

ACCORDO AI SENSI E PER GLI EFFETTI DI CUI ALL'ART.11 BIS E ART. 22 CCNL, PARTE SECONDA PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DELLE BCC/CRA.

Il giorno 31.05.2021, tramite collegamento virtuale, come previsto dalle attuali disposizioni regolamentari

TRA

Cassa Centrale Banca Credito Cooperativo Italiano (di seguito **CCB**), in persona del Presidente Giorgio Fracalossi e la Cassa Rurale ed Artigiana del Friuli-Venezia Giulia (abbreviato **Cassa Rurale FVG**) – Società Cooperativa e della Banca di Credito Cooperativo di Turriaco – Società Cooperativa (abbrev. **BCC di Turriaco SC**) rappresentate dai rispettivi Presidenti Tiziano Portelli e Roberto Tonca e dai Direttori Generali Adriano Maniassi e Andrea Musig, assistite dal Servizio Welfare e Relazioni Sindacali del Gruppo Cassa Centrale Banca;

e

La Federazione Autonoma Bancari Italiani (**FABI**), rappresentata da Domenico Mazzucchi, Katuscia Fabris, Michele Baù, Marco Visintin, Luigi Pellizzari e dalle RSA Alessandra Lupieri e Paolo Dean;

La Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario (**FIRST – CISL**), rappresentata Alberto Giordano, Roberto De Marchi, Andrea Di Noia, Alfonso Borroni, Alessandro Scorsini, Valentina Brandi, Denis Papais e dalle RSA Maria Grazia Di Pasquale, Roberto Furlanut, Robert Titze;

La Federazione Italiana Sindacale lavoratori Assicurazioni e Credito (**FISAC – CGIL**) rappresentata da Maria Rosaria Sarpedone, Giancarlo Tonello e dalla RSA Stefano Verzegnassi;

La UIL Credito, Esattorie e Assicurazioni (**UIL.C.A.**) rappresentata da Giovanni Gianninoto, Alessandro Dallabona, Gianromolo Bazzo;

La **UGL CREDITO**, rappresentata da Vittorio Carioli;

**** **

Premesso che

In data 20.4.21 è stata inviata l'informativa ex art 11 bis e art. 22 CCNL parte seconda del CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA del 9.1.2019, testo coordinato del. 19.12.2019 in merito al progetto di fusione per incorporazione nella Cassa Rurale FVG della BCC di Turriaco SC a decorrere dal 1° luglio 2021.

Visto

L'art. 11 bis e l'art. 22, parte seconda del CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC/CRA del 9.1.2019, testo coordinato del 19.12.2019;

Si conviene quanto segue

1. STABILITÀ DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI E RETRIBUTIVI

Il personale in servizio presso la ex BCC Turriaco a far data dal 01.07.2021 passerà, senza soluzione di continuità ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze della Cassa Rurale FVG.

Coerentemente con i propri valori costitutivi, la Cassa Rurale FVG nascente dalla fusione opererà con l'obiettivo della salvaguardia dei livelli occupazionali e retributivi attualmente in essere.

In coerenza con questo obiettivo, considerato che nelle realtà aziendali precedenti alla fusione sono presenti anche lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, considerato il loro proficuo apporto, la Cassa Rurale, in presenza di esigenze di organico, valuterà l'eventuale rinnovo o l'eventuale trasformazione dei contratti a tempo determinato in essere. All'interno delle procedure sindacali di confronto di cui al punto 2 le parti si impegnano ad una prima verifica a livello aziendale entro il mese di agosto 2021 (vista la prossima scadenza di settembre).

2. RELAZIONI CON IL PERSONALE E CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

La Cassa Rurale risultante dalla fusione considera la gestione del personale un elemento fondamentale per perseguire delle buone pratiche di responsabilità sociale d'impresa. Il personale, infatti, rappresenta un fondamentale portatore d'interesse e lo strumento indispensabile per veicolare i suoi principi verso i soci, la clientela e la comunità.

La Cassa Rurale vede nel localismo il suo punto di forza in quanto ambisce ad essere l'interlocutore privilegiato del territorio in cui opera. La mission aziendale non può prescindere dai Valori identitari del Credito Cooperativo, sanciti nella Carta dei Valori, confermandone la diversità dal resto del sistema bancario. Essa si sostanzia nell'assicurare vantaggi ai Soci e alle comunità, promuovere l'educazione al risparmio, la partecipazione, la coesione sociale e la crescita responsabile sostenibile del territorio. Vengono pertanto individuati i seguenti principi cardine:

- assicurare le giuste soluzioni alle esigenze dei Soci e dei clienti;
- promuovere la crescita sociale e culturale delle comunità;
- essere la Cassa Rurale di riferimento del territorio;
- valorizzare il ruolo dei lavoratori e il loro benessere all'interno della realtà aziendale.

