

**VERBALE DI ACCORDO**  
**(ARTT. 11 BIS, COMMA 4 E 22 – PARTE 3^ C.C.N.L. BCC)**

Il giorno 21 gennaio 2020 in Bagno a Ripoli (FI), presso la sede del Presidio Territoriale di Firenze del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea tra:

**ICCREA Banca S.p.A.** Istituto Centrale del Credito Cooperativo (di seguito GBCI), capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, con sede legale in Roma alla Via Lucrezia Romana 41/47, rappresentata dal Sig. Roberto Benda, Responsabile dell'Ufficio Relazioni Industriali

e

**Banca Centro Credito Cooperativo Toscana – Umbria, Soc. Cooperativa** (da qui: "Banca Centro" o "BCC"), con sede legale a Sovicille (Si), direzione generale a Città della Pieve, fraz. Moiano (PG), sede secondaria a Chianciano Terme (Si) e sede distaccata a Rosignano Marittimo (Li), rappresentata dal Direttore generale Umberto Giubboni e dal Condirettore generale Marcello Morlandi, con l'assistenza tecnica dall'ufficio di consulenza giuslavoristica e sindacale della Federazione Toscana Banche di Credito Cooperativo (di seguito "FTBCC"), in persona di Marzia Mustari.

e

la **Delegazione Sindacale di Gruppo**, costituita ai sensi dell'art. 11 Bis del CCNL vigente, così composta per le seguenti Organizzazioni Sindacali:

- FABI, con il signor Paolo Cerrone;
- FIRST CISL, con i signori Federico Dariozzi, Pierluigi Bordoni, Marco Belardinelli, Marco Lenzini e Nicola Spinetti;
- FISAC CGIL, con il signor Enrico Chiavacci,

**nonché**

con la partecipazione delle **Rappresentanze Sindacali Aziendali** costituite nella Bcc Umbria e nella Banca Cras:

- FABI con i signori Filomena De Felice e Gino Fagioli;
- FIRST CISL con i signori Simone Gorini e Marco Belardinelli;
- FISAC CGIL con i signori Raffaele Giannibbi e Serena Florio.

Presente anche la Segreteria Nazionale della UILCA nella persona del signor Giovanni Gianninoto

**Premesso che:**

- a) in data 14/11/2019, la Banca Centrale Europea ha autorizzato, ai sensi degli artt. 56 e 57 del TUB, l'operazione di fusione per incorporazione di Banca Cras Credito Cooperativo Toscano - Siena (da qui "Banca Cras) in BCC Umbria Credito Cooperativo (da qui: "BCC Umbria"), con la modifica della denominazione in "**Banca Centro Credito Cooperativo Toscana – Umbria, Soc. Cooperativa**";
- b) il 20/11/2019 Iccrea Banca SpA, BCC Umbria e Banca Cras hanno inviato al Sindacato un'informativa – ai sensi di quanto previsto dall'art. 22, parte terza, del CCNL per i quadri

direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane (di seguito "CCNL"), resa ai sensi dell'art. 11 bis, comma 4, del CCNL medesimo – con la quale si comunicava che i Consigli di Amministrazione delle due banche avevano deliberato la fusione tra le due società e che la banca risultante dalla fusione avrebbe assunto la denominazione di **"Banca Centro – Credito Cooperativo Toscana – Umbria"**. Veniva, altresì, comunicato che Banca Centro avrebbe continuato ad aderire al GBCI e ad essere soggetta all'attività di direzione e coordinamento di ICCREA Banca Spa. Nella medesima informativa veniva altresì dichiarato che Banca Centro avrebbe aderito alla FTBCC;

- c) a seguito della richiesta dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, le parti hanno svolto un primo confronto in data 3/12/2019. In tale occasione, le Organizzazioni sindacali oltre a richiedere specifici chiarimenti in ordine alle ricadute sui livelli occupazionali, ritenevano necessario acquisire ulteriori informazioni;
- d) nel corso dei successivi incontri tenutesi nelle date 13, 18 e 23 dicembre 2019, le Organizzazioni sindacali hanno presentato considerazioni e richieste di chiarimento in merito ai dati relativi al costo del personale;
- e) in data 21/12/2019, le Assemblee dei Soci di BCC Umbria e Banca Cras hanno approvato il progetto di fusione. La fusione ha avuto decorrenza dal 10/01/2020, data in cui è stato stipulato l'atto di fusione;
- f) sebbene il progetto di fusione preveda, nel periodo 1/1/2019 – 31/12/2022, una diminuzione complessiva dell'organico aziendale pari a 39 unità - peraltro già in parte realizzata alla data del primo incontro (3/12/2019) - le Parti concordano che, per la durata del piano industriale (1/1/2020 – 31/12/2022), la diminuzione dell'organico aziendale da gestirsi esclusivamente con l'uscita di personale su base volontaria - mediante le prestazioni straordinarie del *Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo* di cui al D.M. 20 giugno 2014, n. 82761 (di seguito "Fondo") e successive modifiche e integrazioni - sia pari a 14 (quattordici) unità lavorative. La durata, le modalità di accesso, il funzionamento e la tempistica di detto Fondo sono pattuite con separato accordo, anch'esso stipulato in data odierna. L'accordo sulle prestazioni straordinarie del Fondo, che va a sostituire quello in essere presso Banca Cras, prevede, fra le altre:
  - una norma di raccordo che salvaguardi, all'interno delle 14 unità lavorative, i diritti acquisiti dei lavoratori inseriti in graduatoria ai sensi dell'art. 3, terzo alinea, dell'accordo di Banca Cras del 20 maggio 2016 nella misura certificata da Banca Centro alle parti firmatarie;
  - una regolamentazione per determinare la graduatoria di precedenza all'accesso alle prestazioni del Fondo che tenga conto, in caso di domande superiori ai posti disponibili, della maggior vicinanza alla decorrenza pensionistica a carico dell'A.G.O. e, a parità, del minor costo aziendale;
  - ✓ il divieto di instaurazione di consulenze retribuite, dirette o indirette, con soggetti destinatari delle prestazioni straordinarie del Fondo.

