

GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA

Accordo di secondo livello,

ai sensi degli artt. 8, 11 bis e 29 del CCNL 11 giugno 2022 per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane.

Il giorno 1° dicembre 2023, in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

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

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita a norma dell’art. 11 bis del CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le “**Parti**”)

**** * * * *

Premesso che:

- il 1° giugno 2023 è stato siglato un primo accordo con l'obiettivo di definire il nuovo Contratto Integrativo di Gruppo ai sensi degli artt. 8, 11 bis e 29 del CCNL 11 giugno 2022;
- le Parti confermano l'importanza strategica e valoriale della stipula del primo Contratto Integrativo del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca a distanza di quattro anni dalla partenza operativa del Gruppo;
- con il presente accordo si intende continuare il percorso per la costruzione di una moderna e lungimirante disciplina di valorizzazione del personale, quale elemento cardine, tra l'altro presente anche nel piano strategico del Gruppo, su cui costruire un futuro di successo per le BCC/CRA/RAIKA, ognuna nel suo ambito territoriale, e per il Gruppo nel suo insieme.

*** **

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue.

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica a tutte le BCC/CRA/RAIKA e alle Aziende facenti parte al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca destinatarie del CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9.1.2019, testo coordinato del 19.12.2019, così come rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11.06.2022.

Art. 2

Valorizzazione delle professionalità

Il mutato contesto di mercato necessita di maggiori competenze tecniche e relazionali oltre che di esperienze professionali sempre più elevate. A questo si aggiunge l'evoluzione dei modelli distributivi diversi da quello tradizionale in tante BCC/CRA/RAIKA del Gruppo che hanno creato nuovi ruoli nonché il ruolo primario assunto dalla consulenza e dalla proposta commerciale.

Inoltre, in tema di valorizzazione professionale, il Gruppo ritiene di dotarsi di una normativa adeguata a valorizzare le professionalità derivanti dall'attuazione dei nuovi modelli organizzativi.

In questo contesto le Parti ritengono fondamentale l'investimento sul personale, rafforzando tutte le iniziative di valorizzazione professionale e creando un nuovo sistema di classificazione del personale e dei profili professionali. Condividono altresì i seguenti strumenti per il raggiungimento degli obiettivi di valorizzazione di cui sopra.

A. FORMAZIONE

Fermo restando quanto previsto dal CCNL, le Parti condividono l'obiettivo di definire una formazione professionale di qualità, che vada a migliorare le competenze tecniche, relazionali e identitarie.

A questo scopo:

- l'offerta formativa dovrà essere pianificata in base alle effettive necessità della singola Lavoratrice e del Lavoratore andando oltre al mero adempimento normativo;
- la formazione professionale va tenuta distinta dalla informazione, dall'aggiornamento e dall'addestramento.

Inoltre, nello svolgimento della formazione, si terrà conto delle seguenti linee guida:

- sarà svolta in orario di lavoro in ambienti protetti, ove disponibili presso la sede delle Lavoratrici e delle Lavoratrici e dei Lavoratori coinvolti, e non in concomitanza con altre attività lavorative, comprese quelle a contatto con la clientela, o durante e fuori l'orario di lavoro, anche privilegiando la formazione da remoto;
- sarà prioritariamente utilizzata la modalità in presenza o, in alternativa, il webinar "in diretta" con possibilità di intervento dei partecipanti, lasciando in via residuale la modalità registrata;
- nell'attività di docenza saranno valorizzate le professionalità interne all'azienda (esempio presenti negli uffici di direzione);
- andrà favorita la formazione presso altre BCC/CRA/RAIKA ed Aziende del Gruppo, anche utilizzando, d'intesa fra Azienda e Lavoratrice/Lavoratore, l'istituto del distacco formativo;
- andranno previsti almeno due giorni ulteriori di formazione/aggiornamento obbligatori alle Lavoratrici e ai Lavoratori che rientrano dopo periodi di assenza per maternità, paternità e/o malattia/infortunio oltre i cinque mesi;
- la formazione ai neoassunti, preventiva rispetto all'inserimento nel ruolo, sarà prioritaria soprattutto per tutti gli ambiti normativi che impattano in termini di responsabilità direttamente sulle Lavoratrici ed i Lavoratori (es. antiriciclaggio).

B. VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, le Parti condividono che le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende debbano dotarsi di un sistema di valutazione professionale trasparente e finalizzato al consolidamento delle competenze, anche attraverso un piano formativo personalizzato, alla conoscenza delle prerogative e delle aspirazioni ed in generale alla crescita professionale.

A questo scopo sottolineano e condividono che:

- a) il coinvolgimento sindacale nelle materie dello sviluppo professionale e della valutazione si realizzi in modo tale che gli Organismi sindacali aziendali ricevano, anche per il tramite della Capogruppo, nel corso di un apposito incontro, gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso;
- b) le Aziende, nel dotarsi di processi di valutazione, prevedano momenti di confronto tra l'Azienda e le Lavoratrici e i Lavoratori, con particolare riguardo ai casi di valutazioni negative.

Le Parti condividono l'opportunità di favorire la mobilità infragruppo volontaria, finalizzata alla crescita professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori all'interno del Gruppo.

C. TAVOLO DI CONFRONTO PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

In linea generale, considerata la complessità della materia della formazione, dello sviluppo professionale, della valutazione del personale e dei profili professionali, dovuta alla introduzione di nuove attività, della modifica degli assetti organizzativi e della varietà delle realtà presenti nel Gruppo, le Parti istituiscono un tavolo di confronto per affrontare i seguenti temi:

- assetti organizzativi aziendali, anche tenendo conto della loro evoluzione organizzativa e dell'impatto sulle Lavoratrici e sui Lavoratori;
 - nuove figure professionali che l'evoluzione organizzativa richiede;
 - fabbisogni formativi;
 - modalità utili a favorire la mobilità infragruppo volontaria;
- sistemi di valutazione.

Il confronto tra le Parti avrà inizio nel primo trimestre 2024 e sarà utile anche per definire un sistema di classificazione del personale e dei profili professionali di Gruppo idonei a valorizzare le Lavoratrici e i Lavoratori.