In un contesto di mercato sempre più caratterizzato dalla presenza di competitor aggressivi commercialmente, risulta necessario sensibilizzare il tema della giusta e corretta vendita e consulenza di prodotti e servizi ai clienti, rimarcando nel continuo i tratti distintivi tipici del Credito Cooperativo, tra cui l'attenzione alla crescita e allo sviluppo professionale dei lavoratori in una adeguata organizzazione. In tale ottica la Cassa Rurale, al fine di coinvolgere maggiormente i lavoratori nelle scelte aziendali, avvierà con le RSA un confronto periodico avente ad oggetto i temi che coinvolgono il personale.

In virtù di tutto ciò, la Cassa Rurale favorirà, anche per il tramite delle Organizzazioni Sindacali che lo rappresentano, un sistema di relazioni che risulti trasparente, partecipato e finalizzato a soluzioni condivise.

In questo contesto, confermando le buone prassi già esistenti e fatto salvo quanto previsto dal CCNL, la Cassa Rurale manterrà aperto il confronto con le proprie RR.SS.AA. e per quanto di competenza con le OO.SS. o con la Delegazione di Gruppo quando necessario, su tutte le tematiche che coinvolgono il personale (tra le quali, ad esempio, i carichi di lavoro, la verifica corretti inquadramenti, la valutazione del personale ai sensi dell'art. 67 del CCNL, l'applicazione dell'istituto del part-time, le prestazioni supplementari dei quadri direttivi, la mobilità territoriale, l'utilizzo del personale non a tempo indeterminato, ecc.). Tale confronto avrà cadenza, di norma, semestrale a partire da luglio 2021, o in caso di richiesta di una delle parti.

In riferimento alle misure di cui al Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e dell'allegato G del CCNL, le Parti si danno atto della opportunità di mantenere, temporaneamente, per il periodo massimo di un anno, i 3 rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza attualmente in carica. Entro tale termine le OO.SS. aziendali indiranno nuove elezioni secondo le modalità e tutto quanto previsto in materia dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro (allegato G al CCNL).

Analogamente vengono confermati il numero dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui alla legge 300/1970 in carica presso le realtà aziendali precedenti la fusione.

3. ASSETTO ORGANIZZATIVO

In tema di dimensionamento complessivo dell'organico, le Parti prendono atto che il piano industriale prevede, una volta completato l'assetto organizzativo - presumibilmente nel corso del 2022 - l'attivazione delle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà per favorire il prepensionamento di alcuni lavoratori prossimi alla pensione.

Nel contesto di positive relazioni sindacali di cui al punto 2, Aziende e RSA si impegnano

ad un confronto, durante tutta la durata del piano industriale, per monitorare i fabbisogni di organico e, eventualmente, prorogare/confermare i lavoratori con contratto a tempo determinato in essere.

4. VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA' - FORMAZIONE

Consci del fatto che la Cassa Rurale è chiamata ad operare in un contesto di mercato sempre più competitivo e con un quadro normativo in continua evoluzione, le Parti ritengono indispensabile potenziare le iniziative finalizzate alla valorizzazione e alla crescita delle professionalità esistenti all'interno della Cassa.

In particolare, la formazione continua assume un valore determinante e rappresenta lo strumento per la valorizzazione della professionalità, con il fine di garantire da un lato l'adeguatezza della prestazione lavorativa e dall'altro la possibilità di sviluppo dei percorsi di carriera.

Per questo motivo, nella predisposizione dei piani formativi annuali che riguarderanno formazione tecnico-specialistica e manageriale e che sarà anche mirata ad un aggiornamento delle conoscenze in relazione alla eventuale nuova posizione lavorativa, la Cassa Rurale si impegna ad un confronto con le RSA per poter offrire il più possibile ai lavoratori una formazione rispondente a criteri di crescita, personalizzazione e condivisione.

A questo fine, le parti convengono quindi di accedere agli strumenti messi a disposizione dai Fondi bilaterali di Categoria per il finanziamento delle attività formative quali ad esempio Fon.coop e le prestazioni ordinarie di cui al "Fondo per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese del Credito Cooperativo" di cui al DM 82761/2014 e successive modifiche e/o integrazioni, A tal fine i relativi piani formativi saranno oggetto di confronto e specifico accordo con le RSA e le Organizzazioni Sindacali territoriali.

