



PRESENTATA LA PIATTAFORMA DEL PRIMO CONTRATTO INTEGRATIVO DEL GRUPPO BCC ICCREA

Nella giornata di giovedì 21 dicembre 2023 la **FABI** e le altre Organizzazioni Sindacali hanno presentato alla Delegazione datoriale del Gruppo BCC Iccrea la piattaforma del Contratto Integrativo di Gruppo, in un incontro che si è tenuto a Roma nella sede di Lucrezia Romana.

La piattaforma, frutto di un complesso lavoro di analisi e di sintesi sulla normativa integrativa attuale, che conta ben 13 contratti territoriali e 6 aziendali, è stata presentata nelle assemblee sindacali che si sono tenute in tutto il territorio nazionale nelle BCC e nelle Aziende del Gruppo.

Le assemblee sono state particolarmente partecipate dalle colleghe e dai colleghi, che hanno approvato pressoché all'unanimità la piattaforma presentata, con una percentuale di favorevoli pari al 99,40 %.

Inizia ora il percorso negoziale, che dovrà avere tempistiche rapide e certe, per dare risposte immediate su quelle materie di più forte impatto e interesse per le Lavoratrici ed i Lavoratori: ticket pasto, mobilità territoriale e professionale, welfare, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, profili professionali, indennità.

Un percorso che dovrà trovare necessariamente un primo step conclusivo entro l'avvio del negoziato di rinnovo del CCNL, utile alla definizione di una cornice complessiva di riferimento univoca per tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori coinvolti, che al contempo mantenga le previsioni contrattuali esistenti ove non normate in questa prima fase.

Dopo l'illustrazione della piattaforma da parte del **Coordinatore Nazionale FABI Piergiuseppe Mazzoldi**, a nome di tutte le Organizzazioni Sindacali, e del successivo ampio ed approfondito dibattito, le Parti hanno quindi calendarizzato i prossimi incontri che si svolgeranno con un ritmo serrato per tutto il mese di gennaio, a partire già da lunedì 8.1.2024.

Come FABI abbiamo sottolineato l'importanza di questo momento, poiché si tratta del primo Contratto Integrativo del Gruppo Iccrea: quello che verrà sottoscritto non sarà solo un complesso di norme ma una "carta d'identità" che definirà anche i valori perseguiti e l'attenzione del Gruppo stesso verso tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori che ne fanno parte.

Roma, 21.12.2023

COORDINAMENTO FABI GBCI





DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BCC ICCREA

Piattaforma rivendicativa del Contratto Integrativo Gruppo Bcc Iccrea

ai sensi degli artt. 8 e 29 CCNL 11.06.2022

PREMESSA

L'avvio dei Gruppi Bancari Cooperativi conseguente alla riforma del Credito Cooperativo determinata dalla legge 8 aprile 2016 n.49 ha comportato una significativa evoluzione nella struttura delle relazioni sindacali nel settore, che ha trovato preciso riscontro normativo sia con l'accordo sugli assetti contrattuali del 13 maggio 2021, sia con l'accordo di rinnovo del CCNL stipulato in data 11 giugno 2022.

A seguito di tali accordi, infatti, da un lato l'art.8 del CCNL stabilisce che il "secondo livello di contrattazione per le materie delegate, in tutto o in parte, dal (...) contratto collettivo e dalla legge" si deve configurare quale contratto integrativo "di Gruppo, 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 (...)".

Dall'altro, l'art.29 del CCNL ora vigente prevede che "i Contratti integrativi di Gruppo (...) **sostituiranno** 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, nei confronti delle quali troverà applicazione il Contratto Integrativo di Gruppo".

In forza del combinato disposto di tali norme, quindi, il contratto integrativo di Gruppo è destinato a subentrare, al secondo livello di contrattazione, ai contratti integrativi territoriali ed aziendali senza penalizzare il ruolo delle Rappresentanze Sindacali Aziendali che invece dovranno trovare una valorizzazione negoziale grazie all'apporto del livello negoziale di Gruppo.

La necessità di una contrattazione integrativa di Gruppo, peraltro, non è esclusivamente conseguenza di tale innovazione normativa: essa infatti risponde altresì all'esigenza di aggiornare – uniformandoli – alcuni istituti e di introdurre un complesso di nuove tutele identiche per tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori del Gruppo in considerazione del mutato contesto operativo ed organizzativo in cui si collocano le Aziende e le Banche del Gruppo medesimo, oltre alla stessa Capogruppo: l'evoluzione delle mansioni lavorative, l'affermazione di nuovi profili professionali, la diffusione di modelli distributivi aziendali prima sconosciuti, la gestione della mobilità, sono solo alcuni dei temi urgenti che questa piattaforma ha l'ambizione di affrontare e disciplinare.

Oltre a ciò, l'elevato tasso inflattivo e l'aumento dei tassi sui mutui dei dipendenti impongono di intervenire significativamente anche sugli istituti di carattere economico tipici della contrattazione di secondo livello, a partire dal ticket pasto, adeguandoli all'aumentato costo della vita.



I Contratti Integrativi territoriali ed Aziendali, che da sempre sono stati l'elemento distintivo del nostro settore, non possono essere soppressi in assenza di una normativa sostitutiva.

L'opera di armonizzazione dei contratti integrativi territoriali ed aziendali attualmente vigenti, infatti, è talmente complessa e vasta che non può realizzarsi efficacemente in un'unica fase, pena un allungamento dei tempi del negoziato incompatibile con la tempestività della tutela sulle materie oggetto di nuova disciplina: occorre, quindi, procedere per gradi, lungo un processo "a tappe" che, giocoforza, non può essere di immediato completamento.

Per questo motivo, il primo Contratto Integrativo di Gruppo disciplinerà – armonizzandoli – soltanto alcuni degli istituti propri della contrattazione di secondo livello, quelli più urgenti, più strategici e di maggior importanza nella prospettiva della tutela e valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo: le residue materie continueranno ad essere disciplinate dai contratti integrativi territoriali ed aziendali, che dunque resteranno vigenti in relazione alla loro disciplina.

Il primo Contratto Integrativo di Gruppo, infatti, rappresenta il minimo comun denominatore rispetto ai trattamenti delle lavoratrici e dei lavoratori di tutto il Gruppo, siano essi dipendenti delle società del perimetro diretto e delle Banche di Credito Cooperativo.

Si tratta del primo, pur fondamentale, passo verso l'armonizzazione della normativa contrattuale di secondo livello: armonizzazione che potrà trovare compiuto compimento solo in una seconda fase, nell'ambito dello svolgimento costante di proficue relazioni sindacali con la parte datoriale.

In tal senso le Delegazioni Sindacali di Gruppo ritengono che il patrimonio contrattuale e normativo consolidato nel tempo ai vari livelli debba essere preservato, in quanto valorizza le **specificità territoriali/aziendali** all'interno del Gruppo Bancario Iccrea.

La Delegazione Sindacale di Gruppo ritiene pertanto che sia indispensabile concentrare gli sforzi per affrontare gli argomenti più strategici e urgenti a tutela e valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori e mantenere nel frattempo salvi gli eventuali accordi aziendali/territoriali sulle altre tematiche.

Questo contratto integrativo costituisce una **prima tappa di armonizzazione della normativa a livello di gruppo**. In un secondo momento la Delegazione Sindacale di Gruppo avvierà un ulteriore confronto con la Capogruppo per armonizzare in **via graduale** tutte le materie demandate al secondo livello.

Questo primo contratto integrativo di Gruppo rappresenta un momento di **transizione** che prevede in via sostanziale sia la definizione di riferimenti normativi univoci sia l'applicazione di quanto previsto dai contratti integrativi in essere per quanto non si andrà a trattare in questa prima fase.

L'obiettivo, dunque, è definire le principali materie e garantire la validità della ricca storia della contrattazione locale, per raggiungere gradualmente una futura omogeneizzazione normativa all'interno del Gruppo BCC Iccrea.

Eventuali normative di maggior favore sugli argomenti disciplinati dal Contratto Integrativo di Gruppo continueranno a trovare applicazione.



SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Le Parti stipulanti il presente accordo dichiarano, in linea con l'Accordo Nazionale del 13 maggio 2021 sugli Assetti Contrattuali e conformemente a quanto espresso nei concetti del Codice Etico e Comportamentale di Capogruppo, l'importanza strategica e rilevante dei rapporti e delle relazioni sindacali al fine di perseguire sempre nuove convergenze per la crescita, la competitività e l'occupazione sostenibile.

Nel rispetto dei propri ruoli, le Parti mantengono costanti rapporti utili a garantire un dialogo partecipativo e decisioni condivise in merito alle problematiche inerenti alle società del Gruppo e alle banche affiliate.

Per la realizzazione pratica del sistema di relazioni sindacali le Parti concordano di istituire idonei strumenti che permettano, a tutti i livelli, un adeguato ed efficace funzionamento delle relazioni sindacali. Al riguardo, in coerenza con gli impegni/obiettivi sopra richiamati e conformemente con quanto in materia è regolato dalle specifiche norme di legge, nonché dalle disposizioni contrattuali nazionali ed aziendali vigenti, le Parti, con il presente accordo, convengono che le società e le aziende del Gruppo bancario Iccrea comunicheranno preventivamente alle Organizzazioni Sindacali le seguenti informazioni:

- a) le assunzioni di personale (specificando nomi, inquadramenti, categoria, qualifica, grado, mansioni iniziali, servizi o uffici assegnati)
- b) i movimenti di personale da una struttura o da un servizio all'altro
- c) le promozioni ed altri passaggi a superiore inquadramento
- d) il numero di dipendenti destinatari di premi economici in virtù del sistema incentivante di Gruppo
- e) i lavoratori assunti con contratti di tirocinio, stage e atipici (tempo determinato, somministrazione, etc.)
- f) in concomitanza all'avvio di procedure relative a modifiche delle strutture organizzative aziendali, ivi compresa l'apertura di nuove filiali, l'Azienda fornirà alle RR.SS.AA. un'adeguata informativa sul relativo programma almeno 15 gg. prima che il medesimo sia portato all'approvazione dell'Organo competente, impegnandosi a sottoporre allo stesso le eventuali considerazioni formalizzate in merito dalle Organizzazioni Sindacali
- g) la presentazione del piano strategico
- h) le chiusure o trasferimenti di sedi di lavoro, con possibilità da parte delle OOSS di richiedere un incontro per la ricerca di soluzioni condivise.

Le Parti dichiarano altresì di favorire un confronto utile per concordare quelle iniziative/soluzioni che potrebbero derivare da tali informazioni.

Nell'ambito delle procedure di cui all'art. 11 bis CCNL, la calendarizzazione degli incontri dovrà essere effettuata considerando la contestualità delle varie procedure nell'intero Gruppo, al fine di permettere la presenza fattiva di tutte le Delegazioni Sindacali.

Ad integrazione di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 11 bis CCNL, i componenti delle Delegazioni Sindacali di Gruppo hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, integrativi rispetto a quelli di legge, ed al rimborso delle spese sostenute per la partecipazione alle riunioni di cui all'art.11.

Ad integrazione di quanto previsto all'art.16 CCNL, alle Delegazioni Sindacali di Gruppo vanno comunicati mensilmente, in formato elettronico, gli elenchi degli iscritti suddivisi per Banca/Azienda.



TICKET PASTO – MUTUI PRIMA CASA DIPENDENTI - MOBILITÀ

A) TICKET PASTO

Il ticket pasto, il cui valore facciale non viene aggiornato da molti anni, a seguito del forte aumento dell'inflazione non è adeguato al reale costo della vita.