Art. 3

Profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione

In attesa di affrontare la materia dei profili professionali in termini complessivi ed organici, le Parti definiscono, fin da subito, i seguenti profili professionali derivanti dal cambio di modello distributivo e dall'esternalizzazione alla Capogruppo delle Funzioni Aziendali di Controllo.

a. Referenti funzioni di Controllo

I Referenti delle funzioni di controllo, la cui responsabilità risulti in capo alla Capogruppo, (ad esempio, indicativo e non esaustivo: referente interno funzione Internal Audit, Antiriciclaggio/AML, Risk management e Compliance) sono inquadrati nella categoria dei Quadri Direttivi ad un livello graduato in base alle dimensioni aziendali, alla professionalità ed esperienza acquisita. Nelle BCC/CRA/RAIKA di minori dimensioni (inferiori ai 70 dipendenti) sono inquadrati al livello minimo al 4° Livello della 3° area professionale. In ogni caso, qualora alla Lavoratrice e al Lavoratore sia assegnata più di una funzione di controllo, va riconosciuto l'inquadramento nella categoria dei Quadri Direttivi, indipendentemente dalla dimensione aziendale.

b. Responsabile filiale capofila (o altra denominazione equiparabile quale a titolo meramente esemplificativo Responsabile di Distretto/Area/Zona)

Ai Responsabili delle Filiali identificabili in questo articolo, ai fini dell'inquadramento minimo, spetta quanto contrattualmente previsto dagli articoli 95 e 110 del CCNL vigente, tenuto conto del numero totale degli addetti stabilmente assegnati alla filiale capofila e alle unità operative collegate.

c. Responsabile/Referente filiale subordinata (o altra denominazione equiparabile)

Ai Responsabili/Referenti stabilmente incaricati della gestione della filiale subordinata spetta un'indennità pari a euro 170,00. Tale indennità sarà ridotta fino a concorrenza per coloro che già percepiscono altri trattamenti economici quali: assegno ad personam, indennità o altri emolumenti in via continuativa.

d. Consulenti/Gestori

Per i Consulenti/Gestori (o altra denominazione equivalente) che siano inquadrati al minimo contrattuale ai sensi dell'accordo nazionale del 2 agosto 2023 e che non percepiscano un assegno ad personam o altre indennità viene assegnata un'indennità di ruolo, a partire dal sesto mese dalla nomina, fermo quanto previsto dalla contrattazione nazionale, pari a:

- a. Euro 140,00 mensili per Lavoratrici/Lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela famiglie con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la consulenza, le forme più adeguate d'investimento e Lavoratrici/Lavoratori addetti all'attività di gestione di gruppi di clientela imprese con il compito di promuovere lo sviluppo commerciale, proponendo, attraverso la consulenza, le forme più adeguate di supporto agli investimenti aziendali e alle attività d'impresa;
- b. Euro 170,00 per Lavoratrici/Lavoratori di cui sopra che, entro i 24 mesi dalla assegnazione stabile ed esclusiva di clientela ad elevata complessità, verrà riconosciuto l'inquadramento al terzo livello retributivo della terza area professionale, nonché Lavoratrici/Lavoratori inquadrati nel

terzo livello della terza area che, oltre a fornire dettagliate consulenze su tutti i prodotti e servizi offerti dalla Banca, assistono la clientela e promuovono lo sviluppo commerciale della stessa; propongono e seguono un programma per l'acquisizione e lo sviluppo commerciale di nuova clientela.

Tale indennità sarà riassorbita con l'assegnazione dell'inquadramento superiore al minimo contrattualmente previsto dalla contrattazione collettiva nazionale per il ruolo assegnato.

La presente norma non si applica alle Banche che abbiano già disciplinato la materia in virtù di accordi sindacali che dispongano condizioni di miglior favore. Nel caso tali accordi prevedano erogazioni di minore importo a qualunque titolo ed eventualmente già riconosciuti ai Gestori/Consulenti saranno integrati fino a concorrenza.

Art. 4

Clima aziendale, benessere lavorativo e pressioni commerciali

Le Parti considerano la qualità del clima aziendale e il benessere lavorativo un elemento prioritario in quanto parte integrante della mission del Gruppo.

A tal fine, le Parti si impegnano ad attivare, fin da subito, un confronto per mettere a fattor comune le analisi effettuate e definire gli interventi idonei a rimuovere le condizioni di disagio, con priorità nelle realtà aziendali dove sono emerse le maggiori criticità.

In tema di salute e sicurezza, le Parti ritengono necessario individuare dei metodi di rilevazione dello stress lavoro-correlato omogenei per tutte le BCC/Aziende e specifici per il settore lavoro bancario. Inoltre, i risultati di tali rilevazioni saranno comunicati alla Delegazione di Gruppo per una sua valutazione complessiva all'interno del confronto di cui al comma che precede.

In tema di politiche commerciali e di raggiungimento degli obiettivi prefissati, le Parti condividono circa la necessità di evitare che le politiche commerciali si trasformino in pressioni commerciali verso le Lavoratrici e i Lavoratori.

Per questo le Parti firmatarie del presente accordo condividono la necessità che le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende del Gruppo:

- privilegino obiettivi di squadra rispetto a quelli individuali, per valorizzare lo spirito di gruppo ed evitando individualismi;
- limitino frequenza e ripetizioni su rilevazioni commerciali e obiettivi assegnati;
- evitino di alimentare competizioni divisive tra Lavoratrici/Lavoratori;
- fissino obiettivi di carattere qualitativo e di soddisfazione del socio e del cliente e non basati solo sulla quantità del lavoro svolto, delle masse amministrate e/o dei prodotti venduti;

- attivino un confronto costante con la Lavoratrice e il Lavoratore sulla definizione degli obiettivi e, nelle fasi intermedie, di verifica del loro raggiungimento, anche al fine di verificare, all'interno delle procedure di valutazione del personale, le necessità formative;
- coinvolgano periodicamente le Rappresentanze Sindacali Aziendali, come previsto contrattualmente, per verificare le ricadute sulle Lavoratrici e sui Lavoratori.