**Tutto ciò premesso, le parti convengono quanto segue:**

- 1) La premessa forma parte integrante del presente accordo; le clausole dello stesso formano una disciplina unitaria ed inscindibile e vanno interpretate l'una per mezzo delle altre. Le Parti concordano che la procedura di confronto collettivo di cui all'art. 22 del CCNL è stata correttamente e formalmente avviata e conclusa. Il presente accordo ha la finalità di gestire le

ricadute sul personale derivanti dal processo di fusione e si applica a tutto il personale dipendente di "Banca Centro", ad eccezione di quanto previsto in singole clausole.

- 2) Con effetti dalla data di efficacia giuridica della fusione:
  - a) la titolarità dei rapporti di lavoro del personale di Banca Cras prosegue, senza soluzione di continuità, ai sensi dell'art. 2112 c.c., alle dipendenze di "Banca Centro", con la conservazione di tutti i diritti che ne derivano ai sensi di legge e delle anzianità di servizio e convenzionali;
  - b) il rapporto di lavoro dei dipendenti di "Banca Centro" sarà regolamentato, fatto salvo quanto diversamente disposto dal presente verbale, esclusivamente dal vigente CCNL per quadri direttivi e personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo e dal vigente contratto di secondo livello locale per il personale delle BCC e delle Aziende aderenti alla FTBCC (di seguito: "CSLL"), e, per quanto attiene le figure dirigenziali, dal CCNL 22 maggio 2008 per i dirigenti delle banche di credito cooperativo e dal CSLL medesimo.
- 3) Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti convengono che il verbale di accordo sindacale aziendale del 21/4/2016 sottoscritto tra CrediUmbria BCC e CC Umbro BCC di Mantignana, da una parte, e le RSA FABI, FIRST/CISL e FISAC/CGIL, dall'altra – valido per il personale di BCC Umbria – cessi i propri effetti con decorrenza 31/12/2019. A fronte di tale risoluzione consensuale, le Parti stabiliscono, in conformità a quanto previsto dal citato accordo del 21/4/2016, che a decorrere dal 1° gennaio 2020 (quindi fino al 31/12/2028) continuano a mantenere efficacia, anche in caso di eventuale disdetta o decadenza o disapplicazione del CSLL da parte di Banca Centro, le seguenti disposizioni del citato verbale di accordo sindacale aziendale del 21/4/2016: punti 4 (Verifica annuale), 6 (Assistenza sanitaria integrativa), 7 (Condizioni per il personale dipendente, compreso Allegato A), 8 (Polizze assicurative) e 9 (Trasferimenti e indennità di mobilità). Il testo degli articoli si allega al presente accordo, **sub a**).
- 4) A decorrere dal 1° gennaio 2020, l'importo giornaliero del ticket pasto previsto dall'art. 13 del CSLL viene definito € 8,50 e viene erogato in forma elettronica (card).
- 5) In tema di omogeneizzazione delle norme di Premio di Fedeltà (art. 10 CSLL) e Premio di Anzianità (art. 16 CSLL FederLUS), per i lavoratori ex BCC Umbria cui spetti l'erogazione di detta provvidenza (quelli inquadrati nelle aree professionali o nei primi due livelli dei quadri direttivi) si prevede quanto segue:
  - a coloro che alla data del 31/12/2019 avessero un'anzianità di servizio all'interno del movimento superiore a 25 anni ed avessero già percepito la prima *tranche* del premio di anzianità verrà corrisposta anticipatamente, nella busta paga di febbraio 2020, la quota di premio di anzianità che sarebbe spettata loro al compimento del 30° anno (ex art. 16 CSLL FederLUS), prendendo a riferimento la retribuzione tabellare dell'anno 2019;
  - a coloro che alla data del 31/12/2019 avessero un'anzianità di servizio all'interno del movimento superiore a 25 anni e non avessero percepito né la prima *tranche* del Premio di Anzianità né il Premio di Fedeltà, verrà corrisposto, nella busta paga di febbraio 2020, il Premio di Fedeltà che sarebbe spettato loro al compimento del 25° anno (art. 10 CSLL), prendendo a riferimento gli elementi retributivi della busta paga di dicembre 2019;
  - a coloro che alla data del 31/12/2019 avessero un'anzianità di servizio all'interno del movimento inferiore a 25 anni ed avessero già percepito la prima *tranche* del premio di anzianità, al raggiungimento del 25° anno verrà corrisposto il premio di fedeltà ai sensi

dell'art. 10 del vigente CSLL, decurtato di quanto eventualmente percepito a titolo di prima tranche del premio di Anzianità di servizio ai sensi dell'art. 16 CSLL FederLUS.