Chiediamo quindi un coerente adeguamento del valore, proponendo altresì la possibilità di devolvere la parte soggetta a tassazione a forme di welfare allo scopo di ridurre l'impatto fiscale.

Il ticket pasto sarà corrisposto per intero a tutto il personale dipendente, sia a tempo pieno che a tempo parziale, nella misura di 12,00 euro al giorno.

Il ticket pasto va riconosciuto anche per ciascuna giornata in servizio in cui il personale usufruisce di permessi retribuiti.

I lavoratori, con richiesta annuale da effettuare entro il precedente mese di novembre, potranno destinare al Fondo Pensione Nazionale delle BCC/CRA o a forme di welfare l'intero importo del ticket pasto o il solo importo soggetto a tassazione, anche per ovviare alle eventuali difficoltà di utilizzo.

B) MUTUI PRIMA CASA DIPENDENTI

A partire dal mese di luglio 2022 i forti rialzi dei tassi di riferimento dei mutui ipotecari prima casa dipendenti (Euribor /BCE/ecc.) hanno comportato gravi disagi finanziari e difficoltà di sostenibilità del pagamento per i dipendenti interessati, creando di fatto un vero disagio sociale.

Con il duplice obiettivo da un lato di calmierare il suddetto effetto dell'aumento dei tassi, dall'altro di fornire alcuni elementi comuni e distintivi di Gruppo nell'erogazione del credito, si propongono le seguenti condizioni economiche da applicare ai mutui ipotecari dipendenti legati alla prima casa. Ciò deve avvenire con spirito inclusivo, salvaguardando dunque eventuali condizioni migliorative.

Condizioni economiche:

Tasso Fisso: IRS puro del periodo (durata del piano di ammortamento tra i 5 e i 30 anni)

Tasso Variabile: BCE meno 0,50

- se il tasso risultante è pari o superiore al 3%: tasso risultante ridotto di 1/3 del suo valore;
- se il tasso risultante è compreso tra 2,00% e 2,99%: tasso di interesse pari al 2,00%;
- se il tasso risultante è inferiore al 2,00%: applicazione del tasso risultante.

In ogni caso il tasso non potrà superare il limite del 3,50%.

Le parti si danno atto della necessità di favorire almeno una volta l'anno lo Switch (da fisso a variabile e viceversa) durante tutto il periodo di ammortamento del mutuo.

I dipendenti saranno esentati da commissioni e spese sia sul pagamento della rata che sulla istruttoria e perizia della pratica di mutuo.



L'iscrizione ipotecaria sull'immobile a garanzia del finanziamento non potrà superare del 25% l'importo del mutuo concesso.

Le condizioni concesse si applicano, su richiesta specifica del dipendente, anche ai Finanziamenti concessi o deliberati fino alla data odierna al personale delle Bcc e delle Aziende a cui si applica il presente CIG.

Si prevede la copertura assicurativa per il rischio morte in caso di premorienza del dipendente (o dell'ex dipendente che ha aderito alle prestazioni straordinarie del Fssr) in modo che la quota del debito residuo al momento del decesso sia estinta dall'assicurazione. In caso di premorienza, le condizioni e le agevolazioni del finanziamento saranno mantenute invariate anche per eventuali cointestatari e/o eredi.

C) MOBILITÀ, MOBILITÀ INFRAGRUPPO, ROTAZIONE DEL PERSONALE

Mobilità territoriale

A partire dalla riforma introdotta con la Legge 8 aprile 2016 n. 49, il numero delle BCC aderenti al Gruppo Iccrea ha visto una progressiva e costante riduzione dovuta alle numerose operazioni aggregative.

Tale processo ha messo in luce l'esigenza, non più rimandabile, di definire e attenuare il disagio derivante dal raggiungimento del posto di lavoro. Tale disagio, infatti, incide in maniera rilevante sul benessere dei lavoratori e comporta una considerevole riduzione dei tempi da dedicare alla propria vita personale/familiare.

Circoscrivere il fenomeno legato al pendolarismo è in linea, tra l'altro, con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale.

Ogni dipendente delle Aziende destinatarie del presente CIG deve avere una propria sede di lavoro, la quale deve essere attribuita per iscritto, che di regola corrisponde a quella in cui normalmente svolge la propria attività in via esclusiva o prevalente.

Costituisce trasferimento il cambiamento di sede di lavoro, con assegnazione ad unità produttiva diversa, anche nell'ambito dello stesso Comune.

Il trasferimento, che deve essere obbligatoriamente comunicato per iscritto, può essere disposto soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, a norma dell'art. 13 dello Statuto dei lavoratori, e col rispetto di determinate procedure e precedenze, a norma dell'art. 61 del C.C.N.L. di categoria.

Il trasferimento del dipendente in possesso dei requisiti di cui al 5° comma dell'art. 61 del vigente C.C.N.L. di categoria può essere disposto senza il consenso del dipendente stesso per distanze inferiori a 30 km dalla propria residenza/domicilio.

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



I soggetti con responsabilità genitoriali (figli fino ai 14 anni) e/o necessità di salute personali o familiari (es. beneficiari Legge 104/92 o caregiver) dovranno essere collocati su richiesta della Lavoratrice/Lavoratore in una delle 4 unità produttive più vicine alla loro residenza.

In caso di trasferimento che comporti una distanza superiore a 30 km dalla propria residenza/domicilio calcolata in base al percorso più rapido (in termini di tempo di percorrenza) verrà riconosciuta una specifica indennità mensile, per disagio da pendolarismo.

In aggiunta a tale trattamento, alle Lavoratrici/Lavoratori pendolaristi verranno riconosciute specifiche riduzioni dell'orario giornaliero contrattualmente previsto, a parità di retribuzione, commisurate alla distanza percorsa.

Le indennità di pendolarismo e le riduzioni di orario verranno riconosciute anche a coloro che alla stipula del CIG si trovino nelle condizioni di cui alla presente norma.

Le indennità potranno essere rivalutate periodicamente tramite una commissione paritetica, in base ad esempio all'indice dei prezzi del carburante. La commissione avrà inoltre compiti di valutazione sul fenomeno del pendolarismo nel Gruppo (vedi anche argomento su mobilità infragruppo), di analisi su trasferimenti e missioni e di proposta ai fini della sostenibilità ambientale e sociale. La commissione si riunirà a richiesta di una delle Parti.

Le Bcc/Aziende si impegnano a perseguire, laddove possibile, anche attraverso la prevista implementazione della funzione del "mobility manager", obiettivi di progressiva riduzione della distanza casa-lavoro dei propri dipendenti.

Nella gestione dei trasferimenti di personale operante in grandi centri urbani, o in zone disagiate o in BCC/Aziende con grandi aree di competenza o comunque operanti in zone marginali o montane, l'assegnazione a nuova sede di lavoro dovrà essere valutata attentamente favorendo quelle sedi di lavoro adeguatamente collegate con reti viarie e mezzi di trasporto pubblico anche e soprattutto in ottica ESG.

Per le BCC/Aziende con caratteristiche analoghe a quelle sopra citate, si dovrà tenere conto dei reali tempi di percorrenza casa lavoro e non soltanto della mera distanza chilometrica, in quanto la percorrenza è fortemente influenzata dal traffico veicolare o da viabilità scadente e/o territorio svantaggiato.

Tutto quanto sopra esposto è importante per favorire un miglioramento del clima aziendale, per la prevenzione degli infortuni in itinere e dei fenomeni di stress lavoro correlato.

Mobilità infragruppo

Su base volontaria della Lavoratrice e del Lavoratore, è prevista la mobilità del personale, nell'ambito e tra la Capogruppo, le Aziende e le Banche del Gruppo, quale strumento di promozione professionale e di progressione di carriera, oltre che di conciliazione vita lavoro, con riferimento in particolare al disagio da pendolarismo.



Viene istituito apposito portale/banca dati (esempio Job posting) per la circolarità delle informazioni e le posizioni aperte e vanno previste apposite modalità di inserimento candidature per le Lavoratrici ed i Lavoratori del Gruppo, che avranno percorso preferenziale nelle assunzioni rispetto al ricorso a figure esterne, al fine di favorire il senso di appartenenza al Gruppo e nell'ottica di preservare le professionalità all'interno dello stesso. È previsto un coinvolgimento trimestrale con le OO.SS.

La mobilità infragruppo prevede il passaggio diretto del contratto in continuità del rapporto di lavoro facendo salvi gli istituti maturati presso le Aziende di provenienza.

Rotazione del personale

Viene previsto l'avvicendamento del personale in mansioni equivalenti.

Il dipendente che abbia svolto per tre anni il medesimo lavoro, ove ne faccia richiesta, ha diritto di precedenza per l'avvicendamento in altre mansioni equivalenti o superiori, nel termine di due anni.

Ove l'avvicendamento non sia stato disposto entro tale termine, troveranno applicazione le disposizioni di cui all'art. 15 del C.C.N.L. di categoria.

WELFARE

A) COPERTURE ASSICURATIVE, COPERTURA MORTE E INVALIDITÀ PERMANENTE

È opportuno prevedere un indennizzo al verificarsi degli eventi, di seguito elencati:

- **morte per infortunio:** integrazione a **€ 92.176,00** per le aree professionali come per i quadri direttivi (da C.C.N.L. € 43.602 aree professionali, € 92.176 quadri direttivi);
- **morte per malattia:** integrazione a **€ 92.176,00** (CMN – I.P.M. € 51.600). Euro 92.176,00 in caso di decesso non coperto da IPM - CMN) per le Aree professionali e i Quadri direttivi;
- **invalidità (temporanea) € 20.000** per massimo un anno, con accertamento della necessità come avviene per la LTC Aree professionali e Quadri direttivi;
- **copertura kasko, totale, tragitto casa/lavoro:** 0 franchigia, massimale **€ 15.000**.

B) PREVENZIONE E SALUTE

- **Check up:** che sia universale, diversificato per fasce di età e genere, e che comprenda un ampio screening di analisi e visite specialistiche riferite alle principali patologie. Valore economico della prestazione € 600,00, con frequenza biennale.

C) FONDO PENSIONE NAZIONALE

- **Contributo di € 500,00** a carico dell'azienda **per la nascita o l'adozione/affido di un figlio**, al fine di incentivare l'apertura della posizione previdenziale presso il fondo pensione negoziale. Nei successivi 2 anni, tale contributo sarà ripartito al 50% tra lavoratore ed azienda, solo nel caso di versamento effettuato anche dal lavoratore.
- **TFR pregresso in azienda:** l'azienda, a richiesta del lavoratore, provvederà al versamento pregresso del TFR presso il fondo pensione negoziale.



CONCILIAZIONE – AZIONI SOCIALI - ESG - SALUTE E SICUREZZA

A) CONCILIAZIONE

Sostegno alla famiglia

- **Permessi figli/genitori:** in aggiunta a quanto previsto per legge e dai Contratti Integrativi vigenti, il genitore - per le malattie del figlio di età compresa fino a 12 anni – ha diritto di astenersi dal lavoro, dietro presentazione di relativa certificazione medica, per i primi cinque giorni come permesso retribuito. In alternativa tali permessi possono essere fruiti per l'assistenza ai genitori della Lavoratore e del Lavoratore, a fronte di gravi e documentati motivi di salute.
- Individuazione di forme di flessibilità oraria in ingresso/uscita
- Implementazione dei permessi retribuiti per esigenze di conciliazione familiare
- Per la reperibilità va prevista la volontarietà
- Banca tempo solidale di Gruppo; individuazione linee guida su modalità di fruizione, ampliamento casistiche, contribuzione.