Art. 5

Misure di welfare

Preso atto che nell'ultimo comma dell'art. 4 dell'Accordo del 1° giugno 2023 le Parti hanno sancito che: *“quanto qui disposto in relazione al welfare non esaurisce il confronto sulla materia che continuerà nel corso delle trattative per la definizione del Contratto integrativo di Gruppo”*, vengono definite le seguenti ulteriori misure di welfare.

a) Misure di conciliazione lavoro famiglia

Ai fini del corretto temperamento tra le esigenze della singola Lavoratrice e del singolo Lavoratore con le necessità di carattere organizzativo, le Parti condividono l'importanza di favorire forme di flessibilità della prestazione lavorativa. A questo scopo, ad estensione di quanto già previsto dall'art. 119 del CCNL e nell'ambito del complessivo piano annuale di gestione degli orari di cui all'art. 25 del CCNL, le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende del Gruppo valuteranno la concessione di una flessibilità di orario infra-giornaliera per far fronte a particolari esigenze legate a necessità personali/familiari che non siano diversamente gestibili.

b) Permessi

Sono riconosciuti complessivamente due giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno per particolari esigenze legate all'assistenza in caso di ricovero o intervento del coniuge/convivente more uxorio o di un parente o affine entro il terzo grado o un componente della famiglia anagrafica, oltre a quelli previsti dalla legge e dai contratti integrativi aziendali/territoriali in applicazione dell'art. 54 CCNL.

Tale permesso va riconosciuto anche in caso di accesso, degli stessi famigliari, al pronto soccorso o ad altri presidi legati alle urgenze di carattere medico/sanitario.

Resta inteso che le richieste di cui al presente articolo dovranno essere debitamente documentate dalle Lavoratrici e dai Lavoratori.

c) Diritto alla disconnessione

In aggiunta e ad integrazione di quanto previsto dalle norme sui riposi e sul diritto alla disconnessione previsti dalle normative di legge e contratto, viene definita la fascia di disconnessione dalle 18:00 alle 8:00 nonché nell'intera giornata di sabato e domenica, e ogni altro momento di assenza giustificata (a titolo esemplificativo: part time, ferie, festività, permessi/recuperi, malattia, recupero della flessibilità, etc.).

Durante il periodo di riposo e di disconnessione non può essere richiesto alla Lavoratrice/al Lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale, ecc.

Durante il periodo di riposo e disconnessione, la Lavoratrice e il Lavoratore possono disattivare tutti i dispositivi aziendali utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa o per il collegamento con l'Azienda.

d) Polizza assicurativa infortunio

Le coperture assicurative previste dall'art. 71 del CCNL sono elevate a 200.000€ per il caso morte e a 250.000€ per il caso di invalidità permanente.

Sono fatte salve le condizioni derivanti da eventuali accordi collettivi e/o prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Quanto qui disposto in relazione alle diverse misure di welfare non esaurisce il confronto in materia che continuerà nel corso del 2024 con l'obiettivo di armonizzare la materia attualmente definita dai contratti integrativi territoriali previgenti.

Art. 6

Sistema di relazioni industriali

Le Parti condividono l'opportunità di costruire un sistema di relazioni sindacali efficace e moderno, attraverso strumenti che garantiscano trasparenza e condivisione completa delle informazioni, nonché un confronto costante tra le Parti a livello aziendale e di Gruppo.

In coerenza e ad integrazione a quanto previsto dagli articoli 16 e 17 del CCNL, si prevede quanto segue:

- a. **alla Delegazione Sindacale di Gruppo** verranno inviati, annualmente, i seguenti dati:
 - sintesi del piano strategico con particolare riferimento agli impatti sul personale;
 - i dati mensili relativi al lavoro straordinario svolto ed il numero delle Lavoratrici e dei Lavoratori interessati, nonché i dati relativi alla banca delle ore divisi per azienda;

- l'ammontare complessivo dei premi erogati/bonus pool discrezionali e unilaterali ed il numero di beneficiari interessati divisi per azienda;
- b. **alle Rappresentanze Sindacali Aziendali** e, per conoscenza, alla Delegazione Sindacale di Gruppo verranno inviati, annualmente, in forma aggregata ed anonima, i seguenti dati:
- il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e i piani formativi aziendali per tutto il personale relativi all'anno in corso, i dati consuntivi dell'anno precedente, con l'evidenza distinta delle ore svolte in orario di lavoro e di quelle svolte in orario extra lavorativo e di quelle tenute in e-learning;
 - numero del personale di nuova assunzione, suddivisi tra personale maschile e personale femminile, con specifica delle seguenti condizioni di assunzione: numero dei contratti a tempo indeterminato, dei contratti a tempo parziale, dei contratti a termine, dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, dei contratti di apprendistato professionalizzante, delle categorie protette e delle percentuali di applicazione della normativa di legge vigente, con relativi inquadramenti;
 - il numero dei trasferimenti avvenuti tra filiali e/o uffici e dei rapporti di lavoro cessati, suddivisi per personale maschile e femminile;
 - l'organigramma aggiornato;
 - il numero dei dipendenti suddivisi per inquadramento e ruolo;
 - i passaggi di livello e le promozioni effettuate;
 - gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte, per inquadramento e con indicazione del numero di dipendenti cui si riferiscono;
 - l'andamento complessivo della banca delle ore;
 - l'ammontare delle prestazioni aggiuntive dei Quadri Direttivi distinto tra ore maturate e ore recuperate suddiviso per numero di addetti;
 - l'ammontare complessivo dei premi erogati/bonus pool, e numero dei dipendenti interessati;
 - fermo restando quanto previsto dall'articolo 22 CCNL, l'apertura, la chiusura, e/o dismissione e/o trasferimento di sportelli e/o uffici, ristrutturazione di sedi, Filiali, Uffici; richieste di rotazione del personale.

In riferimento alla cadenza delle riunioni periodiche di cui all'art. 17 CCNL, le tempistiche dei previsti incontri annuali vanno definite con congruo anticipo.

