



Coordinamento Nazionale Gruppo Cassa Centrale Banca

<https://www.fabibcc.it/ccb>

coord.gruppoccb@fabi.it

IL NUOVO CONTRATTO INTEGRATIVO IN SINTESI

(accordi del 1° giugno 2023 e del 1° dicembre 2023)



Le "fondamenta" del nostro patrimonio di tutele contrattuali sono solide e su queste intendiamo costruire il nostro futuro.

Con l'avvio dei Gruppi Bancari Cooperativi, gli accordi nazionali hanno sancito la sostituzione dei contratti integrativi regionali/provinciali con il Contratto Integrativo di Gruppo (CIG). Una storia **sindacale costruita in oltre 40 anni di contrattazione e che, per effetto della costituzione dei gruppi, rischiava di essere persa.**

Con gli accordi del 1° giugno e del 1° dicembre scorsi, il patrimonio di tutele costruito in tanti anni è stato messo in "cassaforte" e su quelle fondamenta oggi siamo partiti nell'aggiungere nuove previsioni necessarie ad intercettare l'evoluzione che il nostro mondo ha avuto in questo periodo.

Con questi accordi ciò che andiamo ad acquisire è non solo "sostanza", ma soprattutto "valore", il quale è principalmente rappresentato da quegli affidamenti che al Tavolo si sono faticosamente creati ma che oggi rappresentano il miglior



viatico per guardare con maggiore serenità al domani che ci attende. Un investimento che ci dà ancora la possibilità di sentirci protagonisti del nostro domani.

1. VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

FORMAZIONE

- ✔ Formazione prioritariamente in presenza o webinar in diretta
- ✔ Formazione a distanza svolta in orario di lavoro in ambienti protetti, non in concomitanza con altre attività lavorative, privilegiando la formazione da remoto
- ✔ Formazione presso altre BCC e aziende del Gruppo
- ✔ Formazione ai neo assunti preventiva rispetto all'inserimento nel ruolo
- ✔ Due giorni ulteriori di formazione/aggiornamento obbligatori ai colleghi che rientrano dopo periodi di assenza per maternità/paternità o malattia oltre i cinque mesi
- ✔ Attività di docenza privilegiando e valorizzando le professionalità interne all'azienda



VALUTAZIONE DEL PERSONALE E SVILUPPO PROFESSIONALE

- ✔ Previsto il coinvolgimento sindacale nelle materie dello sviluppo professionale e della valutazione, con appositi incontri per comunicare indirizzi, principi e criteri che si intendono adottare
- ✔ Le aziende, nell'ambito dei processi di valutazione, dovranno prevedere momenti di confronto con la/il Lavoratrice/Lavoratore



TAVOLO DI CONFRONTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Viene istituito un tavolo di confronto con l'obiettivo di definire un nuovo sistema di classificazione del personale che valorizzi le Lavoratrici e i Lavoratori. A tale scopo si analizzeranno i seguenti temi:

- ⇒ assetti organizzativi aziendali
- ⇒ nuove figure professionali
- ⇒ fabbisogni formativi
- ⇒ modalità utili a favorire la mobilità infragruppo volontaria
- ⇒ sistemi di valutazione

2. PROFILI PROFESSIONALI



In attesa di affrontare la materia in termini complessivi ed organici, si definiscono fin da subito i profili professionali riguardanti:

1. ESTERNALIZZAZIONE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

REFERENTI FUNZIONI DI CONTROLLO	<ul style="list-style-type: none">• Aziende > 70 dipendenti: vanno inquadrati nella categoria dei Quadri Direttivi ad un livello graduato in base alle dimensioni aziendali, alla professionalità e all'esperienza acquisita• Aziende < 70 dipendenti: vanno inquadrati al livello minimo 3A4L. Se assegnatari di più funzioni di controllo vanno inquadrati nella categoria dei Quadri Direttivi
--	--

2. CAMBIO DI MODELLO DISTRIBUTIVO

RESPONSABILE FILIALE CAPOFILA	<ul style="list-style-type: none">• Inquadramento minimo come previsto dagli articoli 95 e 110 del CCNL vigente sommando anche gli addetti delle filiali subordinate
RESPONSABILE/ REFERENTE FILIALE SUBORDINATA	<ul style="list-style-type: none">• Indennità di 170,00€, ridotta fino a concorrenza per coloro che già percepiscono altri trattamenti economici (ad personam, indennità o altri emolumenti in via continuativa)
CONSULENTI/ GESTORI o altra denominazione equivalente	<ul style="list-style-type: none">• Indennità di 140,00€ per gli addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela famiglie e per gli addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela imprese• Indennità di 170,00€ per Lavoratrici/Lavoratori di cui sopra con assegnazione stabile ed esclusiva di clientela ad elevata complessità• Indennità di 170,00€ per Lavoratrici/Lavoratori che forniscono consulenza alla propria clientela, propongono e seguono un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela <p>Tali indennità saranno riassorbite con l'assegnazione dell'inquadramento superiore al minimo previsto dal CCNL</p>