B) AZIONI SOCIALI

- In caso di premorienza di un dipendente verrà assunto un componente dello stesso nucleo familiare
- Con riferimento al 2° comma art. 87 del CCNL tale considerazione viene estesa ad un familiare
- In caso di segnalazione tramite whistleblowing in analogia in quanto previsto in caso di molestie o violenze di genere prevedere un percorso di protezione per il segnalante.

C) ESG

Nella consapevolezza della tematica ESG vanno individuate idonee forme di confronto finalizzate alla condivisione di strumenti e percorsi utili a promuovere all'interno dell'organizzazione aziendale una cultura improntata al rispetto dei principi ESG:

- identificazione di obiettivi e di KPI che garantiscono la misurazione nel tempo e favoriscono una rendicontazione del processo di miglioramento
- sulla base del principio di "uguaglianza e di non discriminazione", sancito dalla Carta dei diritti Umani e anche nel Codice Etico di Capogruppo, accesso per tutti i dipendenti del Gruppo Bancario allo stesso trattamento
- Utilizzo del lavoro agile per la riduzione delle emissioni di Co2: la diminuzione degli spostamenti oltre a coincidere con una necessità di bilanciamento dei tempi casa/lavoro impatta sul calcolo delle emissioni di Co2, sia contabilizzate a livello di Gruppo che nel sistema Paese
- L'accordo sul lavoro Agile deve essere egualmente fruibile sia per i dipendenti del perimetro diretto che per i dipendenti delle Affiliate affinché non ci siano discriminazioni tra i lavoratori del Gruppo
- Utilizzo dell'Hub-working, rendendo disponibili tutti i siti delle banche e aziende del gruppo bancario per la fruizione da parte del personale tenendo conto della vicinanza alla propria sede abitativa
- Abbattimento della discriminazione di genere, affinché uomini e donne possano avere reali e paritetici percorsi di crescita professionale con analoghi strumenti nell'orario standard di lavoro
- Inserimento di KPI all'interno del monitoraggio settimanale (mail Microsoft 365) che misurano quanto si lavora fuori orario di lavoro standard.



D) SALUTE E SICUREZZA

RLS

Nell'espletamento delle funzioni proprie attribuite dalla legge ai Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, gli stessi hanno diritto al rimborso di tutte le spese sostenute nello svolgimento dell'attività specifica.

Clima aziendale:

Va ricercata modalità condivisa con le OO.SS. per le indagini di clima aziendale da effettuarsi in tutte le Aziende e le Banche.

Stress lavoro-correlato

Il settore bancario presenta rischi accentuati legati alla complessità normativa che comporta l'aumento dei carichi di lavoro, associati anche alla riduzione degli organici nelle varie unità operative. Diventa prioritario valutare i possibili fattori associati allo stress lavoro correlato, individuando un questionario stress lavoro-correlato specifico per il settore bancario del Credito Cooperativo, preventivamente condiviso con le OO.SS.

E' fondamentale intervenire su tutti quei fattori che contribuiscono a favorire un ambiente di lavoro equilibrato e la salute psicofisica dei dipendenti, introducendo misure specifiche di natura individuale o collettiva per gestire e mitigare ciascun fattore di stress individuato. Tali misure dovranno essere valutate e adeguate nel tempo per incrementarne l'efficacia. Queste misure possono comprendere:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali ed il ruolo di ciascun Lavoratore/Lavoratrice, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro.
- e-Policy per evitare l'utilizzo della posta elettronica e di altri elementi di contatto delle Lavoratrici e dei Lavoratori nella fascia oraria dedicata al riposo e alla vita privata, con particolare riguardo a giornate non lavorative, disincentivare la pianificazione delle riunioni nella prossimità della cessazione della giornata lavorativa e in prossimità della pausa pranzo.
- la formazione delle/dei dirigenti e delle Lavoratrici e dei Lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento.
- l'informazione e la consultazione delle Lavoratrici/Lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

Pressioni commerciali

I piani industriali e i conseguenti obiettivi commerciali delle Aziende/Bcc devono essere adeguatamente calati nelle realtà di riferimento delle unità produttive tenendo conto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, delle condizioni organizzative tecniche e di contesto.

Gli obiettivi devono essere di carattere qualitativo e di soddisfazione del cliente e mai sulla quantità del lavoro svolto, delle masse amministrative e/o dei prodotti venduti.



In ogni caso non possono esserci pressioni commerciali a carico dei lavoratori:

- Vanno evitati controlli e sollecitazioni continue anche da remoto e competizione tra le Lavoratrici e i Lavoratori attraverso la diffusione di classifiche dei risultati individuali.
- Vanno privilegiati gli obiettivi di team rispetto a quelli individuali, per valorizzare lo spirito di squadra ed evitando individualismi.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE – SISTEMA INCENTIVANTE – FORMAZIONE - SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

In linea con quanto disposto agli artt. 50, 63, 64, 65, 66, 67 del vigente CCNL, gli argomenti declinati sono da considerare interconnessi tra loro e richiedono una regolamentazione complessiva, con le finalità di un effettivo sviluppo professionale e di carriera, di una formazione qualificata e continua e di un sistema incentivante trasparente, universale e meritocratico.

A) SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Va individuato un criterio sul sistema di valutazione del personale con la declinazione di indirizzi e principi condivisi con le Organizzazioni Sindacali per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso, a cui dovranno riferirsi i modelli di valutazione individuati dalla Capogruppo o dalle singole Aziende.

La Organizzazioni Sindacali riceveranno dalla Capogruppo, nel corso di un apposito incontro, i sistemi di valutazione proposti alle Aziende, che tengano conto dei criteri previsti dagli art.65 e 66 del vigente C.C.N.L. di categoria e di quanto indicato al comma precedente, e che saranno oggetto di apposito esame congiunto.

Elementi qualificanti:

- **Finalità del modello**

La valutazione è uno strumento per supportare l'attività delle lavoratrici e dei lavoratori per il perseguimento (o proseguimento) del percorso di carriera ed analizzare le eventuali aree di miglioramento che – come previsto dall' art. 64 CCNL – portino ad un progetto formativo. La valutazione del lavoratore si attua tramite un giudizio professionale annuale che ha lo scopo di concorrere allo sviluppo professionale e di carriera di tutte le Lavoratrici ed i Lavoratori nel pieno rispetto dei principi di pari opportunità.

Giudizio positivo deve portare a progressione di carriera o incentivi, giudizio non conforme deve prevedere apposita formazione di supporto finalizzata a colmare il gap individuato.

La valutazione professionale non incide in alcun modo sull'**erogazione del VDPA** né sull'erogazione assegno ex premio di rendimento art. 66, né su altri istituti economici.

- **Elementi di valutazione**

- chiarezza degli obiettivi e loro raggiungibilità e condivisione
- oggettività – eliminazione degli elementi di soggettività
- trasparenza su criteri e informazioni utilizzati nella valutazione



- trasparenza su algoritmi utilizzati nel ricorso a sistemi di valutazione automatizzati
- previsione di una formazione specifica per i valutatori
- attenzione ai temi dell'inclusione
- coerenza degli obiettivi dichiarati
- coerenza con la Carta dei Valori
- competenze e fungibilità professionali
- conoscenze, esperienza e precedenti professionali
- risultati riferiti all'unità organizzativa e non individuali

- **Obiettivi**

La valutazione non può avere come oggetto obiettivi quantitativi ma solo qualitativi rispetto alla prestazione professionale, come previsto dalla normativa.

Gli obiettivi ed i criteri di gestione degli stessi devono essere espliciti e condivisi, dichiarando le aspettative e condividendone l'oggettiva fattibilità.

- **Valutazione intermedia**

La valutazione professionale si realizza attraverso un confronto costante tra valutato e valutatore, con almeno una valutazione intermedia a metà del periodo di valutazione, che tenga conto anche della formazione effettuata.

Il valutatore rappresenterà il posizionamento del valutato rispetto agli obiettivi assegnati e condivisi prevedendo eventualmente un'apposita sessione formativa da effettuare entro la fine del periodo di valutazione. Di tale colloquio sarà redatto un apposito verbale, copia del quale debitamente sottoscritto dal valutato e dal valutatore sarà consegnata al valutato.

- **Procedura di ricorso avverso**

La Lavoratrice ed il Lavoratore che ritenga non equo né coerente il giudizio complessivamente emerso sulla propria figura professionale può attivare una procedura di ricorso avverso.

Sono da prevedere due gradi di ricorso – il primo interno in via gerarchica ed un secondo esterno o commissione paritetica. L'onere della prova è in capo all'Azienda/Bcc.

È facoltà della Lavoratrice/Lavoratore farsi assistere da un dirigente delle Oo.Ss., a cui conferisce mandato.

Si prevede inoltre il divieto di giudizio negativo nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori che non abbiano ricevuto le informazioni nei tempi corretti o che non abbiano potuto fruire della formazione contrattualmente prevista.

- **Processo di valutazione inverso e autovalutazione:**

Vanno individuati processi e modalità di autovalutazione e "valutazione inversa", laddove il lavoratore valutato viene posto nel ruolo di valutatore del proprio diretto responsabile gerarchico ai fini del successo del processo di valutazione e a vantaggio di un buon clima aziendale.

- **Fase successiva alla valutazione**

Conseguenze della valutazione e prospettive future:

- Percorsi professionali e di carriera
- Adeguamenti di ruolo
- Condivisione di nuovi obiettivi
- Percorsi formativi in caso di giudizio non conforme per colmare il gap individuato



- **Coinvolgimento Sindacale**

- Puntuale e **specifica informativa**, con la definizione delle informazioni che Capogruppo deve fornire alle Organizzazioni sindacali sulle valutazioni del personale: le singole Aziende dovranno informare le Rappresentanze Sindacali Aziendali e le Delegazioni sindacali di Gruppo in merito ai risultati dei giudizi conseguiti dai dipendenti, raggruppati per singolo risultato (dati aggregati), alla formazione individuata per colmare eventuali gap evidenziati, ai passaggi di livello conseguiti e al numero dei ricorsi presentati ed il loro risultato.

- Prevediamo **momenti di confronto infra-annuali** con le Organizzazioni sindacali, che sui dati aggregati possano confrontarsi con l'Azienda/Bcc sulla coerenza dei principi declinati ed il rispetto delle premesse. Si propone l'istituzione di una Commissione bilaterale di Gruppo per il monitoraggio del rispetto degli elementi di valutazione e dei criteri individuati. La Commissione riceverà informativa dettagliata da ogni singola azienda come da alinea precedente. Sarà cura della Commissione monitorare gli avanzamenti e gli impatti delle valutazioni sulle Lavoratrici ed i Lavoratori. Tale commissione permanente in aggiunta alla Delegazione di gruppo garantirà lo sviluppo professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori come previsto ai sensi dell'art. 64.

B) SISTEMA INCENTIVANTE

I Sistemi Incentivanti adottati dalle Aziende/Bcc e realizzati sui modelli propri o della Capogruppo sono oggetto di informazione preventiva ed esame congiunto con le OO.SS. a norma dell'art. 50 CCNL, come modificato dall'art. 11 bis.

Principi generali del sistema incentivante sono, oltre ai criteri di trasparenza e oggettività, anche quelli di misurabilità, raggiungibilità, condivisione/accettazione, pari opportunità e non discriminazione, determinazione del periodo di riferimento e dei tempi di conferimento degli obiettivi.

Il sistema incentivante, nel rispetto dei principi etici evidenziati dall'art. 50 CCNL, deve rispettare i criteri di equità e proporzionalità, limitando il divario nelle fasce di erogazione del premio. Non deve inoltre in alcun modo comportare pressioni commerciali nei confronti delle Lavoratrici e dei Lavoratori. I risultati del sistema incentivante non potranno in alcun caso essere oggetto di comparazione pubblica tra le unità organizzative.