Le procedure di informativa e confronto previste per le Organizzazioni Sindacali locali e le Federazioni presenti nei Contratti integrativi territoriali di secondo livello si intendono gestiti dalla

Delegazione di Gruppo, fatte salve le specifiche previsioni di natura territoriale e in assistenza alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Coinvolgimento e confronto

A livello di Gruppo

In caso di invio di lettere/comunicazioni massive in ottemperanza a normative specifiche da sottoporre a categorie di Lavoratrici/Lavoratori per la loro sottoscrizione per accettazione, le Parti firmatarie del presente accordo verranno tempestivamente informate.

A livello aziendale

Le Aziende periodicamente informeranno le proprie Rappresentanze Sindacali Aziendali in relazione all'apertura di sportelli e/o Uffici, modifiche all'organigramma aziendale, controlli a distanza e/o informatici (fatte salve le specifiche procedure di consultazione contrattualmente previste), adozione di regolamenti disciplinari e sue modificazioni, richieste di rotazione del personale.

Qualora, in sede di tale confronto emergano particolari problematiche e/o disapplicazione delle norme contrattuali, le Rappresentanze Sindacali Aziendali potranno richiedere il coinvolgimento diretto della Delegazione Sindacale di Gruppo.

Art. 7

Misure a tutela della mobilità territoriale

I processi di riorganizzazione e le politiche di presenza territoriale previsti dal piano industriale del Gruppo hanno portato ad un sensibile aumento dell'estensione territoriale delle BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende facenti parte del Gruppo, con impatti negativi sulle Lavoratrici e sui Lavoratori in termini di incremento dei costi e dei tempi di percorrenza casa-lavoro nonché sulla qualità della vita, e sulla salute e sicurezza delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

In questo contesto, richiamando il Piano di Sostenibilità ESG e le progettualità collegate allo sviluppo e alla sostenibilità economica, sociale ed ambientale di conciliazione, così come previsti dal Gruppo, le Parti ritengono indispensabile limitare il più possibile la mobilità del personale tra le varie Unità operative aziendali anche attraverso la definizione di regole condivise, trasparenti ed omogenee valide per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori come segue.

A tal fine, le Aziende del Gruppo, nel disporre i trasferimenti, terranno conto prioritariamente delle disponibilità che dovessero emergere da parte del personale che presenti i requisiti professionali

richiesti per l'attività di destinazione nonché delle condizioni personali e di famiglia dei dipendenti, oltre che del domicilio abituale della Lavoratrici e del Lavoratore.

Ad integrazione di quanto già previsto in materia dalla legge e dal CCNL, i trasferimenti nei confronti di Lavoratrici/Lavoratori con dimostrabili impedimenti familiari dovranno essere eventualmente disposti tenendo conto delle loro esigenze e ricercando con la Lavoratrice o con il Lavoratore interessati una condivisione in caso di trasferimento oltre i 35 km dal domicilio abituale. In ogni caso tali trasferimenti dovranno essere adeguatamente motivati in apposito incontro ai sensi dell'articolo 61 CCNL.

Le Parti concordano nel definire che la distanza di 35 chilometri dall'indirizzo di domicilio abituale della lavoratrice o del lavoratore comunicato all'Azienda all'indirizzo della sede di lavoro, calcolata per il percorso più veloce (Google Maps), costituisca il termine di riferimento per la definizione del disagio dovuto alla mobilità.

Inoltre, le Parti dispongono che, a decorrere dal 1° gennaio 2024, venga riconosciuto a tutti le Lavoratrici e Lavoratori che abbiano subito o subiranno un trasferimento per disposizione aziendale e che, in conseguenza di ciò facciano uso di autovettura privata per raggiungere il luogo di lavoro, una indennità di disagio nella seguente misura:

- per distanza da 35 Km a 49 km per tratta: 150 euro mensili;
- per distanza da 50 km a 59 km per tratta: 200 euro mensili;
- per distanza da 60 km a 69 km per tratta: 250 euro mensili;
- per distanza da 70 km a 79 km per tratta: 300 euro mensili;
- per distanza da 80 km a 89 km per tratta: 350 euro mensili;
- per distanza da 90 km a 99 km per tratta: 400 euro mensili;
- per distanza da 100 km per tratta: 700 euro mensili.

Tale indennità sarà riconosciuta limitatamente alle giornate di effettiva percorrenza calcolata dal domicilio abituale della Lavoratrici e del Lavoratori, utilizzando il percorso più veloce (Google Maps).

Per i trasferimenti su disposizione aziendale avvenuti prima della decorrenza del seguente accordo, la Lavoratrice o il Lavoratore dovranno presentare richiesta da dove si evinca che l'ultimo trasferimento disposto dall'Azienda ha generato un aumento della percorrenza. In tal caso, verranno quindi corrisposte le indennità come da misure sopra indicate.

Tale indennità non sarà riconosciuta in caso di trasferimento su richiesta della Lavoratrice o del Lavoratore e non subirà variazioni in aumento nel caso in cui l'aumento della distanza tra la sede di

lavoro e il domicilio abituale derivi dal cambio del luogo di abitazione già comunicato all'Azienda, mentre sarà ridotta, fino ad azzerarsi, in ogni caso di avvicinamento tra la residenza/luogo di abitazione e la nuova sede di lavoro, anche qualora esso avvenga su disposizione di parte aziendale.

Tale indennità non sarà applicata nel caso in cui l'Azienda metta a disposizione della Lavoratrice o del Lavoratore un'auto aziendale per raggiungere il luogo di lavoro, il cui costo sarà integralmente a carico dell'Azienda stessa. L'indennità assorbirà gli eventuali maggiori compensi riconosciuti a qualunque titolo per le medesime ragioni fino a concorrenza.

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 2024 e si applica a tutti coloro che effettuano spostamenti per distanze superiori a quelle sopra indicate dal domicilio abituale alla sede di lavoro in virtù di un trasferimento. Al fine di consentire la corretta implementazione della procedura per la liquidazione dell'indennità di disagio di cui alla presente normativa, si conviene che le presenti previsioni decorrano operativamente dal 1° luglio 2024 con riconoscimento degli arretrati a decorrere dal 1° gennaio 2024.

