengano conto delle diverse soglie di esenzione.

Art. 3

Misure di Welfare

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CRA si prevedono le seguenti misure di Welfare in conformità a quanto previsto dall'art. 8, comma 3, del CCNL stesso.

3.1. Copertura contro i rischi

3.1.1. Le Parti convengono che le BCC/Aziende destineranno annualmente un importo complessivo di 300 € pro capite per:

- a. l'integrazione della copertura contro i rischi di morte e invalidità permanente per infortuni di cui all'art. 71 del CCNL come definita al punto 3.1.2.;
- b. le ulteriori coperture di cui al presente paragrafo 3.1. nei termini che seguono ai successivi punti 3.1.3 e 3.1.4;
- c. migliori condizioni per le coperture definite ai punti a. e b. o ulteriori coperture individuate dalle Parti al fine di utilizzare le eventuali economie residue dell'importo pro capite di cui al presente punto 1.

3.1.2. A decorrere dal 1° gennaio 2025, ovvero dalla prima scadenza utile delle eventuali attuali polizze stipulate, i capitali da assicurare contro i rischi di morte e invalidità permanente per infortuni di cui all'art. 71 del CCNL per il personale inquadrato nelle aree professionali e quadri direttivi di 1° e 2° livello sono elevati ad almeno:

- € 92.176,19 per il rischio morte;
- € 135.191,89 per il rischio di invalidità permanente

3.1.3. Fermo restando quanto previsto al comma 1, con la medesima decorrenza, le BCC/Aziende, provvedono inoltre a garantire forme di copertura, analoghe per aree professionali e quadri direttivi, per tutto il personale destinatario del presente accordo contro i rischi di morte e invalidità permanente da malattia, con massimale pari ad almeno 92.176,19 €; resta inteso che le Bcc/Aziende in fase di stipula si adopereranno affinché le compagnie di assicurazione non richiedano questionario anamnestico ai beneficiari e, laddove non possibile, le Parti si adopereranno per ricercare attivamente idonee soluzioni.

3.1.4. Fermo restando quanto previsto al comma 1, le BCC/Aziende provvederanno a stipulare una polizza Kasko per l'assicurazione dei danni subiti dall'autovettura privata del lavoratore/lavoratrice in caso di uso autorizzato dell'autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione ai corsi di formazione.

Qualora la BCC/Azienda, non provveda a stipulare la polizza Kasko per le finalità suddette, provvederà direttamente al rimborso delle spese sostenute per la riparazione secondo le modalità e le condizioni che seguono.

Qualora la Bcc/Azienda, autorizzi il lavoratore/lavoratrice all'uso dell'autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione a corsi di formazione, e lo stesso incorra in incidente, furto e/o incendio o danneggiamento di qualunque tipo, senza che sia a lui imputabile dolo o colpa grave, con danni all'autovettura stessa non coperta da assicurazione o risarciti da terzi, la BCC/Azienda provvederà al rimborso delle spese sostenute per la riparazione direttamente o mediante assicurazione. Il lavoratore o la lavoratrice dovrà consegnare alla BCC/Azienda, prima che inizino i lavori di riparazione, conto preventivo – da autorizzarsi entro 20 giorni dal momento della presentazione – e fattura, al termine degli stessi.

Le polizze in essere restano in vigore fino a scadenza e le nuove verranno stipulate massimizzando le condizioni per i lavoratori e le lavoratrici e tenendo in considerazione quelle preesistenti, al fine di salvaguardare e mantenere le migliori prassi e condizioni; a tale scopo la Capogruppo fornirà alla Delegazione di Gruppo apposita documentazione informativa di sintesi.

Le BCC/Aziende consegneranno, al momento della sottoscrizione e ad ogni variazione, copia completa delle condizioni generali di polizza stipulate, compresa l'appendice delle coperture contro i rischi, alla Delegazione sindacale di Gruppo e alle lavoratrici/lavoratori.

Le Parti, nei limiti di quanto previsto al punto 1., potranno valutare di estendere la copertura assicurativa Kasko anche al tragitto casa-lavoro.