Vengono fatti salvi gli accordi aziendali di miglior favore



3.TUTELA DELLA MOBILITA' TERRITORIALE

I processi di riorganizzazione hanno impattato negativamente sulle Lavoratrici e sui Lavoratori in termine di incremento dei costi e dei tempi di percorrenza casa-lavoro.

Per questo motivo abbiamo previsto nuove tutele a favore di tutti i lavoratori del Gruppo in caso di trasferimento per iniziativa aziendale



- ➔ Impegno aziendale a tenere conto **nei trasferimenti delle condizioni personali e di famiglia** dei dipendenti e del loro domicilio abituale
- ➔ I **trasferimenti di lavoratori con dimostrabili impedimenti familiari dovranno essere eventualmente disposti tenendo conto delle loro esigenze** (ad esempio: genitori fino ai 3 anni di vita del figlio, lavoratori part-time, genitori monoparentali, situazioni di assistenza a familiari anziani)
- ➔ A decorrere dal 1° gennaio 2024 verrà riconosciuto ai lavoratori che abbiano subito o subiranno **un trasferimento per disposizione aziendale oltre i 35 km dal domicilio abituale**:
 - una **indennità di disagio**: per l'utilizzo della autovettura privata per raggiungere il posto di lavoro
 - da 35 Km a 49 km per tratta: 150 euro mensili
 - da 50 km a 59 km per tratta: 200 euro mensili
 - da 60 km a 69 km per tratta: 250 euro mensili
 - da 70 km a 79 km per tratta: 300 euro mensili
 - da 80 km a 89 km per tratta: 350 euro mensili
 - da 90 km a 99 km per tratta: 400 euro mensili
 - da 100 km per tratta: 700 euro mensili
 - in caso di utilizzo dei **mezzi pubblici** è previsto il rimborso integrale dell'abbonamento casa lavoro e la concessione di un orario di lavoro flessibile in considerazione degli orari dei mezzi pubblici

Esclusioni:

- in caso di utilizzo di auto aziendale con costo a carico dell'azienda
- in caso di trasferimento su richiesta del lavoratore o di cambio di domicilio dello stesso

- ➔ **Biciclette**: finanziamento a tasso zero fino ad euro 5.000,00 della durata di 13/60 mesi per l'acquisto di una bicicletta a propulsione muscolare o pedalata assistita

È stato previsto, infine, l'impegno della Capogruppo a monitorare l'applicazione della norma e a intervenire presso le BCC in caso emergessero criticità

Rimangono in vigore gli accordi aziendali se migliorativi



4. CLIMA AZIENDALE, BENESSERE LAVORATIVO E PRESSIONI COMMERCIALI



La qualità del clima aziendale e il benessere lavorativo sono, da sempre, una priorità per la FABl. Per questo, abbiamo voluto sentire direttamente i colleghi attraverso una indagine di clima svoltasi nei mesi scorsi su tutto il Gruppo. I risultati emersi ci hanno spinto a portare la materia alla attenzione della Capo Gruppo e a fissare nel contratto integrativo dei precisi impegni fra le parti



La qualità del lavoro e il benessere lavorativo sono temi che, come noi, la Capogruppo considera delle priorità. Per questo si è resa disponibile ad analizzare le indagini svolte e definire gli interventi idonei a rimuovere le condizioni di disagio, con priorità nelle realtà aziendali dove sono emerse le maggiori criticità



In tema di salute e sicurezza, verranno definiti a livello di Gruppo i metodi per la rilevazione dello stress lavoro-correlato validi per tutte le BCC/Aziende. I risultati di tali rilevazioni saranno oggetto di valutazione da parte della delegazione sindacale di gruppo



In tema di politiche commerciali, per evitare pressioni indebite sui lavoratori, le BCC devono privilegiare obiettivi di squadra rispetto a quelli individuali, limitare le rilevazioni commerciali, fissare obiettivi qualitativi e non solo quantitativi, attivare un confronto costante con la Lavoratrice e il Lavoratore sulla definizione degli obiettivi e, infine, coinvolgere le RSA aziendali