- 6) Con riferimento alle risorse con contratto di fornitura di lavoro temporaneo in servizio il 23/12/2019 in una delle due banche interessate dalla fusione - indicate nella dichiarazione della BCC che si allega al presente accordo **sub b)** - Banca Centro riconosce un diritto di prelazione nelle assunzioni nell'ambito della categoria delle aree professionali, per l'intera durata del piano industriale (periodo 1/1/2020 - 31/12/2022). Banca Centro si impegna altresì, sempre nell'ambito del triennio 2020/2022, ad assumere n. 2 risorse con contratto di tipo subordinato a tempo indeterminato a full time, scegliendole fra le risorse inserite nel predetto allegato b).
- 7) Le Parti concordano sull'utilità e l'opportunità di avvalersi dello strumento del "*Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del Credito Cooperativo*" (di seguito "Fondo") di cui al Decreto del Ministro del Lavoro del 20/6/2014, n. 82761 e successive modifiche e integrazioni in via straordinaria (agevolazione all'esodo su base volontaria, in forma rateale). Le modalità di attuazione e la tempistica sono pattuite con separato accordo sottoscritto contestualmente alla presente intesa e che ne forma parte integrante.
- 8) Per il periodo di vigenza delle prossime 6 graduatorie semestrali (quello compreso tra il 1°/3/2020 e il 28/2/2023), in vigenza dell'art. 23 del CSLL, viene incrementata la percentuale di utilizzo della "flessibilità" dall'attuale 5% all'8% e ridotta la percentuale dello "spostamento d'orario" dall'attuale 5% al 4%. Tuttavia, in caso di richieste di "flessibilità" superiori al limite sopra indicato (8%), verranno accolte ulteriori richieste fino al limite del 10%, con corrispondente riduzione della percentuale valida per lo "spostamento d'orario", secondo il principio che «il mancato utilizzo della graduatoria dello "spostamento d'orario", comporterà il corrispondente incremento della percentuale nella graduatoria della "flessibilità" nella misura massima del 2%, garantendo una percentuale di utilizzo complessivo massima del 12%».
- 9) Per il periodo di vigenza delle prossime 6 graduatorie semestrali (quello compreso tra il 1°/3/2020 e il 28/2/2023), in vigenza dell'art. 24 del CSLL, viene incrementata la percentuale di utilizzo del "part-time" di due punti percentuali, dall'attuale 10% al 12%;
- 10) nel comune intento delle parti di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e lavoro alla luce delle distanze non ordinarie nell'ambito territoriale di Banca Centro, in materia di trasferimenti e di mobilità del personale, ferma restando la piena applicazione delle previsioni della contrattazione collettiva di primo livello (art. 61 CCNL) e di secondo livello (art. 33 bis CSLL) vigenti, per la durata del piano industriale (periodo 1/1/2020 - 31/12/2022) viene previsto quanto segue:
  - a) la lavoratrice, dalla comunicazione in forma scritta all'Azienda dello stato di gravidanza, sino al compimento di tre anni del figlio – ovvero il lavoratore sino al compimento dei tre anni del figlio, in caso di fruizione del congedo parentale o in caso di affidamento esclusivo – può essere trasferita solo previa acquisizione del suo consenso;
  - b) il personale in stato di famiglia monoparentale (es.: madri o padri lavoratori, nel caso di affidamento esclusivo dei figli) con figli conviventi di età fino ai 12 anni presterà attività in una delle 4 (quattro) unità operative più vicine alla propria dimora abituale, salvo diversa volontà dell'interessato, risultante per iscritto;

- c) il personale in part-time che lo richieda per iscritto, presterà attività in una delle 6 (sei) unità operative più vicine alla propria dimora abituale;
- d) la distanza chilometrica massima a cui poter trasferire il lavoratore, in assenza di un suo consenso, prendendo a riferimento sempre l'unità operativa di appartenenza alla data del 23 dicembre 2019, è la seguente:
- 60 chilometri per il personale appartenente alle aree professionali;
  - 70 chilometri per il personale inquadrato nei primi due livelli dei quadri direttivi.
- Il limite chilometrico di cui sopra, limitatamente al singolo trasferimento, soggiace alla previsione del comma 5 dell'art. 61 del CCNL, se migliorativa per il singolo lavoratore;
- e) nell'applicazione dell'art. 33 bis del CSLL, Banca Centro riconoscerà, al personale destinatario dell'indennità di mobilità ivi prevista, l'importo chilometrico unitario di € 0,25 anziché quello previsto di € 0,19.
- 11) In presenza di due diverse forme di assistenza sanitaria integrativa (Cassa Mutua Toscana BCC e Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo) applicate in Azienda al momento della fusione, il personale di Banca Centro in organico alla data del 31/12/2019 potrà scegliere a quale delle due forme di assistenza sanitaria integrativa aderire a decorrere dall'1/1/2020. Premesso che in assenza di comunicazione verrà confermata l'adesione alla forma di assistenza sanitaria alla quale il dipendente è iscritto e che la scelta eventualmente operata è da considerarsi definitiva, Banca Centro accoglierà le domande presentate all'Ufficio del Personale della Banca entro il 31/01/2020. Il personale di Banca Centro assunto dopo il 31/12/2019 aderirà alla Cassa Mutua Toscana BCC, in base alle previsioni del CSLL.
- 12) Banca Centro e il Sindacato si incontreranno, ai sensi di quanto previsto dall'art. 18 del CSLL:
- a) entro il 30/6/2020, per effettuare la verifica sulla congruità degli inquadramenti delle due Banche proponenti la fusione, verificati sulla base degli organigrammi e funzionigrammi in essere al 31/12/2019, che l'Azienda provvederà ad inviare alle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite e alle OO.SS. locali del Sindacato entro il 31/3/2020;
  - b) entro il 30/6/2021, per verificare l'adeguatezza qualitativa e quantitativa dell'organico di Banca Centro, con impegno dell'Azienda ad inviare l'organigramma e funzionigramma in essere al 31/12/2020 entro il 31/3/2021 alle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite e alle OO.SS. locali del Sindacato.
- 13) Banca Centro e il Sindacato si incontreranno entro il 20/02/2020 per:
- a) definire, conformemente alle previsioni dell'art. 123 del CCNL, un accordo per l'introduzione di un intervallo per la pausa pranzo della durata di 45 minuti o 60 minuti, in coerenza con quanto già applicato nella quasi totalità delle BCC aderenti alla FTBCC;
  - b) recepire, nell'accordo sulla "Banca del Tempo" applicabile in Azienda, le risorse precedentemente accantonate nell'accordo sulla "Banca del Tempo" sottoscritto tra Banca Cras Credito Cooperativo Toscano - Siena e le OO.SS. in data 12/12/2016, successivamente integrato e modificato con accordo del 4/3/2019.
- 14) Le condizioni relative alle provvidenze economiche applicate da Banca Centro al proprio personale verranno adeguate alle migliori in uso fra le due banche interessate dalla fusione, ferme restando le condizioni minime da applicare, previste nel CSLL medesimo. Banca Centro procederà a una verifica congiunta sull'applicazione di dette condizioni entro il 30/6/2020 con le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite.