3.2. Fondo Pensione Nazionale

A decorrere dal 1/05/2024 e per l'intera vigenza del CIG per i figli fiscalmente a carico e per i nuovi nati o adottati o affidati se fiscalmente a carico, iscritti dal genitore al Fondo Pensione Nazionale, le Bcc/Aziende sono tenute a versare un contributo pari ad € 50 una tantum sulla loro posizione previdenziale; nei successivi 2 anni tale contributo sarà di 25 € qualora la lavoratrice/lavoratore versi un contributo volontario del medesimo importo.

3.3. Prevenzione e salute

3.3.1. Prestazioni odontoiatriche

Le Parti convengono che le BCC/Aziende destineranno, a decorrere dall'anno di sottoscrizione del presente contratto, a titolo di assistenza sanitaria integrativa per prestazioni odontoiatriche e avvalendosi della Cassa Mutua Nazionale un contributo aggiuntivo annuo per ciascun dipendente iscritto pari ad € 300 pro capite.

Le Parti istituiscono un'apposita Commissione Tecnica paritetica al fine di individuare, annualmente, le migliori condizioni applicabili per garantire prestazioni odontoiatriche a tutto il personale destinatario del presente contratto a partire dall'anno 2025.

Le previgenti discipline in materia continueranno a trovare applicazione per il solo anno 2024.

3.3.2. Check up/Pacchetto prevenzione

Le Parti convengono che, a decorrere dall'anno di sottoscrizione del presente contratto, le BCC/Aziende destineranno un importo pari a € 167 annuali pro capite alla Cassa Mutua Nazionale finalizzate a garantire:

- un check up biennale, anche tenendo conto delle migliori prassi in essere, oppure, in alternativa,
- pacchetti biennali di prevenzione differenziati per genere e per età (quali, ad esempio, prevenzione oncologica, patologie cardiovascolari, sindromi metaboliche, etc.) oppure, in alternativa,

- prestazioni aggiuntive rispetto a quelle già offerte in via ordinaria dalla Cassa Mutua Nazionale, anche con riguardo ai massimali di spesa.

La Commissione Tecnica paritetica di cui alla lettera che precede individua, annualmente, le migliori condizioni applicabili per garantire una tra le suddette prestazioni al personale destinatario del presente contratto, eventualmente anche introducendo limiti di età in relazione alle disponibilità economiche, a decorrere dal 1° gennaio 2025.

La Commissione Tecnica paritetica valuterà comunque con particolare attenzione i casi in cui siano già disciplinati protocolli di medicina preventiva con la finalità di salvaguardare i livelli di prestazione attualmente erogati.

La presente disposizione sostituisce, a far tempo dal 01 gennaio 2025, a tutti gli effetti qualsiasi previsione relativa alla contribuzione aggiuntiva alla Cassa Mutua Nazionale per l'assistenza sanitaria integrativa e/o per Check up di medicina preventiva riveniente dalla contrattazione integrativa di secondo livello.

Le previsioni di cui al presente punto 3.3. non trovano applicazione nei confronti del personale iscritto alla Cassa Mutua Toscana che continuerà a beneficiare, previo versamento del contributo aziendale integrativo previsto dal CCSL della Toscana, delle prestazioni previste dalla stessa.

Il personale alle dipendenze di una BCC non aderente alla Federazione Toscana, della Capogruppo o di una delle Società del Perimetro Diretto che, in ragione di un accordo collettivo o di un accordo individuale, abbia mantenuto l'iscrizione alla Cassa Mutua Toscana con versamento del contributo aziendale integrativo potrà, in alternativa, optare per l'iscrizione alla Cassa Mutua Nazionale con conseguente applicazione della disciplina di cui al presente punto 3.3.

Disposizioni finali – Limiti e regole di spesa

Nel caso in cui il CCNL disciplinasse uno degli istituti previsti dal presente accordo, le Parti si incontreranno al fine di individuare le opportune soluzioni. Resta comunque esclusa ogni duplicazione di misure e/o di spesa.