In coerenza con il Piano di Sostenibilità ESG sopra richiamato, in alternativa all'indennità di disagio definita sopra, alle Lavoratrici e ai Lavoratori la cui distanza dal domicilio abituale alla sede di lavoro sia almeno di 35 km e che sottoscrivono abbonamenti mensili/annuali ai mezzi pubblici per recarsi al lavoro (ad esempio: autobus urbani ed extraurbani, treni, ecc.), comprovati da adeguata documentazione, l'Azienda riconoscerà loro il rimborso delle spese sostenute.

Ferme restano le previsioni dell'Articolo 118 (orario settimanale) e dell'Articolo 123 (Intervallo) del vigente CCNL, l'Azienda si rende disponibile a valutare, qualora emergano particolari necessità, la possibilità per le Lavoratrici e i Lavoratori di cui al comma precedente di usufruire, in accordo con il proprio Responsabile di Area/Ufficio, di un regime di elasticità di orario di lavoro finalizzato e commisurato a conciliare ed ottimizzare l'orario di lavoro con gli orari, tempo per tempo vigenti, dei mezzi pubblici utilizzati.

Inoltre, l'Azienda riconoscerà un finanziamento a tasso zero fino ad un importo massimo di 5.000,00€ per un periodo da 13 a 60 mesi comprovato da adeguata documentazione a quelle Lavoratrici/quei Lavoratori che utilizzano e/o utilizzeranno per recarsi al lavoro biciclette a propulsione muscolare e/o pedalata assistita da motore elettrico.

Vengono fatte salve le condizioni derivanti da eventuali accordi collettivi e/o prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

CHIARIMENTO A VERBALE

Ai fini della definizione dell'indennità giornaliera di disagio si fa riferimento al calcolo definito dal CCNL (artt. 103 e 114). La presente disposizione non si applica nei casi di missione o trasferta, per i quali sarà applicato quanto previsto dall'art 60 del CCNL.

NOTA A VERBALE

Considerato il carattere innovativo della presente norma, le Parti ne monitoreranno la corretta applicazione, con particolare riguardo alla tutela nei trasferimenti delle Lavoratrici e dei Lavoratori in situazioni di dimostrabile impedimento familiare. Eventuali criticità saranno oggetto di confronto con la Delegazione di Gruppo.

Art. 8

Disposizioni finali

Preso atto che le materie del nuovo Contratto integrativo di Gruppo non sono ancora state completate, con particolare riguardo alla valorizzazione della professionalità di cui all'art. 2, le Parti si impegnano a continuare il confronto a partire dal primo trimestre 2024.

Come previsto dall'accordo del 1° giugno 2023, la normativa presente nei Contratti integrativi territoriali di secondo livello di cui all'art 8 del CCNL del 09.01.2019, non trattata dal Contratto integrativo di Gruppo, continua ad essere applicata nelle rispettive BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo. Parimenti, i trattamenti di miglior favore rinvenienti da accordi sindacali aziendali continueranno ad essere applicati nelle rispettive BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo.

Le Parti si incontreranno entro 60 giorni dalla data di stipula del presente accordo per definire il testo coordinato del Contratto integrativo di Gruppo a cui saranno allegati, facendone parte integrante, i Contratti integrativi territoriali di secondo livello di cui all'art 8 del CCNL del 09.01.2019.

Il presente Accordo decorre dal 1° gennaio 2024, salvo quanto previsto nelle singole norme, e la sua efficacia è condizionata *ex tunc* alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., quale Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 1° dicembre 2023

Per Cassa Centrale Banca – Credito
Cooperativo Italiano SpA

—

Per la Delegazione Sindacale di Gruppo
Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca

FABI

FIRST - CISL

FISAC - CGIL

UGL CREDITO

UILCA

ACCORDO PER LA DEFINIZIONE DELLA DISCIPLINA DEL LAVORO AGILE (ALLEGATO A AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO)
--

Il giorno 1° dicembre 2023 in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

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

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita a norma dell’art. 11 bis del CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le “Parti”)

**** * * * * *

Premesso che:

- la Legge n. 81/2017 definisce il “*lavoro agile*” come modalità di esecuzione dell'attività lavorativa che può esser resa anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e

senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa in parte all'esterno della sede di lavoro, senza una postazione fissa;

- l'articolo 26 dell'accordo di rinnovo 11 giugno 2022 del CCNL Federcasse ha introdotto la *disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo*;
- il *lavoro agile* non costituisce una nuova forma di lavoro ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione di lavoro subordinato contrattualmente già in essere con garanzia di tutte le prerogative e caratteristiche già applicate;
- le Parti ritengono che il *lavoro agile* rappresenti uno degli strumenti in grado di coniugare le esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro espresse dai Dipendenti con effetti positivi anche sugli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone nonché l'interesse del Gruppo ad adottare modelli di organizzazione flessibile del lavoro funzionali ad incrementare la qualità e l'efficienza dei prodotti e servizi offerti alle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo;
- in virtù di quanto sopra, con il presente accordo, le Parti intendono regolamentare e favorire l'introduzione del *lavoro agile* nelle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo, alla luce dell'evoluzione normativa in materia di forme flessibili di esecuzione della prestazione lavorativa delineando le linee guida normative ed operative come di seguito concordate.

Tutto ciò premesso e considerato, si conviene quanto segue:

1. Premesse

Le premesse, con particolare riferimento all'articolo 26 dell'accordo di rinnovo 11 giugno 2022 del CCNL Federcasse, che ha introdotto la disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo, costituiscono parte integrante del presente accordo.

2. Requisiti per lo svolgimento dell'attività in modalità di lavoro agile

Il lavoro agile è applicabile alle Lavoratrici e ai Lavoratori dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo che svolgano una mansione compatibile con l'adempimento della prestazione al di fuori dei locali aziendali, da remoto, secondo quanto di seguito disposto.

La Lavoratrice e il Lavoratore possono eseguire la prestazione in modalità di *lavoro agile* quando sussistano i seguenti requisiti:

- (i) è possibile delocalizzare, almeno in parte, le attività allo stesso assegnate, senza che sia necessaria la costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- (ii) è possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche, messe a disposizione dall'Azienda, idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- (iii) è possibile organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati ed in piena autonomia;
- (iv) è possibile monitorare e valutare i risultati delle attività assegnate alla Lavoratrice e al Lavoratore, che operano in condizioni di autonomia, rispetto agli obiettivi programmati;
- (v) l'attività è compatibile con le esigenze di servizio della propria struttura;
- (vi) sia garantita la riservatezza dei dati trattati.