5. LAVORO AGILE

È stato migliorato quanto previsto dalla legge e dal CCNL



I Destinatari sono tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato e determinato, anche part time



Nella concessione del lavoro agile va data priorità a

- Destinatari per sé stessi, o per i familiari, dei permessi di cui alla L. 104/1992
- Lavoratori con particolari situazioni di fragilità personali e/o familiari
- Lavoratori con figli fino a 12 anni di età



La prestazione lavorativa è caratterizzata dalla flessibilità e, quindi, va inserita la sola causale "lavoro agile" al posto delle timbrature previste ordinariamente



6. RELAZIONI INDUSTRIALI

Viene costruito un sistema di relazioni sindacali efficace e moderno che garantisca

1. Trasparenza e condivisione completa delle informazioni,
2. Costante confronto tra le Parti a livello aziendale e di Gruppo



A livello di Gruppo

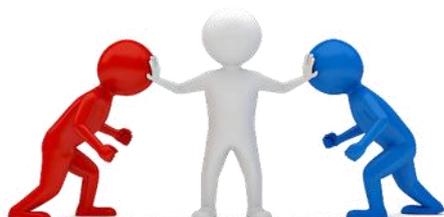
- ⇒ Alla Delegazione Sindacale di Gruppo verranno inviate annualmente la sintesi del piano strategico, i dati mensili relativi al lavoro straordinario, l'ammontare complessivo dei premi erogati/bonus pool discrezionali e il numero dei beneficiari interessati divisi per Azienda
- ⇒ In caso di invio di lettere/comunicazioni massive in ottemperanza a normative specifiche da sottoporre a categorie di Lavoratrici/Lavoratori per la loro sottoscrizione per accettazione, le Parti firmatarie del presente accordo verranno tempestivamente informate

A livello aziendale

- ⇒ Alle RSA vanno inviate annualmente: il dettaglio dei programmi dei corsi di formazione, il numero del personale di nuova assunzione, con tutte le caratteristiche (tipo di contratto, categorie protette, inquadramenti, sesso, ecc.), i rapporti di lavoro cessati, il numero di trasferimenti tra filiali e/o uffici, il numero dei dipendenti suddivisi per inquadramento e ruolo, passaggi di livello e promozioni effettuate, importi complessivi delle retribuzioni corrisposte con inquadramenti e numero di dipendenti a cui si riferiscono, andamento complessivo della banca delle ore, ammontare delle prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi
- ⇒ Le RSA vanno informate circa l'apertura di sportelli e/o Uffici, le modifiche all'organigramma aziendale, i controlli a distanza e/o informatici e l'adozione di regolamenti disciplinari

Nuova procedura di gestione dei conflitti aziendali

Qualora, a livello aziendale, emergano particolari problematiche e/o disapplicazione delle norme contrattuali, le Rappresentanze Sindacali Aziendali potranno richiedere il coinvolgimento diretto della Delegazione Sindacale di Gruppo





7. WELFARE 365

Il nuovo contratto riserva particolare attenzione al welfare, in coerenza con quanto chiesto in piattaforma, ponendo al centro il benessere delle persone!

A. CONCILIAZIONE LAVORO FAMIGLIA



Vanno favorite **forme di elasticità** della prestazione lavorativa attraverso la concessione di flessibilità di orario per far fronte a particolari esigenze personali/familiari che non siano diversamente gestibili

B. PERMESSI



Introdotti due giorni all'anno di permesso retribuito per assistenza in caso di ricovero, intervento o accesso al pronto soccorso del coniuge/convivente more uxorio o di un parente entro il terzo grado o componente della famiglia anagrafica, in aggiunta a quanto previsto dalla legge, CCNL e contratti integrativi territoriali

C. DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE



Prevista la disconnessione dalle 18:00 alle 08:00 nelle giornate lavorative nonché il sabato, la domenica e ogni altro momento di assenza giustificata (part time, ferie, festività, permessi, malattia, ecc.)