Letto, approvato, sottoscritto.

ICCREA Banca S.p.A. (in qualità di Capogruppo Bancario Cooperativo)

Banca Centro - Credito Cooperativo Toscana - Umbria

FTBCC (in assistenza tecnica alle BCC)

Delegazione Sindacale di Gruppo

Fabi

First Cisl

Fisac Cgil

Rappresentanze Sindacali Aziendali

Fabi

First Cisl

Fisac Cgil

Segreteria Nazionale  
UILCA

### Verifica annuale

#### Art. 18 comma 5 CSLL

Le parti, con cadenza annuale si incontrano per verificare l'adeguatezza, qualitativa e quantitativa, degli organici aziendali. In tale occasione, le Aziende consegnano alle OO.SS. locali, per il tramite della FTBCC, gli organigrammi di cui al primo comma del presente articolo.

### Assistenza sanitaria integrativa

#### Art. 27 CSLL

Le parti, sulla base degli accordi collettivi nazionali e regionali, stabiliscono che le Aziende sono tenute ad erogare il contributo previsto dal presente articolo esclusivamente alla Cassa Mutua Toscana BCC (di seguito CMT).

Annualmente le Aziende erogano alla CMT, quale forma integrativa esclusiva dell'assistenza sanitaria per i dipendenti delle Aziende destinatarie del presente CSLL, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, dell'accordo sindacale nazionale del 21/12/1993, per ciascun lavoratore subordinato iscritto alla medesima, un contributo pari a quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale per la Cassa Mutua Nazionale BCC. Il contributo annuale viene automaticamente adeguato agli incrementi eventualmente verificatisi per accordi collettivi nazionali.

Il contributo aziendale annuo individuale previsto dal comma precedente è incrementato di un importo pari a euro 250, in conformità a quanto previsto dall'Accordo sindacale locale del 21/11/2007.

La CMT imputa la maggiorazione indicata al comma precedente, fino a concorrenza dell'intera somma versata, a riduzione del contributo pagato dai soli lavoratori interessati, con esclusione delle quote pagate per i familiari e/o i conviventi *more uxorio*. Tale imputazione viene effettuata anche a beneficio dei dipendenti delle Aziende – diverse da quelle indicate al comma precedente – che applicano autonomamente al proprio personale le previsioni del CCNL e del CSLL, a patto che dette Aziende:

- a) occupino lavoratori già iscritti alla CMT alla data del 24/05/2008 e versino regolarmente i contributi stabiliti dalla contrattazione collettiva;
- b) paghino alla CMT un ulteriore importo di euro 350 a dipendente rispetto alla maggiorazione indicata al comma 3 del presente articolo (euro 600 in tutto).

Qualora le Aziende indicate al comma precedente non provvedano a versare alla CMT la speciale quota di maggiorazione del contributo individuale aziendale (pari a euro 600), ma si limitino a versare la maggiorazione stabilita al comma 3 (pari a euro 250), il singolo dipendente potrà comunque rimanere iscritto alla CMT senza però beneficiare della riduzione indicata al precedente comma 4.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 il contributo aziendale di cui al primo comma è incrementato di un importo pari a 217 euro per garantire l'adempimento, da parte della CMT, degli ambiti di intervento previsti per gli enti, le casse e le società di mutuo soccorso aventi esclusivamente fine assistenziale di cui all'art. 51, comma 2, lett. a) del DPR 22/12/1986 n. 917/1986. L'incremento sarà dovuto alla CMT a condizione che quest'ultima:

- 1) impegni la percentuale di risorse destinate alla copertura di tutte le prestazioni garantite ai propri assistiti prevista dalla legge (attualmente art. 51, comma 1, lett. a) del DPR 22/12/1986 n. 917 e Decreto del Ministro della Salute del 31/3/2008 e successive modifiche e integrazioni);
- 2) stabilisca, in cifra fissa, il contributo che verrà richiesto ai lavoratori per adempiere alle previsioni di cui al precedente punto 1) e imputi il contributo aziendale di 217 euro a riduzione del medesimo, fino a concorrenza dell'intera somma versata, con esclusione delle quote pagate per i familiari e/o i conviventi *more uxorio*.

Il pagamento del contributo aziendale deve essere effettuato a favore della CMT entro il mese di gennaio di ogni anno.

Nel caso di assunzione nel corso dell'anno con contratto di lavoro subordinato diverso dal contratto a tempo determinato, l'importo del contributo aziendale verrà pagato:

- a) in cifra intera, qualora l'assunzione del dipendente sia avvenuta entro il primo semestre dell'anno solare;
- b) in ragione di 6/10, qualora l'assunzione del dipendente sia avvenuta nel secondo semestre dell'anno solare.

Per i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, il contributo spetta in proporzione ai mesi di durata del lavoro temporaneo, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a quindici giorni.

