Le assemblee in Abruzzo e Molise approvano piattaforma CIA del Gruppo Iccrea

Sì sono svolte nei giorni scorsi in modalità online le assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori di tutte le BCC operanti in Abruzzo e Molise, finalizzate all''illustrazione, la discussione e la votazione della piattaforma rivendicativa per il primo CIA del gruppo BCC ICCREA.

La piattaforma è stata approvata in modo pressoché unanime; **si apre quindi la fase negoziale con la controparte.**

Di seguito riportiamo il contenuto della piattaforma che le assemblee hanno approvato.

DELEGAZIONE SINDACALE GRUPPO BCC ICCREA

Ipotesi di Piattaforma rivendicativa Contratto Integrativo di

Gruppo

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.

In base alla normativa vigente, 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.

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, adeguandolo all’aumentato costo della vita.

La necessità di una contrattazione integrativa di Gruppo risponde pertanto all’esigenza di aggiornare – uniformandoli – alcuni istituti e di introdurre un complesso di nuove tutele identiche per tutte/i le Lavoratrici ed i Lavoratori del Gruppo, in considerazione del mutato contesto normativo, operativo ed organizzativo in cui si collocano le Aziende e le Banche del Gruppo medesimo, oltre alla stessa Capogruppo.

Si tratta del primo, pur fondamentale, passo verso l’armonizzazione dei contratti integrativi territoriali ed aziendali attualmente vigenti, un lavoro vasto e complesso che non può realizzarsi efficacemente in un’unica fase.

Riteniamo pertanto 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 e territoriali sulle altre tematiche.

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 continuerannoad essere disciplinate dai contratti integrativi territoriali ed aziendali, che dunque resteranno vigenti in relazione alla loro disciplina.

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 da estendere all'interno del Gruppo Bancario Iccrea al fine di realizzare un benchmark dei Contratti Integrativi più avanzati.

Questo primo Contratto Integrativo di Gruppo rappresenta un momento di transizione che ha l'obiettivo di 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.

TICKET PASTO

Non essendo più adeguato al costo della vita, si chiede l'elevazione a **€ 12** del valore del ticket pasto, da corrispondere a tutto il personale dipendente, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, e da riconoscere anche in caso di utilizzo di permessi retribuiti.
Andrà riconosciuta la possibilità di destinare al Fondo Pensione Nazionale o a welfare l'intero importo del ticket o il solo importo soggetto a tassazione.

MOBILITA’

MOBILITA’ TERRITORIALE

L’espansione territoriale di molte Bcc, conseguente alle numerose operazioni aggregative, ha accentuato l’esigenza di **circoscrivere il fenomeno del pendolarismo**, che riduce il tempo disponibile per la vita personale e familiare e contrasta con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale.

Il trasferimento della lavoratrice o del lavoratore deve essere comunicato per iscritto e, qualora riguardi una/un dipendente in possesso dei requisiti di cui all’art.61, comma 5, Ccnl, può essere disposto senza il suo consenso **non oltre i 30 km** dalla residenza o domicilio.

Inoltre, le lavoratrici ed i lavoratori con responsabilità genitoriali (figli fino a 14 anni) e/o necessità di salute personali o familiari dovranno essere collocate/i, su loro richiesta, in una delle 4 unità produttive più vicine alla loro residenza/domicilio.

In mancanza del preavviso scritto di cui all’art.61 Ccnl, l’Azienda dovrà riconoscere alla/al dipendente **il trattamento di missione** ex art.60 Ccnl.

In caso di trasferimento che comporti una distanza superiore a 30 km dalla residenza/domicilio verrà riconosciuta una specifica indennità mensile, oltre a riduzioni dell’orario giornaliero a parità di retribuzione.

Tali indennità e riduzioni di orario andranno riconosciute anche a coloro che si trovino in tali condizioni alla data di stipula del CIG.