3. Destinatari

Possono presentare richiesta di adesione al *lavoro agile* tutti i Dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche part time.

4. Priorità

Fermi restando i principi generali espressi in premessa le Parti concordano che sarà data priorità:

- 1° posto: alle Lavoratrici e ai Lavoratori destinatari, per sé stessi o per i familiari, delle previsioni di cui alla L. 104/1992;
- 2° posto: con riferimento al comma 3 bis dell'art. 18 legge 81/2017, alle Lavoratrici e ai Lavoratori con particolari situazioni di fragilità personali e/o familiari come ad esempio: alle Lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità previsto dall'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d. lgs 26 marzo 2001, n. 151 e alle Lavoratrici e ai Lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- 3° posto: alle Lavoratrici e ai Lavoratori con figli fino a 12 anni di età.

Nelle giornate in *lavoro agile*, le Lavoratrici e i Lavoratori dovranno inserire nel sistema di rilevazione presenze l'apposita causale di "*lavoro agile*".

5. Formazione

Durante lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di *lavoro agile* i Dipendenti continueranno ad essere inseriti nei percorsi di formazione e sviluppo professionale rivolti alla generalità dei Dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017.

I Dipendenti in lavoro agile dovranno essere adeguatamente formati in materia di:

- (i) modalità operative di *lavoro agile* (procedura tecnica per la connessione da remoto);
- (ii) aspetti di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e dei rischi connessi all'utilizzo dei dispositivi tecnologici;
- (iii) misure di sicurezza anche comportamentale sul corretto utilizzo e sulla tutela delle informazioni, dei beni o materiali della Società;
- (iv) previsioni normative in materia di privacy e tutela dei dati personali.

6. Obbligo di custodia e riservatezza

La Lavoratrice e il Lavoratore sono tenuti a custodire con diligenza la documentazione, i dati e le informazioni della Azienda utilizzati in ragione della prestazione lavorativa. Nell'esecuzione della prestazione lavorativa in *lavoro agile*, le Parti sono tenute al rispetto dei principi di correttezza e buona fede e degli obblighi di cui al Regolamento UE 679/2016 ed al D. Lgs. 196/2003 in materia di *privacy* e protezione dei dati personali.

7. Trattamento giuridico-economico

La prestazione lavorativa resa in modalità *lavoro agile* è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso le sedi abituali di lavoro; non muta quindi la sede di lavoro, non comporta alcun effetto sull'inquadramento e sul livello retributivo, sullo sviluppo professionale e di carriera e, salvo quanto previsto dal presente accordo, non determina nessuna altra variazione delle condizioni contrattuali, inclusi gli istituti la cui maturazione progredisce tempo per tempo in corso d'anno ed in riferimento all'anzianità di servizio (ferie, Valore di Produttività Aziendale, scatti, comparto, ecc.), comprese le erogazioni previste in tema di ticket pasto.

Resta inteso che la scelta del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa non si configura come missione e conseguentemente non si applica quanto previsto dall'articolo 60 del CCNL.

Alle Lavoratrici e ai Lavoratori in *lavoro agile* si applicano i diritti sindacali previsti dalla Legge n. 300/1970, nonché quanto previsto dagli accordi collettivi in materia.

8. Salute e sicurezza sul lavoro e aspetti assicurativi

L'Azienda, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni e dalla Circolare Inail 48/2017, conferma che le apparecchiature fornite dalla Azienda stessa al personale, necessarie per le prestazioni in *lavoro agile*, e gli strumenti di collegamento informatico rispettano le norme di legge e di contratto e gli standard di sicurezza vigenti e risultano certificate allo scopo.

L'Azienda garantisce, ai sensi del D. Lgs. del 9 aprile 2008, n. 81, la salute e la sicurezza della Lavoratrice e del Lavoratore in coerenza con l'esercizio dell'attività di lavoro in *lavoro agile* e consegna alla singola Lavoratrice o al Lavoratore un'informativa scritta con l'indicazione dei rischi generali e dei rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, fornendo indicazioni utili affinché lo stesso possa operare una scelta consapevole del luogo in cui espletare l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge n. 81/2017. Tale informativa sarà portata a conoscenza dei Rappresentanti della Lavoratrice e dei Lavoratori per la sicurezza.

Il Dipendente ha l'obbligo di applicare correttamente le direttive aziendali, di utilizzare le apparecchiature in conformità con le istruzioni ricevute e di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dall'Azienda per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali.

Nell'eventualità di un infortunio durante la prestazione in *lavoro agile*, la Lavoratrice o il Lavoratore dovranno fornire tempestiva e dettagliata informazione all'Azienda (con comunicazione formale all'Ufficio Risorse Umane), che provvederà agli adempimenti di legge.

Alla Lavoratrice e al Lavoratore in *lavoro agile*, come previsto dall'art. 23 Legge n. 81/2017 e dalla Circolare Inail 48/2017, viene garantita la copertura assicurativa in essere contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

9. Diritto alla disconnessione

La Lavoratrice o il Lavoratore che svolgono la prestazione in lavoro agile hanno diritto ad una fascia di disconnessione fissata dalle 18:00 alle 8:00 nonché nell'intera giornata di sabato e domenica, e comunque fuori dal normale orario di lavoro e ogni altro momento di assenza giustificata (a titolo esemplificativo ferie, festività, permessi/recuperi, malattia, recupero della flessibilità etc.).

Durante il periodo di riposo e di disconnessione non può essere richiesto alla Lavoratrice e al Lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle e-mail, la ricezione delle telefonate aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale, ecc.

Durante il periodo di riposo e di disconnessione la Lavoratrice e il Lavoratore possono disattivare tutti i dispositivi aziendali utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa e per il collegamento con l'Azienda.