In caso di rifiuto delle prestazioni della CMT – e, conseguentemente, della polizza LTC di cui all'art. 29 *bis* del presente CSLL – da parte del dipendente destinatario, da comunicare in forma scritta all'Azienda e alla CMT, il dipendente medesimo non ha diritto a percepire la contribuzione a carico del datore di lavoro, che deve continuare ad essere versata alla CMT fino alla cessazione del rapporto di lavoro.

Gli adempimenti di cui al comma precedente, nonché quelli relativi all'adesione del dipendente alla CMT, sono a carico dell'Azienda.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dagli artt. 76, 77, 79 (esclusi i casi di cessazione volontaria del rapporto di lavoro con maturazione del diritto a pensione entro i 24 mesi successivi, sempre che non vengano instaurati nel frattempo altri rapporti di lavoro) e 80 del CCNL, il contributo aziendale dell'anno in corso è ridotto proporzionalmente, considerando mese intero l'eventuale frazione superiore a quindici giorni. Tale riduzione non si applica nel caso in cui, nel frattempo, sia sorto diritto all'erogazione delle prestazioni da parte della CMT. Nei casi di cessazione diversi da quelli indicati al precedente periodo, il contributo aziendale rimane interamente devoluto alla CMT.

Nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs 196/2003, la FTBCC e le Aziende si impegnano a detrarre dalle retribuzioni dei dipendenti associati alla CMT i contributi a loro carico riversandoli mensilmente alla medesima e a trasmettere i relativi *file* e tabulati analitici. Si impegnano, altresì, ad accreditare nella busta paga dei dipendenti eventuali contributi pervenuti ai medesimi a titolo di rimborso dalla CMT.

Ai lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, il contributo aziendale annuale viene utilizzato per la sottoscrizione di una polizza assicurativa sanitaria per il tramite di Assicooper, avente condizioni contrattuali ed economiche equivalenti rispetto a quelle applicate ai lavoratori subordinati. L'importo del contributo a carico delle Aziende viene riconosciuto in proporzione ai mesi di durata del lavoro temporaneo, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a quindici giorni.

Le Aziende provvedono all'inoltro alla CMT della documentazione inerente le iscrizioni, le domande di rimborso e quant'altro collegato, sostenendone i relativi oneri.

#### Nota a verbale

L'erogazione dell'integrazione del contributo aziendale annuale di cui all'Accordo sindacale locale del 21/11/2007 è legata, a decorrere dal rinnovo delle cariche sociali relative all'anno 2010, alla presenza negli organi sociali della CMT di due esponenti aziendali delle BCC, designati dalla FTBCC, che ricopriranno il ruolo di Vice Presidente del Consiglio di amministrazione e di Presidente del Collegio Sindacale della Cassa

### **Art. 29 bis CSLL**

L'Azienda stipula a favore di ciascun dipendente una copertura assicurativa per *Long Term Care* (LTC) in relazione all'insorgenza di eventi impreveduti e invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.

Detta copertura viene garantita in via esclusiva, in deroga a quanto previsto dall'art. 72 bis del CCNL tenuto conto di quanto previsto dall'art. 6, comma 2, dell'accordo sindacale nazionale del 21/12/1993, per il tramite della Cassa Mutua Toscana BCC. La determinazione e le modalità di applicazione del contributo a carico di Aziende e lavoratori sono quelle tempo per tempo stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale.

### **Condizioni per il personale dipendente**

#### **Art. 28 CSLL**

Le Parti ritengono che il mantenimento e lo sviluppo di una speciale relazione fra le Aziende del Movimento del Credito Cooperativo e il proprio personale dipendente, improntata ai principi del localismo e della mutualità senza scopo di lucro, rappresenti un fattore strategico per il successo dell'attività aziendale e per la coesione della cooperazione di credito.

Le Aziende procedono alla concessione di finanziamenti per l'acquisto della "prima casa", secondo le disposizioni previste dal "Regolamento del Piano di Provvidenze del settore Banche di Credito Cooperativo della Toscana" che si allega al presente CSLL sub lettera E.

Salvo diversi e più favorevoli trattamenti effettuati dalle singole Aziende, le BCC riconoscono a tutto il personale dipendente condizioni economiche effettivamente allineate a quelle praticate ai soci e/o alla migliore clientela.

Al rapporto di conto corrente sul quale viene accreditato lo stipendio del dipendente, anche se cointestato, vengono applicate condizioni economiche improntate al criterio del recupero del solo costo sostenuto dalla Banca per l'erogazione del servizio.

Ai dipendenti degli Organismi centrali o di Aziende facenti parte di un gruppo bancario di cui la capogruppo sia una BCC, viene applicato dalle BCC lo stesso trattamento riservato ai propri dipendenti.

Le condizioni economiche, tempo per tempo applicate al personale dipendente, vengono portate a conoscenza dei lavoratori e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, ove costituite.

### **Allegato E al CSLL**

#### **REGOLAMENTO DEL PIANO DI PROVVIDENZE A FAVORE DEL PERSONALE DEL SETTORE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO DELLA TOSCANA PER L'ACQUISTO, LA COSTRUZIONE E LA RISTRUTTURAZIONE DI ALLOGGI**

#### **Capitolo I - Scopo e beneficiari del piano**

##### **Articolo 1**

Scopo del piano è di permettere ai dipendenti del Movimento del Credito Cooperativo, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, l'acquisto, la costruzione, il risanamento conservativo e la ristrutturazione (cfr. articolo 31, legge 5 agosto 1978, n° 457) di una abitazione, non avente le caratteristiche di lusso, ad esclusivo uso del dipendente e della propria famiglia.

##### **Articolo 2**

La BCC concede a singoli dipendenti o a Cooperative costituite tra i medesimi, aventi i requisiti per accedere al Piano di Provvidenze, mutui e sovvenzioni per l'acquisto o la costruzione di immobili destinati alla loro abitazione nel luogo di effettiva residenza.