Le Parti convengono, inoltre che, qualora si rendessero disponibili nuove posizioni lavorative o fossero necessarie nuove figure professionali, nell'ottica della valorizzazione delle professionalità esistenti in azienda, sarà valutato prioritariamente il ricorso al personale in servizio, impegnandosi in particolar modo a valorizzare le professionalità delle lavoratrici ai fini del loro sviluppo professionale, in un'ottica di parità di genere, per poter raggiungere ruoli di responsabilità e apicali, che abbia maturato specifiche competenze per ricoprire i ruoli in questione, ovvero abbia espresso adeguata motivazione e potenzialità di crescita, accompagnato da adeguato percorso formativo. Nel caso in cui si evidenziasse la necessità di professionalità specifiche non esistenti in Azienda, la Cassa Rurale si impegna, per assunzioni con inquadramento superiore alla 3° area 3° livello di personale proveniente

dall'esterno, a dare comunicazione alle Rappresentanze sindacali aziendali di tale esigenza. Inoltre, la Cassa Rurale si impegna a non instaurare alcuna forma di consulenza e collaborazione diretta o indiretta con i destinatari delle prestazioni straordinarie del Fondo e con ex dipendenti ora titolari di pensione.

Al fine di verificare il corretto inquadramento del personale nella nuova struttura organizzativa, le Parti si impegnano ad effettuare una verifica entro il 30 settembre 2021.

5. ORARIO DI LAVORO E DI SPORTELLO - PART TIME E MISURE DI CONCILIAZIONE LAVORO FAMIGLIA

In materia di orario di lavoro, le Parti si danno atto che verrà mantenuto l'orario di lavoro attualmente previsto dalla Cassa Rurale FVG. Nello specifico, l'articolazione oraria sarà la seguente: dal lunedì al venerdì il mattino dalle ore 8.15 alle ore 13.30; il pomeriggio dalle ore 14.30 alle ore 16.45.

a. Elasticità

Al fine di garantire ai lavoratori interventi che favoriscano la conciliazione dei tempi di lavoro con le necessità familiari, il regime di elasticità dell'orario di lavoro già adottato da entrambe le Casse verrà mantenuto.

In particolare, l'utilizzo dell'elasticità dovrà essere concordato previa motivata richiesta da parte del Lavoratore interessato. La flessibilità di ingresso potrà essere autorizzata per un massimo di 15 minuti al mattino da recuperarsi allungando l'orario a fine giornata. Per situazioni particolari o specifiche necessità è possibile aumentare tale elasticità a 30 minuti.

b. Lavoro straordinario

Le eventuali prestazioni lavorative aggiuntive all'orario giornaliero normale del lavoratore potranno essere effettuate solo con autorizzazione preventiva da parte del proprio responsabile. Le medesime prestazioni verranno richieste ed autorizzate e, quindi, conteggiate, a tutti i fini contrattuali, a partire dai 30 minuti dopo il normale orario di lavoro. Tale regola vale anche per le ore di lavoro supplementare effettuate dai lavoratori in regime di part time.

Per intercettare la necessità operativa della fusione vanno previsti dei tempi maggiori per usufruire della banca ore.

c. Prestazione lavorativa dei quadri direttivi

La prestazione dei Quadri Direttivi deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario. La prestazione si effettua, di massima, in correlazione temporale con l'orario normale applicato al personale

inquadrato nelle tre aree professionali addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie della categoria e criteri di autogestione individuale da parte dell'interessato che tengano conto delle esigenze operative aziendali, conformemente a quanto disposto dalla contrattazione collettiva vigente.

In caso di impegno particolarmente rilevante durante l'anno, Azienda e R.S.A. definiranno entro il 30 settembre 2021 dei criteri certi e omogenei per la determinazione dell'apposita erogazione cui all'art. 98 terzo comma del CCNL.

d. Misure di conciliazione lavoro famiglia e part-time

La Cassa conferma le buone prassi in tema di conciliazione lavoro/famiglia già in essere in entrambe le Banche ante fusione e si impegna a mantenerle e a rafforzarle, compatibilmente con le esigenze di servizio, favorendo tutti i possibili strumenti (il part time, il lavoro agile, gli orari di lavoro differenziati a seconda di particolari esigenze, ecc.).

Preso atto che attualmente i contratti di lavoro a part time a tempo determinato in essere presso le due BCC ante fusione sono complessivamente superiori rispetto al limite minimo contrattuale, la nuova Cassa Rurale si impegna, compatibilmente con le esigenze aziendali, a mantenere tale buona prassi anche in futuro. I part time in essere si considerano tutti con scadenza 31 gennaio 2022.

La graduatoria sarà oggetto di informazione da parte della Cassa Rurale alle RSA.

6. MOBILITA' TERRITORIALE

Le parti ritengono indispensabile che la mobilità del personale tra le varie unità operative della Cassa Rurale, sia attuata in modo da contemperare equamente le esigenze organizzative e operative della Cassa Rurale con la qualità di vita, la valorizzazione e la crescita professionale del personale stesso.

L'azienda terrà 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 il proprio luogo di residenza/domicilio. In ogni caso, prima di rendere operativi specifici trasferimenti, la Cassa Rurale si impegna ai sensi dell'articolo 61 del vigente CCNL, a darne preventiva comunicazione, in apposito incontro, a ciascun interessato eventualmente assistito dalla Organizzazione sindacale a cui aderisce, nel corso del quale provvederà ad illustrarne le motivazioni tecnico-organizzative.