In sede di esame congiunto verranno fornite in via preventiva ed in modalità telematica tutte le informazioni necessarie a valutare la concreta coerenza con le previsioni contrattuali in materia di specifici obiettivi, di criteri e di modalità di erogazione dei premi e successivamente verranno indicati il numero dei lavoratori premiati e gli importi erogati.

Il sistema incentivante, ai fini dell'erogazione, misura obiettivi non di natura individuale ma riferiti alle unità organizzative – ufficio, rete, team – o specifiche “famiglie professionali”; gli obiettivi inoltre non dovranno essere esclusivamente di natura commerciale ma devono misurare l'apporto delle Lavoratrici e dei Lavoratori al raggiungimento dei risultati aziendali, ricomprendendo pertanto tutto il personale.



In ogni caso gli obiettivi non dovranno essere in contrasto con quanto previsto dalla normativa Mifid 2 in tema di vendita di prodotti finanziari. Nel fissare gli obiettivi, l'Azienda deve tener debito conto delle specifiche condizioni organizzative, tecniche e di contesto riferite alle singole unità organizzative.

Il sistema incentivante può essere abbinato, ai fini dell'erogazione, all'eventuale sistema di valutazione del personale, ove condiviso con le Os.Ss. La valutazione professionale non deve determinare in alcun caso la mancata erogazione del sistema incentivante al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il sistema incentivante è strettamente correlato alla formazione, in quanto il raggiungimento degli obiettivi prefissati richiede specifico percorso formativo e aggiornamento continuo.

Il sistema incentivante deve prevedere un confronto costante, sia tra Lavoratrice/Lavoratore ed il diretto responsabile del raggiungimento degli obiettivi, sia tra l'Azienda/Banca e gli Rsa e le Delegazioni di Gruppo sul raggiungimento dei risultati e le verifiche di periodo.

Si riconosce priorità all'istituzione di un sistema incentivante concordato, con criteri di produttività e redditività, in quanto assoggettato alla normativa fiscale e previdenziale tempo per tempo vigente a tassazione agevolata, rispetto ad altre forme premiali non condivise, valutando anche forme di partecipazione dei lavoratori.

C) FORMAZIONE

L'Azienda/Bcc consegnerà entro il mese di febbraio alla Lavoratrice/Lavoratore che ne faccia richiesta il prospetto inerente al pacchetto formativo lettera a) e b) art. 63 CCNL, ad esclusione delle componenti dedicate all'addestramento/affiancamento, contenente il rendiconto analitico della formazione svolta nell'anno e nel biennio precedente con indicazione: dei corsi frequentati, della data di effettuazione e della durata.

In caso di assegnazione a diversi ruoli/mansioni, la/il Lavoratrice/Lavoratore verrà informata/o del nuovo piano formativo relativo alla futura mansione e ne verrà programmata la fruizione, compatibilmente alle situazioni personali/familiari o assenze già precedentemente programmate.

Le Aziende, anche per il tramite di Capogruppo, debbono inviare entro il mese di febbraio alle OOSS il piano formativo annuale previsto per il personale in base alle diverse tipologie di lavoro, alle nuove assunzioni ed agli eventuali spostamenti temporanei o trasferimenti definitivi.

I piani formativi individuali e di settore nell'ambito delle singole Aziende dovranno tener conto dei fabbisogni formativi eventualmente riscontrati in sede di valutazione professionale.

In sede di programmazione, la partecipazione ai corsi di formazione, in qualsiasi forma vengano erogati, deve essere pianificata dal datore di lavoro per il singolo dipendente tenendo conto delle assenze programmate (es. piano ferie).

Va privilegiata la formazione in presenza; in ogni caso la formazione dovrà essere remunerata ed erogata prioritariamente durante l'orario di lavoro, con particolare attenzione riservata al personale a tempo parziale, per la fruizione dei corsi in orario lavorativo anche attraverso apposite sessioni dedicate.

GRUPPO BANCARIO BCC ICCREA – Piattaforma Contratto Integrativo di Gruppo



L'utilizzo di modalità di erogazione diverse da quelle tradizionali, quali ad esempio la formazione a distanza (cd webinar) e l'auto-istruzione (cd e-learning) vanno svolte durante il normale orario di lavoro, escludendo

la Lavoratrice/Lavoratore dallo svolgimento di ogni attività lavorativa e predisponendo locali e postazioni idonee che consentano la fruizione riservata del corso. Per tali modalità di erogazione la Lavoratrice/il Lavoratore può scegliere di collegarsi anche dal proprio domicilio/residenza o da eventuali altri hub aziendali messi a disposizione dal datore di lavoro.

Nell'ottica della crescita e dello sviluppo professionale, andrà privilegiato il ricorso a formatori interni, per i quali andranno predisposti appositi percorsi formativi per il conseguimento di apposita certificazione.

Le Aziende/Bcc forniranno annualmente alle Rsa e alle Delegazioni sindacali di Gruppo, anche tramite la Capogruppo, i dati relativi alla formazione svolta nell'anno precedente, entro il mese di marzo, con il dettaglio per ogni Lavoratore/Lavoratore delle ore effettuate in addestramento, informazioni commerciali o formazione di ruolo e delle modalità di fruizione utilizzate.

Qualora il Lavoratore/la Lavoratrice non avesse potuto fruire della formazione obbligatoria prevista da CCNL, e qualora l'Azienda non avesse previsto formazione specifica, tale Lavoratrice/Lavoratore potrà fare richiesta di partecipazione ai corsi previsti dal piano anche se non attinenti alla mansione attualmente ricoperta.

La sottoscrizione di accordi per la formazione finanziata deve essere subordinata al rispetto delle normative contrattuali nazionali e di Gruppo.

La Lavoratrice/il Lavoratore, in ogni caso, manterrà il diritto al ticket pasto.

PROFILI PROFESSIONALI, INQUADRAMENTI, MODELLO DISTRIBUTIVO

NUOVO MODELLO ORGANIZZATIVO E NUOVE FIGURE PROFESSIONALI

All'interno delle Aziende e delle Bcc del Gruppo e nel perimetro diretto nel corso degli anni sono intervenute sostanziali modifiche nell'organizzazione del lavoro, dovute anche alle innovazioni tecnologiche ed alle disposizioni normative.

All'interno del Gruppo si sono sviluppati nuovi modelli organizzativi e distributivi, che hanno comportato l'introduzione di nuovi profili e figure professionali, che non trovano riscontro nell'attuale normativa contrattuale.

Risulta evidente la necessità di identificare e normare profili professionali comuni all'interno delle Bcc e Aziende che fanno parte del Gruppo e di trovare il corretto inquadramento per figure professionali esistenti e non normate, alcune introdotte per legge, altre di nuova introduzione.

Vanno normate le principali categorie e figure professionali in modo esaustivo all'interno del Gruppo per permettere uniformità di inquadramento e di trattamento economico per le Lavoratrici ed i Lavoratori del Gruppo, pur mantenendo ferma la necessità di un confronto a livello aziendale per disciplinare le figure ulteriori rivenienti da specificità che comportino modifiche del modello standard.



Nello specifico l'adozione del modello distributivo non può essere in alcun modo essere penalizzante per il personale né sotto il profilo economico, né sotto quello della dignità professionale da salvaguardare, senza che vi siano demansionamenti e agendo nel senso della fungibilità delle funzioni solo se equivalenti professionalmente, disegnando percorsi professionali credibili ed esigibili.

In caso di adibizione del personale a più unità operative, alla Lavoratrice/Lavoratore va comunicata per iscritto la propria sede di lavoro; per gli spostamenti nelle altre unità operative a cui è adibito, sono dovuti il trattamento economico previsto dal CCNL e una flessibilità di orario che permetta il recupero dei tempi di percorrenza ove effettuati fuori dall'orario di lavoro (es. pausa pranzo).

Va puntualizzata la definizione delle "unità complesse" e della "clientela ad elevata complessità", per attribuire il corretto inquadramento contrattuale ai vari livelli di responsabilità.

Vanno correttamente indagati i rapporti di dipendenza funzionale tra il personale di Capogruppo, delle società del perimetro diretto e delle BCC nelle FAC e altre strutture "miste" al fine di attribuire corretti riconoscimenti professionali al personale di entrambe le strutture.

Vanno definite e normate quelle figure prive di inquadramento ma basilari nell'organizzazione lavorativa, come ad esempio la figura del vice-responsabile - sia delle filiali che degli uffici interni - che coadiuva il responsabile nella gestione dell'unità operativa. Va inoltre stabilita una proporzione tra l'inquadramento del responsabile e del suo vice.

Stante la disciplina sulle sostituzioni prevista dal CCNL e dai CIR/CIA è necessario che le assenze (nelle sedi oltre che nella rete delle BCC, come pure nelle società del perimetro diretto) anche temporanee, che trasferiscono le responsabilità ai sottoposti, seguano un percorso formalizzato.

A riconoscimento della professionalità comunque acquisita dopo 15 anni di anzianità occorre prevedere un riconoscimento economico ed inquadramento automatico.

L'organizzazione aziendale e del lavoro dovrà essere oggetto di un continuo confronto tra la Capogruppo, le Bcc/Aziende e le Organizzazioni Sindacali – sia a livello di RSA che a livello di Delegazione di Gruppo - mediante un'informativa preventiva e costante.

VPA – VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

Disciplina del Valore di produttività aziendale

Art. 1

Premesse e finalità

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Con il presente accordo le Parti, con specifico riferimento alla materia del Valore della Produttività Aziendale, intendono dare attuazione a quanto previsto all'art. 29 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

Art. 2

Ambito di applicazione



Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutto il personale dipendente della Capogruppo, delle BCC e delle Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, come specificato all'art. 1, comma 1, del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali del 9.1.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

Art. 3

Determinazione del Valore di Produttività Aziendale per il personale delle BCC facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea

3.1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 48 e dall'Allegato F al CCNL in materia di Valore di Produttività Aziendale, l'importo complessivo da erogare per il personale di ciascuna BCC facente parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea sarà determinato dalla somma delle seguenti componenti:

- A. una prima componente relativa all'andamento del risultato della singola BCC, pari all'80% di quanto risultante dal calcolo di cui al successivo punto 3.2.;
- B. una seconda componente ulteriore determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC-CR a tale andamento, calcolata secondo quanto previsto al successivo punto 3.3.

3.2. In coerenza con le previsioni del CCNL in materia di Valore di Produttività Aziendale, la classificazione in fasce sarà determinata secondo quanto previsto dall'art. 3 Allegato F del CCNL del 09.01.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

L'andamento dell'indicatore composto e l'ammontare complessivo del Valore della Produttività Aziendale esercizio 2023 - da erogare nell'anno 2024 - al personale dipendente delle BCC facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea vengono determinati come segue.

AMBITO TERRITORIALE

Ai sensi dell'art. 1 di cui all'Allegato F, ai fini dell'attribuzione della fascia di classificazione delle BCC-CR affiliate al Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, le Parti individuano i seguenti ambiti territoriali:

1. Lombardia, Piemonte (23 BCC/CR)
2. Veneto, Friuli Venezia Giulia (13 BCC/CR)
3. Marche, Abruzzo, Molise, Emilia-Romagna (23 BCC/CR)
4. Toscana, Lazio, Umbria, Sardegna (22 BCC/CR)
5. Puglia, Basilicata (17 BCC/CR)
6. Calabria, Campania, Sicilia (20 BCC/CR)

Le Parti riconoscono di aver individuato gli ambiti territoriali (in relazione all'organizzazione commerciale del Gruppo e alla sede legale delle BCC facenti parte dello stesso) tenendo conto di parametri coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica e di omogeneità socio-territoriale corrispondenti ai territori delle regioni amministrative e che, in conformità a quanto previsto dall'Allegato F al CCNL, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022, ciascuno dei predetti ambiti prevede un accorpamento di Regioni amministrative pari o inferiore a quattro e includenti non più di 25 BCC-CR complessive.