Durante il periodo di riposo non può essere richiesto alla Lavoratrice e al Lavoratore la lettura di mail, telefonate aziendali, ecc., inoltre lo stesso può disattivare tutti i dispositivi aziendali

D. POLIZZA ASSICURATIVA INFORTUNIO



Fatte salve le condizioni di maggior favore in essere presso le aziende, le coperture assicurative per infortunio previste dal CCNL sono elevate come segue:

		da	a
Aree professionali:	morte	43.602,17€	200.000€
	Invalidità permanente	65.403,22€	250.000€
Quadri Direttivi:	morte	92.176,19€	200.000€
	Invalidità permanente	135.191,85€	250.000€

E. IL NUOVO WELFARE SANITARIO

A partire dal 1.1.2024, è stato previsto un contributo aggiuntivo a Cassa Mutua finalizzato ad aumentare le prestazioni sanitarie, pari a:



Il contributo totale stimato è di circa 3.500.000€ annui pari a circa 300€ medi a dipendente di cui: 70€ a carico lavoratore e 230€ a carico azienda

Il nuovo contributo assorbe i contributi previsti dai contratti integrativi regionali previgenti quali Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Trentino e Campania

Per trovare le migliori soluzioni applicative è in corso una commissione tecnica coadiuvata dagli enti bilaterali del settore

F. WELFARE AZIENDALE



A partire dal 1° ottobre 2023 verranno versati **225€ annui** sulla posizione individuale di welfare aziendale di ciascun lavoratore



Tale importo sarà corrisposto annualmente a partire dal 1° gennaio 2024 (il primo anno è comprensivo del rateo 4° trim. 2023 e sarà di 281,25€)



L'importo potrà essere utilizzato per servizi welfare, quali:

- previdenza complementare
- assistenza sanitaria integrativa
- rimborso spese sostenute per l'educazione e l'istruzione dei propri familiari
- spese sostenute per la frequenza a ludoteche e centri estivi ed invernali
- rimborso spese sostenute per il trasporto pubblico
- opere e servizi utilizzabili dai dipendenti presso aziende convenzionate, finalizzate alla educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria



L'importo non utilizzato sulla piattaforma welfare a fine anno sarà versato automaticamente al Fondo Pensione



G. MUTUI PRIMA CASA

L'accordo va applicato a tutti i dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo, per acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento, acquisto quota coeredi, riscatto, integrazione prezzo per permuta, acquisto nuda proprietà per prima casa solo se già detenuta in usufrutto oppure di usufrutto in caso si detenga la nuda proprietà, estinzione residui di mutui contratti per le medesime finalità a condizioni più onerose, surroga di mutui ipotecari prima casa già in essere presso altro istituto di Credito qualora il mutuo esistente abbia condizioni pregresse più onerose rispetto a quelle riservate ai dipendenti



CONDIZIONI

- ⇒ Importo massimo: 300.000€ e comunque non oltre l'80% del maggior valore tra il prezzo di acquisto e il valore di mercato del bene. Rapporto rata/reddito max 35%
- ⇒ Durata: max 30 anni
- ⇒ Preammortamento in caso di costruzione e ristrutturazione: stesse condizioni del mutuo deliberato
- ⇒ Spese di istruttoria e di perizia a carico della banca
- ⇒ Prolungamento della scadenza: fino a ulteriori cinque anni rispetto alla scadenza originaria
- ⇒ Sospensione: fino a 12 mesi del pagamento di ciascuna rata

I titolari dei mutui già in essere avranno la facoltà di chiedere ed ottenere l'applicazione delle condizioni di cui al presente accordo

TASSO DI INTERESSE

Per quanto riguarda **il tasso di interesse**, viste le notevoli differenze presenti presso le BCC, la sua fissazione è stata **demandata al confronto Azienda / RSA che dovrà concludersi entro il primo trimestre 2024**. Azienda e RSA dovranno tenere conto del tasso applicato dal resto del sistema bancario per i propri dipendenti e del tasso che la BCC applica mediamente alla primaria clientela. L'esito del confronto aziendale sarà monitorato puntualmente dalla Delegazione di Gruppo





8. TICKET PASTO

Dal 1.10.2023 l'importo del ticket pasto elettronico è pari a 8€

Non sono più previsti i ticket cartacei per il notevole carico fiscale collegato, salvo esigenze particolari che vanno condivise fra Azienda e Lavoratore

Gli importi di miglior favore esistenti presso le singole Aziende/Bcc sono salvaguardati

I Lavoratori che rinunciano ai 225€ di welfare aziendale di cui al punto F, beneficiano di un valore del ticket pasto di 9€

Tutti i lavoratori possono decidere, in alternativa al ticket elettronico, di

- versare l'intero valore facciale del ticket pasto al Fondo Pensione
- versare l'intero valore facciale del ticket pasto in busta paga
- versare la parte eccedente gli 8€ in busta paga, mantenendo il ticket a 8€