Si chiede di istituire apposita Commissione paritetica con il compito di rivalutare periodicamente la predetta indennità, nonché di svolgere valutazioni sul fenomeno del pendolarismo

nel Gruppo, analisi su trasferimenti e missioni e proposte ai fini della sostenibilità ambientale e sociale.

MOBILITA' INFRAGRUPPO

È prevista, su base volontaria della/del lavoratrice/lavoratore, 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. A questo scopo si chiede di **istituire un apposito portale per la pubblicazione delle posizioni lavorative aperte e l'inserimento delle candidature**, a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo, che avranno percorso preferenziale nelle assunzioni rispetto a figure esterne, con un coinvolgimento trimestrale delle Organizzazioni Sindacali.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

La/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.

WELFARE

COPERTURE ASSICURATIVE

Si propone l'adozione delle seguenti assicurazioni:

- per "caso morte" da infortunio o malattia: **importi parificati per le Aree Professionali e per i Quadri Direttivi** con massimale Ccnl a €.92.176;
- per invalidità temporanea: massimale di

€.20.000 fino a 12 mesi;
- **copertura Kasko** totale anche per tragitto casa/lavoro con massimale di € 15.000, senza franchigie.

MUTUI PRIMA CASA

Salvaguardando eventuali condizioni migliorative già in essere presso le rispettive Aziende, si propone:

- Tasso fisso = IRS del periodo "flat" (durata piano di ammortamento da 5 a 30 anni)
- Tasso variabile = tasso BCE decurtato dello 0,50%:
  - con risultato uguale o maggiore al 3%, il tasso sarà ridotto di 1/3;
  - con risultato compreso tra 2% e 2,99% il tasso applicato sarà del 2%;
  - con risultato inferiore al 2% sarà applicato quel tasso.

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

Si prevede inoltre una possibilità di switch da tasso fisso a tasso variabile, o viceversa, almeno una volta per anno.
Non saranno applicate spese di istruttoria e di incasso rata.

Previsione di una copertura assicurativa "caso morte" per la/il dipendente.
In caso di premorienza inoltre saranno mantenute le condizioni anche a favore di eventuali cointestatari e/o eredi.

FONDO PENSIONE

L'Azienda contribuirà con il versamento al Fondo Pensione di un importo pari a **€ 500 in caso di nascita, adozione o affido di un/a figlio/a**, per l'anno dell'evento. Nei successivi due anni il contributo sarà ripartito al 50% tra lavoratrice/lavoratore

ed Azienda.

Sarà consentita la possibilità di versare il TFR pregresso e rimasto in Azienda, su richiesta della lavoratrice/lavoratore, al Fondo Pensione.

PREVENZIONE E SALUTE

Si prevede un check up sanitario biennale diversificato per genere e fasce di età.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

In aggiunta alle previsioni di legge, in caso di **malattia dei figli fino a 12 anni di età**, il genitore ha diritto a fruire fino a **5 giorni di permesso retribuito**, dietro presentazione di idonea certificazione medica.
In alternativa, tali giorni di permesso potranno essere fruiti dalla lavoratrice/lavoratore per i genitori, a fronte di comprovati e gravi motivi di salute.
Vanno inoltre previsti permessi retribuiti per particolari e motivate esigenze di conciliazione familiare.

FLESSIBILITA' ORARIE

Si propone la definizione di nuove forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

BANCA DEL TEMPO SOLIDALE

Saranno definite nuove linee guida per modalità di fruizione, ampliamento casistiche e contribuzione, al fine di rendere più esigibile questo importante

strumento.

SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Gli argomenti declinati agli artt. 50, 63, 64, 65, 66, 67 del vigente Ccnl 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**. Le tematiche sono in collegamento con la classificazione del personale e delle figure professionali.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

L'obiettivo è **individuare criteri, 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 **valutazione** secondo l'art 64 Ccnl **è qualitativa** e riguarda un **giudizio professionale annuale sulle conoscenze e competenze** e deve essere **finalizzata al percorso professionale e di carriera**.