INDICATORI

Ai fini della determinazione del Valore di Produttività Aziendale, le Parti hanno determinato l'indicatore composto in base al quale misurare l'andamento di ogni BCC/CR rispetto alla media del biennio precedente. Tale indicatore è composto dalla somma dei seguenti indicatori e relativi pesi come di seguito specificato:



	INDICATORI	PONDERAZIONE
1	RLG/Numero medio di dipendenti	15%
2	Ricavi da servizi/Numero medio di dipendenti	10%
3	Esposizioni deteriorate lorde/Impieghi lordi con clientela ordinaria	15%
4	Costi operativi/Margine di intermediazione	20%
5	Masse intermedie/numero medio dipendenti	20%
6	Patrimonio netto/numero medio dipendenti	20%

Ciascuno degli indicatori sopra elencati contribuisce alla determinazione dell'indicatore composto per il suo peso ponderato.

Ai fini della loro esatta individuazione, si conviene che i singoli indicatori, con riferimento ai dati di bilancio dell'anno di misurazione, sono riportati nell'Allegato "A" al presente accordo.

Le Parti si impegnano a valutare e condividere la futura introduzione di un indicatore ESG al fine di rideterminare o implementare l'indicatore composto a valere dal prossimo Accordo per il Valore di Produttività Aziendale da erogarsi successivamente a quello disciplinato dal presente accordo. A tale scopo le Parti si impegnano a istituire momenti periodici di informativa e confronto funzionali al monitoraggio di tale indicatore ESG.

AMBITO DI EQUIVALENZA

L'ambito di equivalenza entro il quale oscillano gli indicatori all'interno delle Fasce è fissato nel limite superiore di 135% e nel limite inferiore di 100% del valore dello scostamento dell'indicatore composto di ciascuna BCC rispetto alla media del biennio precedente.

Nell'analisi dello scostamento dell'indicatore composto rispetto al biennio precedente, ciascuno degli indicatori non potrà assumere un valore superiore al proprio peso ponderato.

Per ciascuna fascia, le aliquote da applicare sono determinate come segue:

a) BCC in fascia 1

L'importo da erogare sarà pari a:

- 4,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore nell'intervallo di equivalenza;
- 5,15% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) in caso di superamento dell'intervallo di equivalenza;
- un ammontare determinato tra un massimo del 4,65% (in caso il valore dell'indice composto assuma il valore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, ossia il valore medio del biennio precedente) e un minimo del 2,4% (in caso il valore dell'indice composto sia inferiore del 30% rispetto al limite inferiore dell'ambito di equivalenza). Per i valori intermedi tra tali due estremi, la percentuale di RLG distribuibile viene determinata in misura proporzionale – tra il 2,4% e il 4,65% - in relazione al corrispondente scostamento (tra il 70% e il 100%) registrato dall'indice composto dell'anno rispetto alla media del biennio precedente.
- nessuna erogazione quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 70% della media del biennio precedente.



b) BCC in fascia 2

L'importo da erogare sarà pari a:

- 3,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore nell'intervallo di equivalenza;
- 4,15% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) in caso di superamento dell'intervallo di equivalenza;
- un ammontare determinato tra un massimo del 3,65% (in caso il valore dell'indice composto assuma il valore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, ossia il valore medio del biennio precedente) e un minimo del 2,2% (in caso il valore dell'indice composto sia inferiore del 30% rispetto al limite inferiore dell'ambito di equivalenza). Per i valori intermedi tra tali due estremi, la percentuale di RLG distribuibile viene determinata in misura proporzionale – tra il 2,2% e il 3,65% - in relazione al corrispondente scostamento (tra il 70% e il 100%) registrato dall'indice composto dell'anno rispetto alla media del biennio precedente.
- nessuna erogazione quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 70% della media del biennio precedente.

c) BCC in fascia 3

L'importo da erogare sarà pari a:

- 2,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore nell'intervallo di equivalenza;
- 2,65% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di superamento dell'equivalenza;
- un ammontare determinato tra un massimo del 2,65% (in caso il valore dell'indice composto assuma il valore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, ossia il valore medio del biennio precedente) e un minimo del 1,2% (in caso il valore dell'indice composto sia inferiore del 30% rispetto al limite inferiore dell'ambito di equivalenza). Per i valori intermedi tra tali due estremi, la percentuale di RLG distribuibile viene determinata in misura proporzionale – tra il 1,2% e il 2,65% - in relazione al corrispondente scostamento (tra il 70% e il 100%) registrato dall'indice composto dell'anno rispetto alla media del biennio precedente.
- nessuna erogazione, quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 70% della media del biennio precedente.

d) BCC in fascia 4

L'importo da erogare sarà pari a:

- 2,15% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di andamento dell'indicatore nell'intervallo di equivalenza;
- 2,15% del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione, in caso di superamento dell'equivalenza;
- un ammontare determinato tra un massimo del 2,15% (in caso il valore dell'indice composto assuma il valore del limite inferiore dell'ambito di equivalenza, ossia il valore medio del biennio precedente) e un minimo del 0,85% (in caso il valore dell'indice composto sia inferiore del 25% rispetto al limite inferiore dell'ambito di equivalenza). Per i valori intermedi tra tali due estremi, la percentuale di RLG distribuibile viene determinata in misura proporzionale – tra il 0,85% e il 2,15% - in relazione al corrispondente scostamento (tra il 75% e il 100%) registrato dall'indice composto dell'anno rispetto alla media del biennio precedente.
- nessuna erogazione quando il risultato ottenuto dalla singola BCC sia inferiore al 75% della media del biennio precedente.



Per determinare l'importo di riferimento da erogare per ciascuna BCC, al Risultato Lordo di Gestione viene dedotta una quota pari al 60% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A c.e.), e al 50% dei proventi da negoziazione di titoli (voce 100/B c.e.).

Il Valore di Produttività Aziendale complessivo (riconosciuto nelle BCC che raggiungono i parametri di equivalenza di cui sopra) è composto da una componente A, rappresentata dall'80% di quanto definito sopra, e da una componente B, come definita al successivo punto 3.3.

3.3. In coerenza con le previsioni del CCNL in materia di Valore di Produttività Aziendale, la componente B è determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC a tale andamento.

Le Parti convengono che la componente B può variare da +10% a - 5% sulla base dello scostamento del Cost Income, nell'anno di misurazione, di ciascuna BCC rispetto a quello del Gruppo Bancario Cooperativo dello stesso anno (calcolato sul bilancio consolidato), e viene determinata come segue:

- se tale scostamento si colloca all'interno della variabilità, come sopra definita (90-105): 20% di quanto risultante dal calcolo di cui al precedente punto 3.2.;
- se tale scostamento è superiore all'intervallo di valori, come sopra definito (e quindi evidenzia un andamento della singola BCC peggiore rispetto a quello del Gruppo): la quota del 20% risultante dal calcolo di cui al precedente punto 3.2. viene diminuita del 5%;
- se tale scostamento è inferiore all'intervallo di valori, come sopra definito (e quindi evidenzia un andamento della singola BCC migliore rispetto a quello del Gruppo): la quota del 20% risultante dal calcolo di cui al precedente punto 3.2. viene aumentata del 10%.

3.4. MASSIMALI DI EROGAZIONE

Il Valore di Produttività Aziendale complessivo di ogni singola Bcc non potrà in ogni caso essere superiore ai seguenti limiti:

- per le BCC in Fascia 1: 15% dell'importo della voce stipendio annuo (13 mensilità) del 4° livello retributivo della terza area professionale moltiplicata per il numero dei dipendenti medi (in FTE) dell'anno di riferimento del VPA, per ciascuna BCC;
- per le BCC in Fascia 2: 13,75% dell'importo della voce stipendio annuo (13 mensilità) del 4° livello retributivo della terza area professionale moltiplicata per il numero dei dipendenti medi (in FTE) dell'anno di riferimento del VPA, per ciascuna BCC;
- per le BCC in Fascia 3: 8,50% dell'importo della voce stipendio annuo (13 mensilità) del 4° livello retributivo della terza area professionale moltiplicata per il numero dei dipendenti medi (in FTE) dell'anno di riferimento del VPA, per ciascuna BCC, per ciascuna BCC;
- per le BCC in Fascia 4: 7% dell'importo della voce stipendio annuo (13 mensilità) del 4° livello retributivo della terza area professionale moltiplicata per il numero dei dipendenti medi (in FTE) dell'anno di riferimento del VPA, per ciascuna BCC.

Il Valore di Produttività Aziendale distribuibile per l'insieme delle BCC facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea non potrà comunque essere inferiore al 2,4% né superiore al 3,7% della somma dei soli valori positivi dei Risultati Lordi di Gestione rettificati ai sensi dell'art. 3 dell'Allegato F al CCNL.

Il valore calcolato ai sensi dei commi che precedono costituisce l'importo erogabile al personale dipendente, che sarà distribuito secondo la scala parametrica in applicazione di quanto previsto dall'allegato F del CCNL del 09.01.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.



3.5. OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA', REDDITIVITA' E/O EFFICIENZA

Le Parti, tenuto conto della legislazione vigente di cui alle premesse, individuano come autonomi e alternativi tra loro i seguenti indicatori di incrementalità/miglioramento, concordando che siano idonei a verificare in modo oggettivo, nel periodo di riferimento, il conseguimento di un risultato incrementale di produttività, redditività e/o efficienza per ogni singola BCC, attraverso il raffronto dei dati di bilancio registrati al 31 dicembre rispetto a quelli registrati al 31 dicembre dell'anno precedente:

- 1) RLG/Numero medio di dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento della redditività delle singole BCC appartenenti al GBCI. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 2) Costi operativi/Margine di intermediazione (misurato come reciproco o complemento a 1), ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento dell'efficienza delle singole BCC appartenenti al GBCI. Tale indicatore dovrà registrare una diminuzione di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 3) Ricavi da Servizi/Numero medio dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento di produttività delle singole BCC appartenenti al GBCI. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 4) Masse intermedie/numero medio dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento di produttività delle singole BCC appartenenti al GBCI. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente.

Le Parti concordano che il conseguimento dell'incrementalità/miglioramento anche di uno solo tra i sopra elencati indicatori comporterà la possibilità di applicare all'intero Valore di Produttività Aziendale – come risultante dall'accordo di verifica che verrà condiviso fra le Parti entro il mese di luglio di ciascun anno – la disciplina prevista dai commi da 182 a 189 del comma 1 della legge 208/2015 e successive modificazioni, ferma restando la sussistenza degli altri requisiti ivi previsti.

Le Parti a tal fine convengono che il periodo di riferimento per verificare il requisito dell'incrementalità/miglioramento ai sensi della legislazione vigente è individuato in ragione d'anno e fino al 31 dicembre di ciascun anno di competenza, ritenendo che ciò risponda ad una valutazione di oggettiva congruità, non essendo, allo stato, conosciuti e/o conoscibili i risultati cui gli indicatori fanno riferimento.