10. Recesso dall'accordo individuale di *lavoro agile*

Il recesso di una delle Parti dall'accordo individuale di *lavoro agile* deve avvenire in forma scritta con un preavviso di almeno 30 giorni.

Nel caso di Lavoratrici/Lavoratori disabili, ai sensi dell'articolo 1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, nonché di Lavoratrici/Lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro è di novanta giorni.

A tal fine, le Parti si danno atto che il giustificato motivo di recesso senza preavviso dall'accordo individuale si verifica nei seguenti casi:

- accertato comportamento della Lavoratrice e del Lavoratore, da parte dell'Azienda, contrario alle direttive aziendali e/o quanto convenuto dall'accordo individuale;
- motivate esigenze della Lavoratrice e del Lavoratore che riguardano la sfera personale e familiare.

L'accordo individuale potrà essere in ogni caso modificato per mutuo consenso.

11. Monitoraggio

Il lavoro agile dovrà consentire il mantenimento del medesimo livello quali-quantitativo di prestazione e di risultati che si sarebbe conseguito presso la sede di lavoro.

Resta inteso che la modalità e la natura del rapporto di lavoro rimane quella disciplinata dall'art. 2094 codice civile.

In questo contesto, l'Azienda svolgerà un monitoraggio mirato e costante, verificando la qualità del lavoro svolto e l'impatto sull'efficacia e sull'efficienza dell'attività lavorativa nei limiti e in rispetto a quanto previsto dall'art. 4 dalla L. 300/70. Il potere di controllo e disciplinare del datore di lavoro sulla prestazione resa dalla Lavoratrice e dal Lavoratore al di fuori dei locali aziendali è effettuato con le stesse modalità previste in relazione allo svolgimento della prestazione lavorativa presso l'unità di appartenenza in rispetto della normativa di Legge, e di quanto previsto nel CCNL e negli accordi aziendali di secondo livello.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro è tenuto a garantire alla Lavoratrice e al Lavoratore il rispetto della loro personalità e della loro libertà morale.

Su richiesta di una delle Parti saranno realizzati incontri periodici in merito alle normative sulla sicurezza, l'andamento progettuale ed i risultati conseguiti nella sperimentazione. Nell'ambito degli anzidetti incontri, le Parti esamineranno eventuali problematiche emerse, i dati complessivi relativi alle domande autorizzate ed eventuali domande di ammissione non accolte. A questo riguardo, Cassa Centrale Banca si impegna a fornire alle Organizzazioni Sindacali tutte le informazioni utili al monitoraggio dell'istituto.

12. Osservatorio

Le Parti concordano l'istituzione di un Osservatorio di Gruppo che avrà il compito di monitorare ogni aspetto legato allo svolgimento del lavoro agile, sia sotto il profilo dei dati statistici che sotto il profilo dei carichi di lavoro.

13. Disposizioni finali

Il presente accordo ha validità dalla sottoscrizione e fino alla revisione dei contenuti dello stesso, con successivo accordo intervenuto tra le Parti.

Le Parti convengono, inoltre, che, oltre alle verifiche previste al punto 11 si incontreranno in caso di modifiche della normativa di legge vigente e in caso di intervenuta specifica disciplina nell'ambito

della contrattazione di primo livello. Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trova applicazione la normativa di legge e la disciplina di cui all'art. 26 dell'accordo dell'11 giugno 2022 di rinnovo del CCNL.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 1° dicembre 2023

GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA ACCORDO MUTUI PRIMA CASA DIPENDENTI (ALLEGATO B AL CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO)
--

Il giorno 1° dicembre 2023 in presenza e attraverso collegamento telematico,

tra

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

e

la **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita a norma dell’art. 11 bis del CCNL 9.1.2019, così composta per le seguenti OO.SS:

FABI

FIRST – CISL

FISAC – CGIL

UGL Credito

UILCA

(congiuntamente anche le “Parti”)

PREMESSE

- In data 1° giugno 2023 è stato firmato l’accordo su Valore di Produttività Aziendale, Ticket Pasto e Welfare, prima tappa per la definizione del Contratto integrativo del Gruppo Cassa Centrale Banca.
- In merito ai mutui prima casa ai dipendenti, l’art. 3 del citato accordo prevede che: *“In considerazione dell’ingente e repentino aumento dei tassi di interesse di mercato, le Parti concordano sulla necessità di definire, in tempi brevi e per tutti i dipendenti del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, delle condizioni agevolate sui mutui prima casa. A tal fine, sin dal mese di giugno, le Parti avvieranno un confronto teso alla stipula di un accordo, che terrà conto delle tempistiche e delle dinamiche dei tassi e che sarà parte integrante del Contratto Integrativo di Gruppo e che sostituirà le normative di secondo livello attualmente in essere, lasciando in vigore gli eventuali accordi e prassi presenti nelle singole BCC/CRA/RAIKA qualora migliorativi”*.

- Al fine di dare corso agli impegni di cui al punto precedente, le Parti si sono incontrate nei mesi di giugno, luglio, agosto, ottobre e novembre.
- Con il presente accordo le Parti intendono definire linee guida per la disciplina dei mutui prima casa dei dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e Aziende del Gruppo.

Articolo 1 – Ambito di applicazione

Ai fini della definizione di un quadro di regole e condizioni comuni di Gruppo per i mutui accordati alle Lavoratrici e ai Lavoratori i per la prima casa di abitazione, si conviene che il presente accordo si applica a tutte le BCC/CRA/RAIKA e alle Aziende facenti parte al Gruppo destinatarie del CCNL per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 9 gennaio 2019, testo coordinato del 19 dicembre 2019, così come rinnovato dall'Accordo nazionale di data 11 giugno 2022.

Articolo 2 - Beneficiari

Sono destinatari del presente accordo tutti le Lavoratrici e i Lavoratori dipendenti delle BCC/CRA/RAIKA e delle Aziende facenti parte al Gruppo di cui all'art. 1.

Articolo 3 – Finalità

Acquisto, costruzione, ristrutturazione, ampliamento, acquisto quota coeredi, riscatto, integrazione prezzo per permuta, acquisto nuda proprietà per prima casa solo se già detenuta in usufrutto oppure di usufrutto in caso si detenga la nuda proprietà, estinzione residui di mutui contratti per le medesime finalità a condizioni più onerose, surroga di mutui ipotecari prima casa già in essere presso altro istituto di Credito qualora il mutuo esistente abbia condizioni pregresse più onerose rispetto a quelle riservate ai dipendenti.