I **principi** su cui si fonda la valutazione sono **chiarezza e trasparenza degli obiettivi** e della loro **comunicazione, oggettività, eticità, raggiungibilità, condivisione, formazione, inclusione e non discriminazione, ricorso avverso il giudizio, confronto** costante con il valutato e le Organizzazioni Sindacali.

SISTEMA INCENTIVANTE

I principi generali sono gli stessi del sistema di valutazione, inoltre il sistema incentivante ex art 50 CCNL deve rispettare i principi etici e

criteri di equità e proporzionalità, pari opportunità; evitare pressioni commerciali e comparazioni pubbliche e riferirsi a unità organizzative e non a singoli individui.

La chiarezza, la trasparenza, il confronto e l'oggettività dovranno improntare i criteri di conferimento e le modalità di erogazione di premi ed incentivi da assegnare a tutto il personale e la correlazione coi sistemi di valutazione delle prestazioni.

FORMAZIONE

I modelli di cui sopra sono strettamente correlati alla formazione che deve essere continua, qualificata e qualificante e non confusa con informazione, addestramento o aggiornamento.

La formazione ha un ruolo primario nello sviluppo e la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, ne discende la necessità di un continuo confronto sia con le lavoratrici ed i lavoratori interessati che con i loro rappresentanti sindacali, in merito ai piani formativi ed alla loro fruizione e fruibilità. In particolare, le Organizzazioni sindacali verificheranno i contenuti e le modalità di svolgimento della formazione (con privilegio di quella in presenza), la sua fruizione da parte di tutte/i, la sua corretta remunerazione, pianificazione e adeguatezza a ruoli e mansioni.

MODELLI ORGANIZZATIVI PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI

L'impianto organizzativo attuale è datato e va adeguato in seguito alle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro, alle innovazioni tecnologiche e normative e **ciò comporta un adeguamento dei profili professionali e dei loro**

inquadramenti.

Occorre definire un **accordo quadro che identifichi le principali categorie professionali a cui garantire adeguato ed uniforme inquadramento e trattamento economico**.

I modelli organizzativi e distributivi adottati non potranno essere penalizzanti per il personale né sotto il profilo economico né sotto quello della dignità professionale, senza demansionamenti e con fungibilità tra le funzioni solo professionalmente equivalenti, **disegnando percorsi professionali credibili ed esigibili.**

Nello specifico degli inquadramenti e delle indennità, **vanno adeguate le figure professionali**:

- istituite per adempiere a disposizioni normative
- derivanti dall'evoluzione tecnologica e dal modo di lavorare, da scelte organizzative e modelli distributivi nuovi
- alle cui prestazioni professionali non corrisponde adeguato riconoscimento indennità e/o inquadramento

LAVORO AGILE

L'accordo sul **lavoro agile** è stato sottoscritto il 10 dicembre 2022 con una valenza sperimentale di 18 mesi e recepisce la normativa prevista dal rinnovo del CCNL 11.06.22 integrandola con nuovi elementi qualificanti e distintivi.

L'accordo raggiunto mantiene la previsione nazionale del limite individuale di **10 giornate mensili**, salvo specifici casi eccezionali richiamati nelle priorità previste.

È stata inoltre inserita la possibilità di svolgere in modalità agile la **formazione attraverso corsi in e-learning**.

Infine, viene istituito **l'Osservatorio paritetico di Gruppo con compiti di monitoraggio e verifica**.

Le singole Bcc/Aziende dovranno recepirne i termini al fine di renderlo esigibile ed effettivo per tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo.

VPA – Valore di Produttività Aziendale (ex P.D.R.)

La disciplina del nuovo PDR, che diventa **VPA (Valore di Produttività Aziendale)** è stata definita a livello nazionale con il rinnovo del CCNL 11.06.22.

La normativa contrattuale prevede una prima componente dell'80% di quanto risultante dal calcolo sui dati/parametri di bilancio della singola Bcc/Azienda, ed una seconda componente determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC-CR a tale andamento.