LE OPZIONI A CONFRONTO		NON RINUNCIA AL WELFARE	RINUNCIA AL WELFARE
WELFARE	Versamento nella propria posizione welfare aziendale totalmente esentasse (se non utilizzato a fine anno sarà versato al Fondo Pensione)	225,00 €	- €
Ticket Elettronico	Importo facciale del Ticket pasto Il ticket è esentasse fino a 8€ - la parte eccedente viene tassata. Quindi l'importo netto del ticket tenendo conto delle trattenute* di legge è di ..	8,40 € 8,18 €	9,00 € 8,44 €
In busta paga intero ticket	Il lavoratore può decidere di versare l'intero ticket IN BUSTA PAGA . In questo caso sconta la tassazione ordinaria.	indennità giornaliera LORDA 6,72 € indennità giornaliera NETTA* 3,70 €	7,20 € 3,96 €
In busta paga importo sup. a 8€	Chi ha rinunciato al welfare può tenere fermo il ticket a 8€ e versare la parte eccedente IN BUSTA PAGA .	Importo facciale del Ticket indennità giornaliera LORDA 8,00 € indennità giornaliera NETTA* 0,80 € 0,44 €	8,00 € 0,80 € 0,44 €
Fondo pensione	Il lavoratore può optare per il versamento del ticket AL FONDO PENSIONE : questa scelta prevede un contributo all'Inps del 10% fino al limite di 8€ mentre all'importo superiore si applica la contribuzione ordinaria. Tale importo giornaliero viene versato nella posizione individuale del Fondo e verrà tassato con le ordinarie aliquote al momento della prestazione (23% per anticipi e 15% in riduzione alla momento della pensione).	7,49 €	7,92 €

9. VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE (EX PDR)

Il nuovo Valore di Produttività aziendale sostituisce il vecchio Premio di Risultato, in vigore da oltre vent'anni e si adegua alla costituzione dei Gruppi Bancari Cooperativi

L'accordo stipulato il 1° giugno 2023 ha l'obiettivo di garantire una continuità di erogazione, pur nella variabilità insita nel meccanismo

IL NUOVO SISTEMA DI CALCOLO



Il nuovo sistema 'misura' i risultati di bilancio della BCC e del Gruppo Bancario Cooperativo, e calcola due Quote del Premio: **Quota A riferita al bilancio della singola BCC** e **Quota B riferita al bilancio consolidato di Gruppo**



Sono stati ridefiniti **gli ambiti identificandoli nelle 5 aree territoriali del Gruppo** per classificare le BCC in 4 fasce di eccellenza come da CCNL



Sono stati definiti **gli indicatori, gli ambiti equivalenza e percentuali di RLG da applicare anche sotto equivalenza**, per garantire l'erogazione anche in caso di andamento negativo. Nel calcolo del RLG sono stati **sterilizzati i costi degli esodi collettivi e individuali** in deroga a quanto previsto dal CCNL



Per le società del Gruppo (CCB, Allitude, Claris, Prestipay, ecc.) è stato definito un sistema collegato agli andamenti del Bilancio Consolidato

I DESTINATARI

Sono destinatari del premio, in aggiunta al CCNL

- chi ha cambiato azienda all'interno del gruppo
- gli eredi in caso di decesso
- i lavoratori con contratto a tempo determinato anche se non in servizio al momento dell'erogazione
- i lavoratori con contratto di somministrazione se in servizio al momento dell'erogazione



CONVERSIONE IN WELFARE

In caso di conversione di tutto o in parte del VPA in Welfare è prevista **una maggiorazione del 15%**

Il nuovo sistema di calcolo è sperimentale con validità solo per l'esercizio 2023 erogazione settembre 2024. Nel corso del 2024 sarà stipulato un nuovo accordo, dopo aver sperimentato il nuovo meccanismo





Le materie definite nel nuovo Contratto Integrativo di Gruppo vanno a sostituire quelle previste, se presenti, nei contratti integrativi regionali previgenti

I trattamenti di miglior favore rinvenuti da accordi sindacali aziendali continueranno ad essere applicati nelle rispettive BCC/CRA/RAIKA

Nel mese di gennaio definiremo il testo coordinato a cui saranno allegati i contratti integrativi regionali che saranno applicati alle BCC/CRA/RAIKA di pertinenza



A breve saranno convocate le assemblee dei lavoratori per illustrare nel dettaglio i contenuti degli accordi e condividere il percorso di rinnovo con le Lavoratrici e Lavoratori del Gruppo



Per qualsiasi informazione o chiarimento il coordinamento FABI Cassa Centrale Banca è a disposizione all'indirizzo mail coord.gruppoccb@fabi.it.

Con l'occasione auguriamo a tutti Voi buone feste!

Trento, 14 dicembre 2023

Il Coordinamento Nazionale FABI Gruppo CCB