Ai dipendenti degli Organismi centrali o di Aziende facenti parte di un gruppo bancario di cui la capogruppo sia una BCC viene applicato lo stesso trattamento riservato ai dipendenti delle BCC.

### Articolo 3

Sono esclusi dal Piano di Provvidenze i dipendenti proprietari, al momento dell'accoglimento della domanda, dell'alloggio destinato alla loro abitazione, idoneo alle loro necessità familiari, anche nel caso che l'alloggio medesimo sia di proprietà del coniuge o dei figli conviventi.

Non costituisce motivo di esclusione dal Piano di Provvidenze la condizione che il dipendente, il coniuge o figli vantino, al momento della richiesta, un diritto reale su un immobile non destinato ad effettiva abitazione.

### Articolo 4

L'abitazione, che può essere in comproprietà soltanto con il coniuge o con il convivente *more uxorio*, deve essere utilizzata dal dipendente e/o dal coniuge o dal convivente *more uxorio* e dai figli e non può essere ceduta in locazione e/o comodato a terzi senza l'autorizzazione dell'Azienda.

### Nota a verbale

Per convivente *more uxorio* si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

### Articolo 5

- I dipendenti possono usufruire una sola volta del Piano di Provvidenze, salvo i casi di:
- risanamento conservativo, ristrutturazione, ampliamento dell'alloggio adibito in quel momento ad abitazione principale o trasferimento per acquisto di nuovo immobile da adibire ad abitazione principale. In queste fattispecie l'accesso al Piano è consentito per una sola volta;
  - privazione dell'uso dell'abitazione, in relazione a cause di separazione o divorzio, in dipendenza di un provvedimento dell'Autorità Giudiziaria.

L'ampliamento deve essere determinato da un aumento del nucleo familiare o per giustificati motivi personali. In caso di impossibilità strutturale di ampliamento dell'immobile di proprietà o in caso di trasferimento, il dipendente può accedere nuovamente al Piano di Provvidenze per la costruzione o l'acquisto di altro immobile, nel luogo della nuova effettiva residenza, previa estinzione del precedente finanziamento concesso sulla base del Piano di Provvidenze.

## Capitolo II - Presentazione delle domande e caratteristiche del fabbricato

### Articolo 6

La domanda di ammissione al Piano di Provvidenze deve essere corredata dalla documentazione necessaria e da ogni altra certificazione probatoria della rispondenza ai requisiti del Piano stesso.

L'Azienda effettua sulla medesima un esame di merito e ne valuta la possibilità di accoglimento.

Tale esame, da parte dell'Azienda, deve essere completato entro due mesi dalla presentazione della domanda e l'esito della domanda deve essere comunicato all'interessato.

### Articolo 7

L'alloggio, oggetto di mutuo, deve possedere le caratteristiche indicate all'art. 1 del presente regolamento. La maggiore spesa, oltre i limiti finanziabili sotto indicati, deve essere sostenuta dal dipendente con propri mezzi, che devono essere specificati e impiegati prima dell'utilizzo del finanziamento del Piano di Provvidenze.

### Capitolo III - Forme e condizioni di finanziamento

#### Articolo 8

L'importo massimo finanziabile è di euro 250.000.

I dipendenti hanno diritto al finanziamento dell'intera spesa sostenuta, nei limiti indicati dal successivo art. 9 e al tasso indicato al successivo art. 11.

Alle somme eventualmente erogate in eccedenza rispetto al massimale previsto al comma 1, si applicano le condizioni economiche relative ai mutui "prima casa" concessi dalla banca alla migliore clientela.

#### Articolo 9

L'acquisto, la costruzione e/o la ristrutturazione sono finanziati per il 100% del valore commerciale di perizia e/o spesa di intervento, redatta da un tecnico di fiducia della banca, mediante la concessione di mutuo ipotecario della durata massima di 30 anni, con rata mensile o semestrale, a scelta del dipendente.

I mutui godono dell'abbuono totale delle commissioni e delle spese di istruzione tecnica e legale, ad eccezione degli oneri di natura fiscale e di rogito notarile, che restano a carico del dipendente.

In caso di estinzione anticipata (parziale o totale) del mutuo da parte del dipendente non è dovuta alcuna penalità in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 40/2007.

I dipendenti che, al momento dell'assunzione in Azienda, intrattengono un rapporto di mutuo ipotecario "prima casa" con banche terze a condizioni più svantaggiose rispetto a quelle previste dal presente Regolamento possono, ai sensi dell'art. 8 della legge 40/2007, chiedere alla BCC di surrogarsi nella posizione dell'istituto mutuante senza oneri per il dipendente (salvo quelli fiscali e notarili), ottenendo l'applicazione delle condizioni previste dal presente piano.

I mutui ipotecari concessi sulla base del presente Regolamento non possono essere dalla BCC ceduti a terzi o cartolarizzati.

#### Articolo 10

La BCC può concedere sotto forma di apertura di credito in conto corrente, prefinanziamenti da rimborsare all'atto del perfezionamento dei mutui, alle stesse condizioni economiche previste per i mutui stessi.

#### Articolo 11

Il tasso sui mutui edilizi di cui al presente Piano di Provvidenze, limitatamente a euro 250.000, è pari al "Tasso minimo di offerta sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema" determinato dalla Banca Centrale Europea (BCE), tempo per tempo vigente.

### Capitolo IV - Disposizioni a carattere generale

#### Articolo 12

La vendita o la donazione dell'immobile producono, ai sensi dell'art. 1456 c.c., la risoluzione di diritto del contratto di finanziamento con il conseguente obbligo di rimborso immediato, in unica soluzione, del debito residuo.