La materia viene poi demandata al secondo livello per declinare le specificità dei singoli Gruppi: l'accordo sul VPA nel GBCI è stata sottoscritta il 10 maggio 2023 ed ha carattere sperimentale di un anno con possibilità di rinnovo.

Prevede un **modello di calcolo innovativo** con l'utilizzo di **consolidati parametri rimodulati e con una transizione su nuovi parametri ESG**, che verranno inseriti nel triennio a venire, quale tratto distintivo del settore cooperativo, nel solco dei valori legati all'etica, all'ambiente, alle persone e alle comunità.

Il **welfare** entra nella disciplina del Valore di Produzione come elemento costitutivo e non esclusivamente come modalità alternativa di erogazione; dalle virtuose esperienze già presenti sui territori si vogliono portare a "fattor comune"

le prestazioni sanitarie aggiuntive della Cassa Mutua Nazionale per le spese non coperte dal Nomenclatore, ad esempio quelle
odontoiatriche.

SALUTE
E SICUREZZA

CLIMA AZIENDALE

Introdurre indagini di clima aziendale secondo modalità da condividere con le Organizzazioni Sindacali.

PRESSIONI COMMERCIALI

Non possono esserci pressioni commerciali a carico delle lavoratrici e dei lavoratori: gli obiettivi devono essere di carattere qualitativo e di soddisfazione del cliente e mai sulla quantità del lavoro svolto, delle masse amministrate e/o dei prodotti venduti. Vanno evitati controlli e
sollecitazioni continue e competizione tra le lavoratrici ed i lavoratori mentre vanno privilegiati gli obiettivi di team.

STRESS LAVORO CORRELATO

Valutare i possibili fattori associati allo stress lavoro correlato, individuando un **questionario stress lavoro-correlato specifico** per il settore bancario del Credito Cooperativo.

Intervenire su tutti quei **fattori** che contribuiscono a favorire un ambiente di **lavoro equilibrato e la salute psicofisica** dei dipendenti, con misure che vanno valutate ed adeguate nel tempo.

SOLIDARIETA’ E SOSTENIBILITA’

AZIONI SOCIALI

- Assunzione di una/un componente dello stesso nucleo familiare in caso di premorienza o di malattie irreversibili e di particolare gravità del/della dipendente.
- Previsione di un percorso di protezione per la/il segnalante in caso di segnalazione tramite whistleblowing.

ESG

Vanno individuate idonee forme di confronto finalizzate alla condivisione di strumenti e percorsi utili a promuovere una cultura improntata al rispetto dei principi ESG:

- identificazione di obiettivi e di KPI principio di “uguaglianza e di non discriminazione” per tutte/i
- fruibilità del lavoro agile per tutte/i senza discriminazioni, possibilità di lavorare in prossimità delle sedi del Gruppo tramite l’utilizzo dell’Hub-working, per la riduzione
  delle emissioni di Co2
- abbattimento della discriminazione di genere nei percorsi di crescita professionale
- monitoraggio del lavoro fuori orario rispetto al lavoro standard.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Nel nuovo contesto definito dalla presenza dei Gruppi Cooperativi, che sposta il

secondo livello di contrattazione, è di tutta evidenza l’importanza strategica delle relazioni sindacali, necessarie a garantire un dialogo partecipativo e decisioni condivise in merito alle problematiche del Gruppo, delle società e delle banche affiliate.

Per la realizzazione pratica del sistema di relazioni sindacali vanno istituiti idonei strumenti che permettano, a tutti i livelli, un **adeguato ed efficace funzionamento della contrattazione**, anche attraverso la definizione delle informative periodiche e dei livelli di confronto per le materie demandate.

Roma 20/11/2023

FABI **FIRST/CISL** **FISAC/CGIL** **UGL CREDITO** **UILCA**

Volantone piattaforma CIA Iccrea