Le misure di Welfare disciplinate nel presente articolo sostituiscono integralmente, nel rispetto delle specifiche decorrenze come precedentemente indicate, a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva, le vigenti previsioni in materia della contrattazione collettiva integrativa ed hanno efficacia nei confronti di tutto il personale delle Banche di Credito Cooperativo e delle Aziende nei cui confronti trova applicazione il presente contratto.

Le Parti prendono atto che, qualora singole BCC/Aziende, o gruppi di esse, anche per il tramite della Capogruppo o delle Federazioni locali, stipulino accordi per la disciplina relativa alla individuazione e fruizione dei beni e servizi di welfare, il limite complessivo di spesa, ai sensi dell'art. 8, comma 3, del CCNL, non potrà essere superiore a quello derivante dall'applicazione delle misure individuate nel presente articolo (punti 3.1, 3.3. e componente ricorrente del punto 3.2.); tale ammontare di spesa verrà comunicato dalla Capogruppo alle BCC/Aziende e/o Federazioni locali che lo richiedano al fine di stipulare i suddetti accordi.

Le Parti convengono inoltre che tali eventuali accordi per la disciplina relativa alla individuazione e fruizione dei beni e servizi di welfare, fermo restando il rispetto del sopra indicato limite, dovranno altresì rispettare le seguenti regole di spesa:

- potranno prevedere misure di assistenza sanitaria e/o previdenza integrativa e/o polizze assicurative e/o di copertura dei rischi e/o di Wellness/Wellbeing (quali, servizi di supporto psicologico, servizi di assistenza per genitori e caregiver, campagne vaccinali, percorsi e strumenti di fitness, salute e benessere, percorsi diagnostici);
- le BCC con classificazione EWS in classe di rischio "F" (in "gestione controllata") potranno stipulare tali accordi solo previa autorizzazione della Capogruppo;

- le Parti raccomandano alle BCC/Aziende del Gruppo il minor scostamento possibile rispetto all'impostazione delle misure di Welfare sopra definite dal presente accordo, in modo da poter sfruttare a pieno i benefici di scala derivanti dalle numeriche aggregate del Gruppo.

Resta ferma la facoltà per la singola BCC/Azienda di disporre ulteriori piani di Welfare a favore del personale dipendente.

Le Parti con la sottoscrizione del presente accordo non intendono arrecare pregiudizio agli Enti bilaterali già operanti a livello locale in materia di assistenza sanitaria, quali ad esempio, non esaustivo, la Cassa Mutua Toscana.

Art. 4

Commissione di Gruppo per l'individuazione delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Le Parti istituiscono una Commissione di Gruppo per l'individuazione delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La Commissione costituita pariteticamente tra le parti, in particolare, provvederà ad individuare misure finalizzate ad agevolare la fruizione di permessi per consentire l'assistenza ai familiari, la prevenzione della salute delle lavoratrici e dei lavoratori e il sostegno alla genitorialità e la Banca del tempo Solidale, anche nell'ottica di aggiornare e armonizzare le previsioni in materia presenti nella contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

Art. 5

Commissione di Gruppo per le pari opportunità, l'inclusione e le tematiche ESG

Le Parti promuovono azioni allo scopo di favorire e realizzare una condizione di parità ed uguaglianza sostanziale per garantire a tutto il personale il medesimo trattamento e per prevenire forme di discriminazione fondati su genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, etc..

Le Parti pertanto istituiscono, ai sensi degli artt. 18 e 18-bis del CCNL, la Commissione di Gruppo paritetica per le pari opportunità, l'inclusione e le tematiche ESG.

La Commissione si riunisce ogniqualvolta venga richiesto da ciascuna delle Parti, e comunque con cadenza almeno semestrale, con il compito, oltre che di esaminare le materie individuate negli artt. 18 e 18-bis del CCNL, nonché quelle eventualmente emerse in sede di Commissione nazionale per le pari opportunità o di Commissione nazionale per l'inclusione, di proporre eventuali misure e/o azioni positive finalizzate alla rimozione degli ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità.