#### Articolo 13

In caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo ovvero ex art. 2118 c.c., eventualmente confermato dai competenti organi giudiziari, ogni agevolazione concessa viene revocata e il beneficiario deve rimborsarne l'importo alla Banca sulla base dei criteri indicati al successivo art. 14, comma 1.

Nei casi di cessazione del rapporto lavorativo per superamento del periodo di comporto per malattia o per sopraggiunta inabilità al lavoro, le agevolazioni concesse vengono mantenute.

#### Articolo 14

In caso di cessazione del rapporto di lavoro del dipendente per dimissioni, salvo diverso accordo tra le parti, ogni agevolazione concessa viene revocata e al mutuo sono applicate le stesse condizioni valide per la clientela ordinaria in quel momento pubblicizzate nei fogli informativi previsti dall'art. 116 del D. Lgs. 385/1993 e dalle relative disposizioni di attuazione.

Nel caso di mobilità nell'ambito di Aziende destinatarie del presente CSLL, fermo restando quanto previsto dall'art. 8 della legge 40/2007, l'Azienda cedente, salvo diverso accordo con l'Azienda cessionaria, continua ad applicare le agevolazioni del presente Piano.

L'onere derivante dalla differenza tra il "Tasso minimo di offerta sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema" e le condizioni applicate alla clientela ordinaria viene rimborsato all'Azienda cedente da quella cessionaria del rapporto di lavoro.

#### Articolo 15

In caso di collocamento in quiescenza del dipendente per raggiunti limiti di età o per motivi di salute, ovvero in caso di ammissione del dipendente ai benefici del "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Credito Cooperativo", restano valide le agevolazioni del mutuo.

#### Articolo 16

In caso di premorienza del dipendente o dell'ex dipendente che ha aderito alle prestazioni straordinarie del *Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo*, già *Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del Credito Cooperativo* ammessi ai benefici del presente Regolamento, la quota del debito residuo ascrivibile a detti soggetti, al momento del decesso verrà interamente abbuonata. Nel caso in cui l'Azienda intenda stipulare una polizza a copertura assicurativa del predetto rischio, fermo restando l'obbligo della medesima a garantire la provvidenza, il dipendente è tenuto, a richiesta della Compagnia assicurativa, a compilare il questionario sanitario in modo veritiero, pena la decadenza dal beneficio. Il tutto nel pieno rispetto delle previsioni sulla tutela dei dati personali e sensibili dei dipendenti (cd. Normativa sulla *Privacy* di cui al D. Lgs. 196/2003 e art. 5 L. 300/1970).

Gli eredi (limitatamente al coniuge ed ai figli) possono conservare le agevolazioni del mutuo per la quota di finanziamento, a loro facente capo, eventualmente residua.

L'agevolazione prevista dal presente articolo si applica esclusivamente al personale attualmente in servizio o già ammesso al Piano di Provvidenze (con mutui in ammortamento), nonché al personale che accederà al Piano a partire dalla data di entrata in vigore del presente CSLL.

Detta norma non si applica nelle fattispecie di cui agli artt. 13 e 14 e nei confronti dei soggetti che, alla data di entrata in vigore del presente CSLL, hanno già cessato il rapporto di lavoro con l'Azienda, anche se titolari di rapporti di mutuo in ammortamento.

#### Articolo 17

Qualora il finanziamento non venga definito con la stipulazione degli atti di mutuo, il dipendente è tenuto a rimborsare l'importo dei prefinanziamenti eventualmente concessi.

## Capitolo V - Garanzie

### Articolo 18

Per i mutui oggetto del presente Piano di Provvidenze, di regola è prevista l'iscrizione ipotecaria di primo grado.

L'importo massimo della somma per la quale l'iscrizione è presa (ipoteca) è pari a quello del finanziamento maggiorato del 25%.

## Capitolo VI - Decorrenza e durata

### Articolo 19

Il presente regolamento decorre dalla data della stipulazione e si applica al personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che abbia superato il periodo di prova e con contratto di apprendistato professionalizzante da almeno 18 mesi.

## Capitolo VII - Disposizioni transitorie

### Articolo 20

I mutui in corso di ammortamento presso le Aziende, a condizioni più onerose rispetto a quelle pattuite con il presente accordo formano oggetto di riesame, per il tempo residuo, ai fini dell'applicazione di tutte le condizioni previste dal presente regolamento.

## Polizze assicurative

### Art. 29 CSLL

L'Azienda è tenuta a consegnare ad ogni dipendente, al momento della sottoscrizione e ad ogni variazione, copia completa della polizza di assicurazione stipulata contro i rischi di morte ed invalidità permanente per infortuni, seppure derivanti da rapine, verificatisi sia in attività lavorativa che extra lavorativa, nell'arco dell'intera giornata.

A parziale modifica dell'art. 71 del CCNL e alla luce delle previsioni dell'art. 46 del CCNL per i Dirigenti, i capitali da assicurare contro i rischi per infortuni, indistintamente per tutti i lavoratori, sono i seguenti:

- per rischio morte, euro 150.000;
- per rischio invalidità permanente, euro 200.000.

Nel rispetto del principio di parità di trattamento per tutte le categorie di lavoratori, qualora le Aziende decidano di elevare i predetti massimali anche per un solo lavoratore, sono tenute ad adeguare automaticamente i predetti massimali al maggior capitale assicurato.

Le polizze assicurative sottoscritte non prevedono franchigie per il personale dipendente.