Art. 4

Determinazione del Valore di Produttività Aziendale per il personale della Capogruppo e delle Aziende del Perimetro Diretto del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea

4.1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 48 e dall'Allegato F al CCNL in materia di Valore di Produttività Aziendale, l'importo complessivo da erogare per il personale della Capogruppo e delle Aziende del Perimetro Diretto del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea sarà determinato avendo a riferimento l'80% dell'importo medio del Valore di Produttività Aziendale erogato dalle singole BCC. Tale importo medio è pari alla somma degli importi erogati a titolo di Valore di Produttività Aziendale dalle BCC diviso il numero più elevato tra il numero totale dei percettori di tutte le BCC, ad esclusione dei Dirigenti, e il 95% del numero totale dei dipendenti di tutte le BCC, ad esclusione dei Dirigenti.

4.2. L'importo come sopra determinato (80% dell'importo medio) verrà ricalcolato come segue:

- A. una quota pari al 30%, quale cifra fissa e uguale per tutto il personale a prescindere dall'inquadramento.
- B. una quota pari al 40% che può variare in incremento o decremento per una percentuale pari al 10% (pari a 4 punti percentuali della quota totale) in base allo scostamento del Cost Income complessivo



del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (bilancio consolidato GBCI) rispetto alla media del biennio precedente, e viene determinata come segue:

- se tale scostamento si colloca all'interno di una variabilità prevista fra 98-102, tale quota resta invariata;
- se tale scostamento è inferiore a 98, tale quota viene aumentata del 10%;
- se tale scostamento è superiore a 102, tale la quota viene diminuita del 10%.

C. una quota pari al 20% che può variare in incremento o decremento per una percentuale pari al 10% (pari a 2 punti percentuali della quota totale) in base allo scostamento del Cost Income complessivo di Capogruppo e delle SPD rispetto alla media del biennio precedente, e viene determinata come segue:

- se tale scostamento si colloca all'interno di una variabilità prevista fra 93 e 107, tale quota resta invariata;
- se tale scostamento è inferiore a 93, tale quota viene aumentata del 10%;
- se tale scostamento è superiore a 107, tale quota viene diminuita del 10%.

D. una quota pari al 10% può variare, per ogni singola Società, in incremento o decremento per una percentuale pari al 10% (pari a 1 punto percentuale della quota totale) in base al rapporto tra l'indice ESG (Gender Pay Gap) dell'anno di misurazione rispetto all'anno precedente, come segue:

- se tale rapporto è pari a 100, tale quota resta invariata;
- se tale rapporto è superiore a 100, tale quota viene aumentata del 10%;
- se tale rapporto è inferiore a 100, tale quota viene diminuita del 10%.

Le Parti convengono di avviare un confronto periodico sul tema del superamento del divario retributivo di genere per condividerne le finalità e contribuire alla programmazione delle conseguenti attività per la sua realizzazione e più complessivamente alle politiche di sviluppo sostenibile dell'Azienda a tutela delle Lavoratrici e Lavoratori stimolando la loro partecipazione attiva.

4.3. La somma degli importi rivenienti dalle quote A., B. e C. viene moltiplicata per il numero complessivo dei dipendenti della Capogruppo e delle Aziende del Perimetro Diretto per cui ricorre, ai sensi del CCNL, la condizione del pagamento del Valore di Produttività Aziendale.

Le quote D. relative alla Capogruppo e ad ogni singola Azienda del Perimetro Diretto (per cui ricorre, ai sensi del CCNL, la condizione del pagamento del Valore di Produttività Aziendale) e risultanti dall'applicazione della variazione del Gender Pay Gap, vengono moltiplicate ciascuna per il numero dei dipendenti della Capogruppo e delle Aziende del Perimetro Diretto cui si riferiscono.

La somma degli importi di cui ai precedenti due commi costituisce l'ammontare complessivo distribuibile a titolo di Valore di Produttività Aziendale.

Le Parti concordano che, in occasione dell'incontro di verifica, si valuterà la possibilità di destinare una quota di tale ammontare, fino ad un massimo del 10% ai sistemi di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e servizi di welfare, secondo quanto previsto dal successivo art. 7 del presente Accordo.

L'importo del Valore di Produttività Aziendale, come sopra determinato, sarà distribuito al personale dipendente secondo la scala parametrica in applicazione di quanto previsto dall'allegato F del CCNL del 09.01.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

In sede di incontro di verifica le Parti valuteranno opportuni correttivi utili ad attenuare eventuali effetti sulla distribuzione del Valore di Produttività Aziendale tra il personale dell'agglomerato Capogruppo/Aziende del Perimetro Diretto e/o sugli inquadramenti più bassi.

L'importo individualmente percepito non potrà comunque essere superiore al 15% della voce stipendio annua (13 mensilità).



4.4. Le Parti convengono che la quota B. e la quota C. verranno erogate qualora il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea presenti un bilancio con utili di esercizio.

4.5. OBIETTIVI DI REDDITIVITA', EFFICIENZA E/O QUALITA'

Le Parti, tenuto conto della legislazione vigente di cui alle premesse, individuano come autonomi e alternativi tra loro i seguenti indicatori di incrementalità/miglioramento, siano idonei a verificare in modo oggettivo, nel periodo di riferimento, il conseguimento di un risultato incrementale di qualità dei processi ed efficienza per la Capogruppo e per ogni singola Azienda del Perimetro Diretto del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, attraverso il raffronto dei dati registrati al 31 dicembre rispetto a quelli registrati al 31 dicembre dell'anno precedente:

- 1) Numero complessivo di contratti di lavoro agile, ossia un indicatore che consenta di verificare il miglioramento della qualità dei processi. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1%;
- 2) Costi operativi/Margine di intermediazione, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento dell'efficienza delle singole Aziende. Tale indicatore dovrà registrare una diminuzione di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 3) Costi operativi/numero medio dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento dell'efficienza delle singole Aziende. Tale indicatore dovrà registrare una diminuzione di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 4) RLG/numero medio dipendenti, ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento della redditività delle singole Aziende. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente;
- 5) ROA (utile/totale attivo), ossia un indicatore che consenta di verificare l'incremento della redditività delle singole Aziende. Tale indicatore dovrà registrare un aumento di almeno il 0,1% rispetto all'anno precedente.

Le Parti concordano che il conseguimento dell'incrementalità/miglioramento anche di uno solo tra i sopra elencati indicatori comporterà la possibilità di applicare all'intero Valore di Produttività Aziendale – come risultante dall'accordo di verifica che verrà condiviso entro il mese di agosto di ciascun anno – la disciplina prevista dai commi da 182 a 189 del comma 1 della legge 208/2015 e successive modificazioni, ferma restando la sussistenza degli altri requisiti previsti dalla legge.

Le Parti a tal fine convengono che il periodo di riferimento per verificare il requisito dell'incrementalità/miglioramento ai sensi della legislazione vigente è individuato in ragione d'anno e fino al 31 dicembre di ciascun anno di competenza, ritenendo che ciò risponda ad una valutazione di oggettiva congruità, non essendo, allo stato, conosciuti e/o conoscibili i risultati cui gli indicatori fanno riferimento.

Art. 5

Destinatari, modalità e tempistiche di erogazione del Valore di Produttività Aziendale

Il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato, sotto forma di *una tantum*, entro il mese di settembre, al personale appartenente alle aree professionali e ai quadri direttivi con rapporto di lavoro subordinato che abbia superato il periodo di prova e abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione, e che sia in servizio al momento dell'erogazione.

Il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato anche al personale che, avendo prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione, non sia in servizio nel mese di erogazione qualora si verifichi una delle seguenti condizioni:



- scadenza del contratto a tempo determinato;
- pensionamento;
- decesso del lavoratore.

In tali casi, il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Il Valore di Produttività Aziendale non verrà erogato in ogni caso ai dipendenti che abbiano cessato il rapporto di lavoro per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ai dipendenti che abbiano presentato le proprie dimissioni volontarie senza diritto al trattamento pensionistico anticipato o di vecchiaia, nonché ai dipendenti che abbiano percepito un incentivo all'esodo o siano fruitori delle prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà, salvo che l'accordo individuale o collettivo non preveda diversamente.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il Valore di Produttività Aziendale verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione, quali ad esempio permessi e congedi per maternità a rischio ovvero ai sensi della Legge n. 104/1992, il Valore di Produttività Aziendale verrà corrisposto per intero; va invece proporzionalmente ridotto nei casi di malattia, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai due mesi.

Il Valore di Produttività Aziendale verrà corrisposto per intero anche nei casi di assenza per la fruizione di permessi e congedi per maternità e paternità o comunque a sostegno della genitorialità.

Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il Valore di Produttività Aziendale verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata, in rapporto all'orario di lavoro settimanale a tempo pieno.

Resta inteso che le eventuali quote di Valore di Produttività Aziendale non percepite o non erogate al personale per effetto, ad esempio di malattie, assenze senza diritto alla retribuzione, etc., verranno ridistribuite pro-quota ed in applicazione della scala parametrica.

Art. 6

Eccezioni

Per le BCC o Aziende di nuova costituzione e per quelle interessate da processi di fusione, o operazioni societarie quali cessione o scorporo, si procederà alla determinazione di parametri specifici (anche sulla base dei risultati aggregati delle singole BCC o Aziende) mediante apposito accordo in sede di contrattazione di secondo livello, comunque in coerenza con le finalità e gli indirizzi individuati dal CCNL e dal presente accordo. Il Valore di Produttività Aziendale non verrà erogato se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la BCC o l'Azienda presenta un bilancio senza utili di esercizio.

Art. 7

Welfare

Le parti convengono con il presente accordo la possibilità per le Lavoratrici/i Lavoratori destinatari del Valore di Produttività Aziendale, che nell'anno precedente a quello di erogazione abbiano percepito un reddito non superiore ad euro 80.000, ai sensi del comma 184 dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e eventuali successive modifiche legislative, di convertire, su base volontaria, l'intero importo lordo del Valore di Produttività Aziendale - entro il limite di importo complessivo di euro 3.000 lordi - o, alternativamente, parte dello stesso, in servizi di welfare aziendale di cui all'art. 51 del TUIR, anche in favore dei propri familiari, compresa la devoluzione, anche parziale, alla previdenza integrativa complementare.



La Capogruppo e la Delegazione Sindacale di Gruppo, fermo quanto previsto dall'art. 8 del CCNL, come modificato dall'accordo del 13 maggio 2021, individueranno, nell'ambito degli accordi di verifica, i servizi di Welfare conformi alla legislazione vigente che ciascuna Azienda o BCC facente parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea potrà offrire ai propri dipendenti e le modalità, per consentire agli stessi di optare per la conversione del Valore di Produttività Aziendale.

In via esemplificativa e non esaustiva, i servizi di welfare potranno riguardare:

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

Le Parti concordano che, per la totale o parziale conversione del Valore di Produttività Aziendale in servizi di welfare aziendale, l'importo lordo delle quote di Valore di Produttività Aziendale optate in welfare sia incrementato in misura tale da determinare un principio di parità di costo da parte delle Aziende; fermo restando tale principio, nell'ambito dell'incontro di verifica verranno valutati gli impatti dei costi di gestione delle piattaforme welfare.

Le lavoratrici/i lavoratori che intendono optare per la facoltà prevista dal presente articolo dovranno esprimere la loro volontà di avvalersi delle prestazioni di welfare entro e non oltre la data individuata in sede di accordo di verifica, all'Azienda/BCC di appartenenza, secondo le modalità stabilite da ciascuna. In mancanza di scelta, ovvero in caso di opzione parziale, il Valore di Produttività Aziendale o la parte residua verrà corrisposto, in forma monetaria, nei tempi previsti contrattualmente.