Alla Commissione di Gruppo per le pari opportunità, l'inclusione e le tematiche ESG viene demandato il compito di individuare e proporre alle Parti sottoscrittrici del presente accordo misure volte ad agevolare le condizioni di lavoro del personale disabile (quali, ad esempio, abbattimento barriere architettoniche, incentivi allo svolgimento di attività sportive, permessi aggiuntivi anche non retribuiti, etc.) e misure di sostegno alla famiglia volte ad incentivare la parità di genere (quali, ad esempio, congedi per il padre lavoratore per malattia del bambino, incremento dei giorni di congedo di paternità e/o di congedo parentale, etc.).

I permessi sindacali per la partecipazione alle riunioni della presente Commissione sono esenti dalla consegna delle cedole.

Entro il mese di novembre di ogni anno le Aziende/BCC consegnano alla Capogruppo i dati aziendali, aggregati e disaggregati secondo le disposizioni di legge e di contrattazione collettiva e la Capogruppo, a sua volta, provvede a consegnarli tempestivamente alla Delegazione Sindacale di Gruppo stipulante il presente accordo.

Art. 6

Mobilità

Mobilità territoriale ordinaria

Il sensibile aumento dell'estensione territoriale delle Aziende/BCC e in conseguenza della costituzione del Gruppo Bancario Cooperativo per effetto della legge n. 18 dell'8 aprile 2016 e delle operazioni societarie nelle BCC hanno comportato una considerevole estensione del perimetro commerciale e dell'area di mercato di competenza territoriale delle Aziende/BCC con conseguenti ripercussioni sui costi e tempi di percorrenza casa-lavoro del personale.

In tale contesto, le Parti ritengono indispensabile definire regole condivise per la disciplina della mobilità ordinaria del personale.

Ogni dipendente deve avere una propria sede di lavoro assegnata per iscritto e, di norma, corrispondente a quella in cui normalmente svolge la propria attività in via esclusiva e prevalente.

In caso di trasferimento, da Comune a Comune, è dovuto preavviso scritto, a norma dell'art. 61 del CCNL di categoria; in mancanza l'azienda riconoscerà al dipendente, per i giorni di mancato preavviso, il trattamento previsto dall'art. 60 del CCNL di categoria.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, le Parti convengono che, a decorrere dal 1/04/2024, al personale che abbia 3 anni di anzianità nel Gruppo che venga trasferito ad iniziativa dell'Azienda ad altra unità produttiva, ubicata in altro Comune, distante oltre 50 chilometri dalla propria residenza/domicilio calcolata per il percorso più breve, da indirizzo a indirizzo, secondo il motore di ricerca "Google Maps, e faccia uso di autovettura privata per raggiungere il luogo di lavoro, verrà riconosciuta mensilmente una indennità di mobilità/disagio, calcolata giornalmente e pari a 0,40 € per ogni chilometro della sola tratta di andata fra residenza del lavoratore e sede di lavoro eccedente i 30 chilometri.

Per i trasferimenti oltre i 120 km, fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, l'indennità è quantificata nella misura di € 770 mensili lordi.

Le BCC/Aziende, tuttavia, anche su segnalazione delle Organizzazioni sindacali, valuteranno di adottare il criterio del "percorso più veloce" per la quantificazione dell'indennità da corrispondere in quei casi particolari in cui, in base all'esperienza applicativa della normativa in argomento, l'adozione della regola generale (percorso più breve) dovesse risultare, oggettivamente, di particolare gravosità per il dipendente interessato, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i casi di calamità.

Tale indennità non è computabile nella retribuzione utile per il TFR e di alcun istituto retributivo, contrattuale o legale e verrà riconosciuta per un solo viaggio di andata e ritorno nella giornata con la precisazione che per residenza/domicilio si intende la località di dimora abituale comunicata dalla lavoratrice o dal lavoratore alla BCC/Azienda ai sensi dell'art. 38 del CCNL.