Con riferimento al Titolo III, Capo I, del D. Lgs. 10/09/2003, n. 276, la previsione di cui al presente articolo si applica anche ai lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

## Trasferimenti del personale e indennità di mobilità

### Art. 33 bis CSLL

Le Aziende comunicano per iscritto a ogni dipendente la sede di lavoro e le eventuali successive destinazioni a seguito di trasferimento, osservando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL. Costituisce trasferimento il cambiamento stabile di sede di lavoro, con assegnazione a unità produttiva diversa, nell'ambito dello stesso comune o di comune diverso.

In caso di trasferimento, da comune a comune, è dovuto preavviso, a norma dell'art. 61 del CCNL. In caso di mancato o ridotto preavviso l'Azienda riconosce al dipendente, per i giorni lavorativi di mancato preavviso, il trattamento economico per missioni previsto dall'art. 60 del CCNL ovvero il trattamento previsto dall'art. 33 del presente CSLL qualora la nuova sede di lavoro, pur essendo ubicata in comune diverso, disti non oltre 25 Km dalla precedente.

Ad integrazione di quanto previsto dalla legge e dalle norme collettive nazionali, vengono stabilite le seguenti tutele a favore di tutti i lavoratori delle Aziende destinatarie del presente CSLL, compreso i Dirigenti:

- 1) la previsione di cui all'art. 33, comma 4, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 è estesa al lavoratore che assista con continuità il proprio convivente *more uxorio* o un componente della famiglia (marito, moglie, convivente *more uxorio*, figli) affetto da malattia oncologica grave con abbinato ciclo di terapia oncologica;
- 2) il termine di un anno di età del bambino, contenuto all'art. 56, comma 1, del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, viene elevato a 18 mesi, nel rispetto del principio di parità di trattamento tra uomo e donna;
- 3) il dipendente invalido, cui sia stata riconosciuta una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore al 74% ovvero affetto da malattia oncologica grave con abbinato ciclo di terapia oncologica, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede.

Qualora i genitori siano entrambi dipendenti delle Aziende destinatarie del presente CSLL, le tutele previste dal precedente comma potranno essere richieste solo da uno dei beneficiari.

Qualora il luogo effettivo di residenza di un lavoratore in possesso di anzianità di servizio superiore ai 36 mesi – determinata ai sensi dell'art. 4, comma 3, primo alinea, del presente CSLL, con l'aggiunta dei contratti di somministrazione di cui al Titolo III del D. Lgs. 276/2003 – e la sede di lavoro distino, fra loro, più di 30 chilometri, l'Azienda corrisponderà un'indennità di mobilità pari a € 0,19 per ogni chilometro quotidianamente percorso eccedente i 60 Km.

Tale indennità viene riconosciuta per un solo viaggio di andata e ritorno nella giornata con la precisazione che per luogo effettivo di residenza si intende la località di dimora abituale comunicata dal lavoratore all'Azienda ai sensi dell'art. 38 del CCNL.

Le distanze chilometriche sopra indicate sono quelle tra luogo effettivo di residenza (intesa come dimora abituale) e sede di lavoro, considerando la "via più breve". L'Azienda, tuttavia, si riserva di adottare il criterio della "via più veloce" per la quantificazione dell'indennità da corrispondere in quei casi particolari in cui, sulla base dell'esperienza applicativa della normativa in argomento, l'adozione della regola generale (via più breve) dovesse risultare, oggettivamente, di particolare gravosità per il dipendente interessato.

Resta inteso che nel caso di cambiamento del luogo effettivo di residenza (sempre intesa come dimora abituale) comunicata all'Azienda ai sensi del vigente CSLL, la misura dell'indennità sarà rideterminata con riguardo alla distanza tra la nuova residenza e la sede di lavoro.

L'erogazione dell'indennità avviene su base mensile ed è ragguagliata alle giornate di effettiva presenza presso la sede di lavoro, indipendentemente dalla durata della prestazione lavorativa. L'indennità non è computabile ai fini della tredicesima mensilità, del TFR e della previdenza complementare.

In caso di variazione del trattamento tributario e/o previdenziale applicabile all'indennità, l'eventuale importo risparmiato dall'Azienda andrà a integrare il trattamento economico corrisposto al lavoratore fino a concorrenza del costo aziendale sostenuto al momento di entrata in vigore della modifica.

L'indennità non viene erogata:

- ai Quadri di 3° e 4° livello e ai Dirigenti;
- al personale assegnatario di auto aziendale;
- ai dipendenti che abbiano concordato con l'Azienda la sede di lavoro, a seguito di specifica richiesta del dipendente;
- al personale nei confronti del quale venga disposta apposita erogazione migliorativa con analoga finalità, fino ad intera concorrenza;
- al personale beneficiario dell'indennità prevista dall'art. 61, comma 7, del CCNL.

#### Nota a verbale

Per convivente *more uxorio* si intende il soggetto che, sulla base della certificazione rilasciata dall'anagrafe comunale, dimora abitualmente con il dipendente e che ha con lo stesso un impegno a mantenere una comunanza di vita e di interessi.

Ai fini dell'applicazione della disposizione del presente articolo, il requisito della residenza sopra richiamato non può essere autocertificato.

Sono equiparati ai figli i minori adottati, quelli per i quali è in corso l'iter di adozione, i minori in regime di adozione a rischio giuridico e i minori affidati.

**Contratti di lavoro interinale alla data del 23 Dicembre 2019**

<b>N.</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Scadenza</b>
1	CARDINALI CHIARA	31.03.2020
2	DONATI ENRICO	31.03.2020
3	NULLI SARGENTI CHIARA	31.03.2020
4	PALOMBINI DAMIANO	31.03.2020
5	PROIETTI ELENA	31.03.2020
6	VIRGILI SIMONE	31.03.2020
7	ROSSI FLAVIA	18.05.2020
8	TONZANI GIULIO MARIA	19.05.2020
9	DE GIORGIO LUCIANO	20.05.2020

n