Nell'incontro di verifica le Parti negozieranno la destinazione di ulteriori risorse ai sistemi di previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e servizi di welfare (sopra indicati a titolo esemplificativo), determinandone le modalità. Le Parti, in particolare, concordano sin d'ora di destinare, a tal fine, un importo di circa il 50% delle eventuali eccedenze derivanti dall'applicazione dei limiti massimi di cui all'art. 3, punto 3.4.

In tale sede verrà inoltre valutata la possibilità di prevedere interventi di welfare specificamente dedicati alle BCC classificate in Fascia 3 e Fascia 4 quando ricorra effettivamente il pagamento del Valore di Produttività Aziendale al di sotto dell'ambito di equivalenza.

Art. 8 Efficacia

Le Parti prendono atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL vigente, come modificato dall'accordo del 13 maggio 2021 e, successivamente, dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022, la disciplina di cui al presente accordo sostituisce a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva qualsiasi disposizione in materia di Premio di risultato prevista dall'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante.

La Capogruppo si impegna ad inviare alle OOSS entro giugno i dati, in formato Excel, relativi ai valori di bilancio delle BCC e Aziende del GBCI che saranno utilizzabili per il calcolo degli indici e i dati, in forma aggregata, relativi agli inquadramenti dei lavoratori per ogni BCC/Azienda al 31 dicembre dell'anno di misurazione.



Le Parti si danno atto sin d'ora della necessità di un incontro di verifica entro il mese di luglio di ciascun anno, al fine sia di determinare l'importo del Valore di Produttività Aziendale sia di verificare il requisito dell'incrementalità ai sensi della legislazione vigente richiamata in premessa. Le Parti concordano che tali risultanze verranno condivise con specifico accordo tra le stesse, in uno alle determinazioni in materia di servizi di welfare di cui al precedente art. 7.

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

Il presente accordo disciplina la materia del Valore di produttività Aziendale che verrà applicato per l'anno 2024 (esercizio 2023), ed ha carattere sperimentale.

Le Parti, entro il mese di maggio 2024, concorderanno la proroga del presente Accordo o un nuovo Accordo in materia; in tale ultimo caso, il presente accordo resterà in vigore fino alla sua sostituzione.

Per quanto non previsto nel presente Accordo, resta inteso che verranno applicate le norme di cui all'art. 48 e all'Allegato F "Disciplina del Valore di Produttività Aziendale" del CCNL 9.1.2019 come modificato dall'Accordo di rinnovo 11.6.2022.

ALLEGATO A

1° indicatore: **Risultato lordo di gestione**, Voce 120 di c.e. (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di c.e. (risultato netto delle attività e passività finanziarie con impatto a conto economico) e 230 di c.e. (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 160 (spese amministrative) di c.e. e voce 200 (proventi/oneri di gestione), diviso il **Numero medio dei dipendenti**, numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2

2° indicatore: **Ricavi da servizi**, voce 40 di CE (Commissioni attive), diviso **Numero medio di dipendenti**, numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2

3° indicatore: **Esposizioni deteriorate lorde**, Tabella A.1.7. della Sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda", diviso **Impieghi lordi con clientela ordinaria**, Nota Integrativa, Parte E (Informazioni sui rischi e sulle politiche di copertura), Tabella A.1.7 (Esposizioni creditizie per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti), colonna Esposizione lorda, riga Totale (A) - Nota Integrativa, Parte B (Informazioni sullo Stato Patrimoniale), Tabella 4.3 (Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato: composizione per debitori/emittenti dei crediti verso clientela), colonna Totale, riga 1. Titoli di debito

4° indicatore: **Costi operativi**, Voce 160 di c.e. (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà"), diviso **Margine di intermediazione**, Voce 120 di c.e. al netto della voce 110 di c.e. + Voce 200 di c.e. (altri proventi /oneri di gestione).

5° indicatore: **Masse intermedie**, voce 10 di SP Passivo (Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato), punto b) Debiti verso clientela e punto c) Titoli in circolazione, esclusi titoli subordinati + Impieghi lordi con clientela ordinaria (v. 3° indicatore) + Raccolta Indiretta (Relazione sulla gestione), diviso **Numero medio dipendenti**, numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2

6° indicatore: **Patrimonio netto**, voce 110 di SP Passivo (Riserve da valutazione) + voce 120 di SP Passivo (Azioni rimborsabili) + voce 130 di SP Passivo (Strumenti di capitale) + voce 140 di SP Passivo (Riserve) + voce 150 di SP Passivo (Sovrapprezzi di emissione) + voce 160 di SP Passivo (Capitale) + voce 170 di SP Passivo (Azioni proprie) + voce 180 di SP Passivo (Utile/Perdita d'esercizio), diviso **Numero medio dipendenti**, numero risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) - tabella 10.2

Gender Pay Gap: DCNF, voce GRI 405-2 + dati forniti in sede di monitoraggio.



LAVORO AGILE

Dare effettiva efficacia all'applicazione dell'accordo sul lavoro agile in particolare sulle Banche di credito cooperativo dove non ha ancora trovato applicazione, anche mediante la fruizione di corsi di formazione in modalità e-learning e webinar.

Art. 1

Premesse e finalità

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Con il presente accordo le Parti intendono dare attuazione a quanto previsto all'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL, per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle BCC/CR, con decorrenza 1° gennaio 2023, disciplinando il lavoro agile.

Art. 2

Ambito di applicazione

Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutto il personale dipendente della Capogruppo, delle BCC e delle Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (di seguito, per brevità, anche individuate tutte come "Aziende"), come specificato all'art. 1, comma 1, del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali del 9.1.2019, come modificato dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022.

Art. 3

Disciplina applicabile

1. Il ricorso al lavoro agile avviene in applicazione di quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL vigente.
2. Per tutto quanto non disciplinato dal presente accordo, trova applicazione la disciplina di cui all'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL, per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali del 9.1.2019.
3. Il lavoro agile differisce, nella sua modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, dal c.d. telelavoro, che mantiene le sue specificità e finalità di applicazione e trova la sua disciplina all'art. 33 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali.

Art. 4

Principi generali

1. Le richieste di lavoro agile potranno essere accolte, previa valutazione effettuata dalla Direzione aziendale competente o dall'organo da essa delegato, sentito il parere del Responsabile gerarchico, che individui, la compatibilità dello stesso con le proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive, anche con riferimento alla compatibilità di tale diversa modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con le mansioni svolte dalla/dal lavoratrice/lavoratore e alla necessità di garantire un'adeguata presenza negli uffici. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile avverrà esclusivamente su base volontaria, subordinatamente alla sottoscrizione di un accordo individuale (allegato al presente verbale di accordo).
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non costituisce una nuova tipologia contrattuale di rapporto di lavoro subordinato e comporta unicamente una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e, pertanto:



- non muta il profilo normativo, i doveri e i diritti posti in capo al datore di lavoro e al personale previsti dalle vigenti norme di legge e di contrattazione collettiva tempo per tempo vigenti, assicurando comunque il medesimo livello di prestazione lavorativa, come pure non muta i poteri previsti dalle norme di legge e di contratto in capo al datore di lavoro;
 - non modifica i diritti e le libertà sindacali delle lavoratrici e lavoratori, ed i loro diritti di assemblea; le lavoratrici e i lavoratori potranno pertanto consultare la bacheca sindacale sia cartacea che in forma elettronica, se presente;
 - non costituisce variazione né della sede di lavoro, né dell'orario di lavoro;
 - non costituisce variazione della normativa sulle pause previste dal CCNL e dal D.lgs. 81/2008;
 - non determina alcun mutamento delle mansioni;
 - non varia la fruizione su base oraria dei permessi ex L. n. 104/1992, dei congedi parentali di cui all'art. 32 del D.lgs. n. 151/2001, dei riposi giornalieri di cui all'art. 39 del D.lgs. n. 151/2001, nonché degli ulteriori permessi disciplinati a livello contrattuale, né la fruizione delle ferie, secondo le norme di legge, la contrattazione collettiva e la eventuale regolamentazione specifica in essere presso ciascuna azienda.
 - non modifica gli eventuali impegni riferiti alla reperibilità e all'intervento in reperibilità.
3. L'Azienda, di norma, fornisce al personale in lavoro agile la dotazione tecnologica e informatica necessaria all'esecuzione della prestazione lavorativa e che consenta l'accesso ai sistemi aziendali in sicurezza, curandone l'aggiornamento e la manutenzione.
- La dotazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive integrazioni.
- Laddove l'Azienda e la/il Lavoratrice/Lavoratore concordino, per la durata dell'accordo individuale o per un periodo inferiore, utilizzo di strumenti informatici e tecnologici personali (informando le Organizzazioni Sindacali, nell'ambito dell'incontro di cui al punto 5.1, del numero di accordi individuali stipulati in proposito), resta comunque a carico dell'Azienda implementare tutte le soluzioni e gli aggiornamenti software necessarie a garantire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza stabiliti dalle policy aziendali.
4. La prestazione lavorativa in modalità agile può svolgersi, sul territorio italiano, presso un hub o sede aziendale diversa rispetto a quella normalmente assegnata, la dimora abituale o in altro luogo indicato dalle lavoratrici e dai lavoratori, purché l'azienda valuti gli stessi con caratteristiche tali da consentire la normale esecuzione della prestazione lavorativa, condizioni di tutela per la salute e la sicurezza della Lavoratrice e del Lavoratore, riservatezza per i dati e le informazioni aziendali, nonché una connessione sicura secondo quanto stabilito dalle policy aziendali.
- È comunque escluso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in luoghi pubblici, o attraverso connessioni pubbliche.
5. Il personale in lavoro agile svolge la propria attività lavorativa, di massima, in correlazione temporale con l'unità organizzativa di appartenenza, anche per quanto concerne l'intervallo per il pranzo. Il ricorso al lavoro agile, infatti, non modifica di per sé il regime di orario applicato al personale, che farà, pertanto, riferimento ai limiti del normale orario di lavoro (a tempo pieno o a tempo parziale), con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie del lavoro agile, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
- Ferma restando la facoltà di Azienda e Lavoratore/Lavoratrice di concordare quanto previsto al terzo alinea del precedente punto 3, il personale in lavoro agile, nell'ambito del normale orario di lavoro concordato, sarà contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione al fine di garantire il normale svolgimento delle attività lavorative e l'opportuno contatto e coordinamento con l'Azienda.



Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

6. La programmazione delle giornate di lavoro agile dovrà essere sempre concordata preventivamente, con il/la proprio/a Responsabile cercando di contemperare le esigenze di vita del Lavoratore/Lavoratrice e quelle tecniche, organizzative e produttive dell'azienda. La programmazione del numero e della collocazione settimanale delle giornate in modalità agile e di quelle svolte in azienda verrà effettuata, di norma, con valenza almeno bi settimanale.

Potranno essere effettuate modifiche su tale programmazione, per specifiche e motivate esigenze e secondo quanto previsto dal regolamento aziendale, comunque nel solco del presente verbale, sia su richiesta del lavoratore che su richiesta del datore di lavoro.

La fruizione delle ferie ovvero qualsiasi sopravvenuto altro evento di assenza (ad es. malattia, congedi retribuiti e non, etc.) non modifica di per sé la programmazione delle giornate di lavoro agile e di lavoro in presenza concordata con il Responsabile.

7. La lavoratrice e il lavoratore interessata/o dovrà essere disponibile e contattabile durante l'orario di lavoro definito in fase di accordo e pianificazione. Al di fuori dell'orario di lavoro concordato e/o nei casi di assenze cd. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il personale disattiva i dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non sarà comunque obbligato alla presa in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa, salvo esigenze organizzative e produttive non diversamente ovviabili da comunicare all'interessata/o.

8. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non esclude che, in presenza di necessità tecniche, organizzative o produttive, le Aziende possano richiedere un temporaneo e tempestivo rientro in servizio con attività da realizzarsi in presenza.

Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa durante la prestazione in lavoro agile, dovranno essere tempestivamente comunicati al proprio Responsabile al fine di individuare una soluzione al problema. Qualora ciò non sia possibile, il dipendente concorderà con il proprio Responsabile le modalità di completamento della prestazione, ivi compreso, ove necessario, il rientro del dipendente nella sede di lavoro anche per la parte residua della prestazione giornaliera programmata. Se il problema si protrae, l'effettuazione del lavoro in modalità agile è sospesa sino alla sua risoluzione.

Art. 5

Criteri di priorità di accesso al lavoro in modalità agile

1. La Capogruppo, anche per conto delle Aziende del cd. "Perimetro Diretto", delle BCC e delle Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, comunicherà alla Delegazione Sindacale di Gruppo, nell'ambito di uno specifico incontro di valutazione congiunta, ai sensi del presente accordo e da tenersi entro 9 mesi dalla sua entrata in vigore, unitamente ai dati del telelavoro, i dati relativi al numero delle richieste di lavoro agile pervenute da parte del personale dipendente, il numero di quelle accolte aggregato per tipologia di criterio di accesso, il numero di accordi individuali che prevedano l'uso di strumenti informatici personali, il numero delle richieste in essere, e quello delle disponibilità prospettiche (in termini, ad es., di ruoli professionali, mansioni, numero di risorse coinvolte, numero di giornate, etc.) al fine di una valutazione complessiva dell'argomento. Tali dati verranno forniti dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo, con il dettaglio informativo concernente le singole aziende o Banche aderenti al Gruppo che abbiano volontà di ricorrere al lavoro agile.

Analogo incontro verrà effettuato in caso di variazioni nelle disponibilità prospettiche delle aziende intervenute nel periodo di vigenza del presente accordo.



2. In ragione di quanto previsto dall'art. 26 dell'accordo di rinnovo del CCNL dell'11 giugno 2022 nonché dall'art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. del 30 giugno 2022, n. 105, in caso di pluralità di richieste, le Aziende valuteranno prioritariamente l'accoglimento delle richieste di lavoratrici e lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge n. 104/1992, di lavoratrici e lavoratori che siano *caregivers* ai sensi dell'art. 1, comma 255, della legge n. 205/2017, di lavoratrici e lavoratori genitori di figli fino a 12 anni o con figli di qualsiasi età se in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992.

In subordine verranno attenzionate le domande di Lavoratrici e Lavoratori:

- a) in condizioni di disabilità opportunamente certificata (ai sensi della legge n. 68/1999);
- b) in stato di fragilità opportunamente certificata, intendendosi per tale la condizione patologica afferente alle tipologie declinate dall'art. 1, comma 1, lett. a) del Decreto Ministeriale del 4 febbraio 2022 e nei casi comunque indicati dal Medico Competente;
- c) impegnati nella gestione di esigenze genitoriali e familiari complesse, intendendosi per tali:
 1. assistenza a figli minori affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA) o da disturbi certificati del comportamento alimentare (bulimia, anoressia);
 2. assistenza a uno o più figli conviventi minori di 16 anni in caso di famiglia monogenitoriale intesa come nucleo familiare dove la gestione esclusiva della cura e assistenza del minore è in capo alla Lavoratrice/Lavoratore (a titolo esemplificativo e non esaustivo, vedovanza, affidamento o adozione esclusiva, ecc.);
 3. assistenza a figli minori vittime di bullismo o cyberbullismo;
 4. assistenza al coniuge, all'altra parte dell'unione civile tra persone, del convivente more uxorio o al figlio sottoposti a terapie di cura e riabilitazione a causa di dipendenze (ad es. tossicodipendenza, alcolismo, etc.) o per essere vittime di violenza (ad es. violenza domestica, violenza di genere, etc.);
- d) la cui residenza/dimora abituale sia distante almeno 50 km dal luogo di lavoro;

Dichiarazione delle OO.SS.

Le OO.SS. invitano le Aziende, ai fini dell'accoglimento delle richieste di lavoro agile, a prendere comunque in debita considerazione i casi di rilevante e gravosa percorrenza in termini di tempi di tragitto o di viabilità locale.

3. Le richieste di lavoro agile pervenute all'azienda saranno prese in considerazione e comunque esitate fornendo specifico riscontro, in modo progressivo e con cadenze temporali almeno bimestrali che terranno conto principalmente della finalità di continuare ad assicurare l'essenziale servizio alle comunità locali, ai soci ed alla clientela. In tale contesto si terrà conto anche del progressivo sviluppo di percorsi formativi che favoriscano il diffondersi di una nuova cultura manageriale maggiormente orientata alla responsabilizzazione dei collaboratori ed all'orientamento alla prestazione lavorativa e agli obiettivi, che al contempo individuino le più opportune modalità di coinvolgimento e relazione con le persone, anche attraverso il corretto utilizzo della strumentazione tecnologica, per favorire lo scambio comunicativo ed impedire forme di "isolamento professionale".

Art. 6

Giornate in modalità agile

1. In ragione di quanto previsto dal Protocollo nazionale sul lavoro agile e dall'art. 26 dell'accordo di rinnovo del CCNL dell'11 giugno 2022 nonché dall'art. 18, comma 3-bis della legge n. 81/2017, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. del 30 giugno 2022, n. 105, le Parti condividono che il limite massimo di giornate mensili da rendere in modalità agile è pari a 10.



Le Parti stabiliscono, in via eccezionale e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL, che tale limite di 10 giornate mensili potrà essere superato, anche in considerazione della valenza sperimentale del presente accordo, nei soli casi di priorità individuati al precedente art. 5, punto 2.

2. In caso di accordi individuali che prevedano lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile per cinque giorni la settimana, laddove le parti non abbiano ritenuto preferibile il ricorso al telelavoro, le Parti condividono che la programmazione di periodici rientri nella sede aziendale sia un elemento da salvaguardare al fine di valorizzare il mantenimento del contatto con la realtà aziendale a tutela dell'essenzialità dei momenti di socialità con i colleghi di lavoro e del necessario confronto focalizzato anche ad interventi di aggiornamento e formazione *on the job*.

Art. 7

Formazione

1. Le Parti, nel ribadire il valore strategico della formazione, confermano tutto quanto previsto dall'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL in materia di formazione per il personale che svolge la propria prestazione lavorativa in modalità agile.
2. Nell'ambito dell'incontro di cui all'art. 5, punto 1. che precede, parte aziendale comunicherà anche l'eventuale disponibilità a consentire al personale la possibilità di partecipare ai corsi di formazione a distanza (*e-learning*) in modalità agile, anche al fine dell'attuazione delle previsioni di cui all'art. 63 comma 3 del CCNL; in tale ultimo caso, le Aziende procederanno alla sottoscrizione di accordi di lavoro in modalità agile con il personale interessato per le sole giornate di svolgimento del corso di formazione a distanza. Tali accordi non avranno influenza sulla disponibilità totale di giornate a disposizione.

Art. 8

Recesso

Durante il periodo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile è riconosciuta all'azienda ed alla Lavoratrice o al Lavoratore la possibilità di recesso, in forma scritta, con preavviso minimo di quindici giorni lavorativi.

In tal senso, i contraenti possono recedere prima della scadenza dell'accordo al ricorrere di una delle seguenti ipotesi:

- sopraggiunte ragioni tecniche, produttive e/o organizzative (anche afferenti a motivate variazioni di mansione del Lavoratore/Lavoratrice) che non consentano la prosecuzione della modalità di lavoro agile;
- comportamento della Lavoratrice o del Lavoratore contrario alle direttive aziendali e/o a quanto convenuto nell'accordo individuale;
- motivate esigenze della lavoratrice o del lavoratore inerenti alla propria sfera personale e familiare.

Art. 9

Osservatorio paritetico di Gruppo sul lavoro agile

Le Parti, anche con riferimento alle previsioni dell'art. 26, punto 12, dell'accordo 11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL del 9 gennaio 2019, intendono presidiare congiuntamente l'applicazione e lo sviluppo del lavoro agile nel Gruppo nell'auspicio di una crescente diffusione dello stesso in armonico equilibrio tra le esigenze dell'organizzazione e del business e quelle di conciliazione di vita e di lavoro del personale.

Le Parti, pertanto, in un'ottica collaborativa e di analisi congiunta di una tematica in costante evoluzione, vista la specificità e peculiarità della materia trattata, ritengono di proseguire il confronto attraverso la costituzione di un Osservatorio paritetico di Gruppo che verificherà la corretta applicazione delle



disposizioni concordate ed evidenzierà eventuali criticità ed aree di miglioramento di tale nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

A tal fine le Parti convengono di costituire, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente accordo, uno specifico osservatorio paritetico, denominato "Osservatorio paritetico di Gruppo sul lavoro agile", che si incontrerà bimestralmente o su richiesta delle parti e sarà composto da esponenti della Capogruppo e della Delegazione di Gruppo, con il compito di:

- a) monitorare l'implementazione dell'istituto del lavoro agile nella Capogruppo e nelle BCC e Aziende facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, anche con riferimento ai criteri declinati all'art. 5 che precede, analizzando eventuali problematiche che dovessero insorgere anche con riferimento a tutte le tematiche disciplinate dal presente accordo;
- b) verificare, anche a seguito delle trasformazioni tecnologiche in atto e dell'evoluzione dell'organizzazione e dei processi produttivi aziendali, l'opportunità di applicare/estendere il lavoro agile a specifici ambiti organizzativi/figure professionali aziendali;
- c) individuare e promuovere specifiche iniziative formative, con riferimento all'utilizzo del lavoro agile, finalizzate a diffondere maggiore consapevolezza e responsabilizzazione nelle lavoratrici e nei lavoratori, nonché nelle figure che hanno un ruolo di responsabilità, anche al fine di creare i presupposti per la diffusione di una cultura orientata alla crescita e allo sviluppo della prestazione professionale ed assicurare un efficace, sicuro e responsabile utilizzo degli strumenti tecnologici a disposizione;
- d) analizzare l'effettiva efficacia dell'istituto in termini di conciliazione vita-lavoro, anche in termini di pari opportunità e di inclusione, nonché i riflessi dello stesso sul contenimento dei consumi energetici e delle emissioni di CO₂.

Art. 10

Durata

Il presente accordo ha carattere sperimentale ed avrà la durata di 18 mesi. Le Parti si incontreranno almeno 3 mesi prima di tale termine per una valutazione complessiva dell'applicazione dell'accordo per le opportune verifiche, anche in considerazione delle eventuali modifiche legislative e contrattuali che interverranno in materia.

Le Parti si incontreranno, altresì, in caso di provvedimenti normativi che dovessero intervenire in materia per le valutazioni del caso.

Le Parti prendono atto che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 29 del CCNL vigente, come modificato dall'accordo del 13 maggio 2021 e, successivamente, dall'accordo di rinnovo dell'11 giugno 2022, la disciplina di cui al presente accordo sostituisce a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva qualsiasi disposizione in materia di lavoro agile prevista dall'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle Aziende e/o Banche aderenti facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante.

La perdita di efficacia di eventuali accordi collettivi aziendali nonché degli accordi dell'ex GBI attualmente vigenti viene posticipata al momento dell'incontro di cui all'art. 5, punto 1. che precede.

La presente disciplina non ha efficacia sugli accordi individuali attualmente in essere che proseguiranno fino alla naturale scadenza.

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.

Roma, 20.11.2023