L'indennità di mobilità verrà erogata per la durata di 8 anni per singolo trasferimento, limitatamente alle giornate di effettiva percorrenza, riducendosi proporzionalmente per i giorni di assenza dal servizio a qualsiasi titolo di prestazione lavorativa resa da remoto (es. lavoro agile, telelavoro) o nelle giornate di missione, in quest'ultimo caso senza che ne derivi nocumento al lavoratore/lavoratrice

Le parti convengono che tale indennità non sarà riconosciuta se il trasferimento avvenga su richiesta scritta della lavoratrice o del lavoratore o su proposta scritta della BCC/Azienda accettata dalla lavoratrice o dal lavoratore; in tale ultimo caso, la lavoratrice o il lavoratore può farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tale indennità non subirà variazioni in aumento nel caso in cui la maggior distanza tra la nuova sede di lavoro e la residenza o il domicilio derivi dal cambio di residenza o di domicilio della lavoratrice o del lavoratore, mentre sarà ridotta proporzionalmente, fino ad azzerarsi, in ogni caso di avvicinamento tra la residenza o il domicilio e la nuova sede di lavoro, anche qualora essa avvenga su disposizione esclusiva dell'Azienda/BCC.

Tale indennità non verrà riconosciuta, altresì:

- ai Quadri di 3° e 4° livello;
- al personale assegnatario di auto aziendale ad uso promiscuo o utilizzatore di auto in pool;
- al personale nei confronti del quale venga disposto un apposito trattamento migliorativo con analoga finalità;
- al personale beneficiario dell'indennità prevista dall'art. 61, comma 7, del CCNL o al quale la BCC/Azienda abbia messo a disposizione un alloggio, limitatamente al periodo di uso dello stesso.

Le lavoratrici ed i lavoratori che alla data del 01.04.2024 per effetto di precedenti trasferimenti disposti dall'Azienda dal 4 marzo 2019 si trovino già nelle condizioni con le distanze chilometriche sopra elencate, e non ricorra alcuna delle esclusioni sopra elencate, potranno richiedere il pagamento dell'indennità sopra definita con decorrenza dal 1.04.2024 e per la durata di 8 anni sopra definita. Le BCC/Aziende si rendono comunque disponibili a valutare il riconoscimento dell'indennità di mobilità, alle medesime condizioni, anche alle lavoratrici e ai lavoratori trasferiti ad iniziativa aziendale in data anteriore al 4 marzo 2019 quando il trasferimento sia stato comunque disposto in ragione della riforma del Credito Cooperativo.

A tal fine le Parti istituiscono una apposita Commissione Paritetica di Gruppo che valuterà la sussistenza delle ragioni tecniche, organizzative e produttive che hanno determinato il trasferimento ai sensi dell'articolo 61 CCNL con riferimento ai predetti limiti temporali.

In coerenza con il Piano di Sostenibilità ESG delle BCC/Aziende del Gruppo, le Parti auspicano il contenimento della mobilità territoriale delle lavoratrici e dei lavoratori e del disagio da pendolarismo, con particolare riferimento sia ai territori svantaggiati e comuni capoluogo di città metropolitane, sia alle condizioni di genitorialità o di gravi condizioni di salute del personale o dei propri familiari, quali azioni positive in termini di sostenibilità ambientale e sociale. Le Parti a tal fine istituiscono una Commissione paritetica per la limitazione delle emissioni di CO₂ e Sostenibilità Sociale, proponendo tutte le possibili azioni, compreso l'utilizzo della prestazione lavorativa in modalità agile.

In coerenza con quanto sopra, le Parti ritengono indispensabile prevedere incentivi al personale finalizzati a favorire un minore uso dell'autovettura privata. A tale riguardo, le Parti convengono che, in alternativa all'indennità di mobilità sopra definita, alle lavoratrici e ai lavoratori che, in conseguenza di un trasferimento debbano percorrere distanze superiori a 50 km e decidano di utilizzare i mezzi pubblici in luogo dell'autovettura privata per recarsi sul luogo di lavoro, le Aziende/BCC, a fronte di adeguata documentazione, riconosceranno il rimborso delle spese sostenute per gli abbonamenti mensili/annuali (autobus urbani ed extraurbani, treni) nel limite dell'importo dell'indennità di mobilità che il lavoratore/la lavoratrice avrebbe percepito.