Ferme restando le previsioni di contratto in caso di sinistro per causa di servizio, la Cassa Rurale si impegna a stipulare una copertura assicurativa tramite polizza "Kasko" del rischio "in itinere" per tutto il personale con decorrenza dal 1° luglio 2021.

7. CONDIZIONI DEI SERVIZI BANCARI E ASSICURATIVI OFFERTI AI DIPENDENTI

In relazione al trattamento che la Cassa applicherà al personale sui servizi bancari offerti dall'azienda a decorrere dal 01.07.2021, le Parti condividono l'opportunità di omogeneizzare, applicando le condizioni della Cassa Rurale incorporante.

A tal fine, l'Azienda informerà le RSA in apposito incontro da tenersi entro il 30.09.2021

Nel caso in cui la Cassa intenda modificare le condizioni vigenti darà preventiva informazione alle RSA relativamente ai nuovi trattamenti che intenderà applicare al personale, rendendosi disponibile ad un confronto nel caso le RSA lo richiedesse.

Esclusivamente per i Lavoratori adibiti a mansioni per le quali risulta necessaria l'iscrizione all'albo dei promotori finanziari, l'Azienda si impegna a sostenere le spese annue relative al mantenimento dell'iscrizione stessa.

8. ANTICIPO DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

In via transitoria, per l'anno 2021, la Cassa Rurale accetterà le domande di liquidazione della posizione di trattamento di fine rapporto maturato e accantonato presso l'azienda che perverranno entro il 30.06.2021, al di là delle limitazioni sulla percentuale dei dipendenti, dei requisiti nonché delle motivazioni previste dall'apposita disciplina dettata dal C.C.N.L. di categoria.

9. PREMIO WELFARE

In considerazione del particolare impegno profuso dai Lavoratori nel corso dell'ultimo anno, verrà riconosciuto un Premio Welfare del costo complessivo pari all'importo di 100.009,41 € utilizzabile unicamente per la fruizione di beni, servizi e prestazioni welfare. Il medesimo premio sarà riconosciuto in parte uguale a tutti i Lavoratori, anche ai lavoratori part time. Fermo restando l'importo complessivo indicato, si conviene che ai Lavoratori a tempo determinato il premio sarà riconosciuto in proporzione ai mesi effettivamente lavorati nell'anno 2020.

I servizi e le modalità di rimborso saranno resi disponibili dalla Cassa Rurale mediante apposita piattaforma, lasciando ai Lavoratori la facoltà di scegliere la composizione degli stessi tra un paniere preventivamente definito rientranti tra quelli previsti dal c. 2 lett. f), f-bis), f-ter) [e f-quater)] dell'art. 51 del T.U.I.R..

A titolo esemplificativo tali servizi e prestazioni riguardano: istruzione di figli (testi scolastici, rette, tasse di frequenza, mense) cura dei familiari (baby sitter, badanti, campus scolastici, baby parking, ludoteche, centri diurni, case di cura e di riposo) sport e benessere (palestre, piscine, centri sportivi e termali, centri medici e dentistici), tempo libero (viaggi, parchi tematici, spettacoli), cultura e formazione (corsi di lingue, del tempo libero, personali e professionali), trasporto pubblico.

Il Premio Welfare verrà erogato nel mese di giugno 2021. Non sarà possibile la conversione del Premio Welfare in importi monetari al termine del periodo di utilizzo qualora alla suddetta data residui una porzione del medesimo non utilizzata.

Il Premio Welfare eventualmente inutilizzato dai beneficiari alla data del 31.12.2021 sarà destinato, quale scelta tacita, alla posizione previdenziale integrativa cui i Lavoratori siano iscritti.

10. DISPOSIZIONI FINALI

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto che, esaminati tutti gli aspetti di fatto e di diritto inerenti la presente operazione, ritengono pienamente esplicita la procedura di consultazione sindacale di cui all'art. 47 della L. 428/90 e all'art. 22 del vigente CCNL.

Il presente accordo sostituisce ogni altro eventuale accordo aziendale in relazione alle materie in esso trattate e decorre dalla data di sottoscrizione.

Qualora richiesto dalla Cassa Rurale o dalle RR.SS.AA., le Parti firmatarie del presente accordo si incontreranno per verificare gli effetti sul personale del processo di fusione oggetto della presente procedura art. 22.

Letto, accettato e sottoscritto.

FABI

p. Cassa Rurale FVG

Il Presidente

FIRST/CISL

p. BCC Turriaco

FISAC CGIL

Il Presidente

UILCA

p. CASSA CENTRALE BANCA

Il Presidente

UGL CREDITO