Per i requisiti “prima casa” si fa riferimento alla normativa fiscale in essere.

Articolo 4 - Condizioni contrattuali

Si conviene che i mutui verranno concessi alle seguenti condizioni.

a) Importo massimo concedibile

Euro 300.000 e comunque non oltre l'80% del maggior valore tra il totale cauzionale dell'immobile determinato da un perito di fiducia dell'Azienda e il prezzo di acquisto. Il rapporto tra l'ammontare della rata ed il reddito del nucleo familiare dei soggetti mutuatari non potrà essere in ogni caso superiore al 35%.

b) Durata

- ✓ il mutuo avrà una durata massima di anni 30;
- ✓ in ogni caso, la scadenza del mutuo non potrà eccedere i 75 anni di età del mutuatario al termine del piano di ammortamento. In caso di mutuo cointestato, il limite di età predetto va riferito al cointestatario più giovane.

c) Erogazione

Avviene generalmente in unica soluzione alla stipula. In caso di costruzione e ristrutturazione, le somme mutate possono essere erogate per stato avanzamento lavori esclusivamente per le spese attinenti ai lavori finanziati ed in funzione ad essi.

d) Preammortamento

È ammesso nei casi di costruzione e ristrutturazione per tutta la durata dei lavori alle stesse condizioni del mutuo deliberato.

e) Assicurazione sull'immobile

La Lavoratrice e il Lavoratore sono obbligati ad assicurare per i rischi di incendio e scoppio l'immobile oggetto di mutuo per l'importo minimo indicato in perizia. La polizza sarà vincolata a favore della Banca che concede il mutuo.

f) Decesso del Dipendente

In caso di decesso della Lavoratrice e del Lavoratore, il mutuo prosegue con gli eredi (coniuge o convivente more uxorio e parenti di primo grado) alle condizioni previste dalla convenzione dipendenti tempo per tempo vigente.

g) Spese

- ✓ di istruttoria: nessuna
- ✓ di assicurazione dell'immobile: a carico del Dipendente
- ✓ di perizia: a carico della Banca
- ✓ di pagamento rata: nessuna
- ✓ spese per decurtazione o estinzione anticipate: nessuna.

h) Tasso di interesse

In considerazione della estrema varietà delle situazioni presenti presso le diverse BCC/CRA/RAIKA e le Aziende, le Parti condividono di demandare l'identificazione del tasso al

confronto fra Aziende e Rappresentanze Sindacali Aziendali, che dovrà concludersi entro il primo trimestre 2024. Tale confronto terrà conto di quanto in essere presso il sistema bancario per i propri Dipendenti e di quanto mediamente applicato alla primaria clientela. L'esito di tale confronto sarà comunicato a cura della BCC/CRA/RAIKA e Aziende tempestivamente alle Parti firmatarie.

Articolo 5 –Modalità di applicazione

Il presente accordo si applica ai contratti di mutuo “prima casa” dei Dipendenti che non siano stati ancora deliberati alla data della sottoscrizione del presente accordo e che vengano perfezionati ed erogati successivamente alla data di decorrenza delle condizioni che precedono.

I titolari dei mutui già in essere alla data della vigenza del presente accordo hanno la facoltà di chiedere ed ottenere l'applicazione delle condizioni di cui al presente accordo.

Sono fatte salve le condizioni in essere presso le singole BCC/CRA/RAIKA e Aziende, qualora migliorative.

Articolo 6 – Prolungamento del piano di ammortamento e sospensione quota capitale della rata del mutuo.

Le Parti convengono inoltre le seguenti condizioni a favore dei Dipendenti di mutuo prima casa che ne facciano richiesta:

- ✓ prolungamento della scadenza del mutuo ipotecario fino a ulteriori 5 anni rispetto alla scadenza originaria, fermi restando i limiti massimi di durata ed età del mutuatario al termine del piano di ammortamento;
- ✓ sospensione fino a 12 mesi del pagamento di ciascuna rata del mutuo ipotecario, con possibilità di traslazione della durata originaria per il rimborso delle quote capitale sospese oltre agli interessi maturati.

Per poter fruire delle misure di cui al presente articolo, il Mutuatario:

- ✓ deve risultare in “Bonis Ordinario” e quindi “regolare” con riferimento a tutte le esposizioni in essere nei confronti della Banca affiliata e del Gruppo bancario. Inoltre, non devono risultare presenti segnalazioni di sconfinamenti nel corso degli ultimi 12 mesi;

- ✓ non deve avere beneficiato di precedenti iniziative di moratoria ovvero avere ripreso da almeno 12 mesi il rimborso regolare, e per l'intero ammontare, delle rate di finanziamento;
- ✓ deve risultare "regolare" anche in Centrale Rischi.

Gli attuali flussi reddituali del Mutuatario devono risultare stabili, non presentare segnali di deterioramento e idonei a fronteggiare gli impegni originariamente derivanti dal finanziamento.

Articolo 7 - Validità

Il presente accordo entrerà in vigore nel rispetto dei tempi tecnici necessari alla sua esecuzione e comunque non oltre il primo trimestre 2024.

Articolo 8 - Disposizioni finali

In caso insorgessero controversie circa l'interpretazione del presente accordo si farà ricorso ad una commissione paritetica composta da tre Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e da tre Rappresentanti del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca.

In presenza di un giustificato motivo - tra cui, a titolo esemplificativo, la modifica delle disposizioni di legge, la soppressione o la revisione sostanziale delle caratteristiche funzionali degli indici di riferimento – le Parti si incontreranno tempestivamente per l'individuazione e l'applicazione delle necessarie e più idonee modifiche da apportare al presente accordo.

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 1° dicembre 2023

Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo
Italiano SpA

La Delegazione sindacale di Gruppo:

F.A.B.I. _____

F.I.R.S.T.

CISL _____

F.I.S.A.C./CGIL _____

UGL CREDITO

UILCA