Mobilità infragruppo

E' prevista la mobilità del personale, nell'ambito e tra la Capogruppo, le Aziende e le Banche del Gruppo, quale strumento di sviluppo professionale e tutela dei livelli occupazionali.

Al fine di favorire la mobilità infragruppo, la Capogruppo si impegna ad istituire un apposito portale/banca dati (esempio Job posting) visibile a tutto il personale finalizzato alla pubblicizzazione delle posizioni lavorative ricercate al fine di favorire il senso di appartenenza al Gruppo e nell'ottica di preservare le professionalità all'interno del Gruppo. È prevista un'informativa alle OO.SS. nell'ambito dell'incontro annuale di cui all'art. 16 del CCNL.

NOTA A VERBALE

Laddove la norma contrattuale dispone relativamente a trattamenti per il personale delle BCC aderenti alle Federazioni, per quanto ovvio, si fa esclusivo riferimento alle BCC aderenti al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

Art. 7

Commissione di Gruppo in materia di profili professionali derivanti da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione

Le parti istituiscono una Commissione di Gruppo per l'individuazione della disciplina di profili professionali derivanti da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione.

La Commissione, costituita pariteticamente tra le Parti, provvederà ad individuare i profili professionali derivanti da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione e ad aggiornare e armonizzare le previsioni in materia presenti nella contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

Art. 8

Efficacia

Le Parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL vigente, condividono che tutte le materie e gli istituti disciplinati nel presente accordo sostituiscono integralmente, a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva, qualsiasi analoga disposizione disciplinata dall'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali ovvero stipulata dalle Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo.

Ad integrazione del presente Accordo, le Parti individuano le disposizioni dell'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e della contrattazione integrativa stipulata dalle Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo che, non essendo state sostituite e/o espressamente abrogate, sono allegate e costituiscono parte integrante e inscindibile del presente accordo, continuando a produrre effetti nei confronti di tutto il personale delle sole Aziende e/o Banche originariamente o attualmente destinatarie della stessa contrattazione, fatta salva l'eventuale futura, anche progressiva, sostituzione per effetto delle corrispondenti pattuizioni che interverranno tra le Parti del presente Accordo.

Il presente contratto integrativo, incluso ogni allegato allo stesso, pertanto sostituisce integralmente qualsiasi accordo di secondo livello e/o contratto integrativo vigente.

Inoltre, le Parti - prendendo atto sin d'ora della necessità di proseguire il confronto sulle materie non trattate o non integralmente definite nel presente accordo - istituiscono una Commissione di Gruppo per la definizione della Contrattazione Integrativa che costituisca una disciplina organica ed esaustiva per tutto il personale alle dipendenze di Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

Tale Commissione avvierà i propri lavori entro il mese di settembre 2024.

Le Parti precisano che i contratti/accordi aziendali sottoscritti, ad esito di procedure previste dal CCNL continueranno ad espletare i loro effetti nei confronti dei lavoratori delle BCC/Aziende stipulanti.

Art. 9

Decorrenze e scadenze

Il presente Accordo decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, ed avrà scadenza il 31 dicembre 2024.

Le Parti dichiarano che l'efficacia del presente Accordo è comunque subordinata all'approvazione da parte dell'Assemblea delle Lavoratrici e Lavoratori e dei competenti Organismi aziendali.

Allegati:

-
- 1) Accordo sul lavoro agile**
 - 2) Accordo sul VPA**
 - 3) Disposizioni rivenienti dai CIR/CIA in vigore**
 - 4) Disposizioni del “Contratto Collettivo di lavoro di Secondo Livello della BCC Ravennate”**

Roma, 19/04/2024

ICCREA BANCA SPA

La Delegazione Sindacale di Gruppo

FABI

FIRST- CISL

FISAC-CGIL

UGL-CREDITO

UILCA/UIL

