

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International - UNI

Website

<https://www.uilca.it>

CONTRATTO INTEGRATIVO DI GRUPPO



*“Dal primo gennaio 2024 al via la prima parte dell’accordo sul C.I.G.
con decorrenza primo ottobre 2023”*

In data primo giugno 2023 la UILCA e le altre Organizzazioni Sindacali hanno sottoscritto, con la Delegazione Sindacale della Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo - Cassa Centrale Banca -, l’accordo sindacale riguardante i primi argomenti del Contratto Integrativo di Gruppo presentato a Controparte, in data 19 gennaio 2023, dopo aver ricevuto il parere favorevole di oltre il 97% delle Lavoratrici/Lavoratori intervenuti nelle Assemblee Sindacali che si sono svolte in modo capillare.

Gli argomenti che hanno trovato un primo accordo con decorrenza 01/01/2024 sono:

- **Misure di Welfare:**

Le parti hanno condiviso la necessità di rafforzare gli strumenti di welfare sanitario a favore delle Lavoratrici/Lavoratori delle BCC ed Aziende del Gruppo prevedendo un contributo aggiuntivo, rispetto a quanto previsto dal CCNL, **pari a 0,65 % della retribuzione imponibile di cui lo 0,50% a carico azienda e lo 0,15% a carico del lavoratore**, a partire dal 1° gennaio 2024.

Al fine di trovare le migliori condizioni applicative, le parti hanno costituito una commissione tecnica che si interfacerà con gli enti bilaterali presenti nel settore e presenterà i suoi lavori alle parti firmatarie entro il 31.12.2023. **Le prestazioni saranno operative dal 1.1.2024.**

A tal fine abbiamo condiviso una lettera congiunta fra OO.SS. e Cassa Centrale Banca da inviare a Cassa Mutua Nazionale, Cassa Mutua Trentina e Cassa Mutua Toscana con la quale si chiede la disponibilità per un incontro al fine di avviare un confronto per concordare le modalità operative ed applicative dell’accordo tenuto anche conto che tante Lavoratrici/Lavoratori (vedi Lombardia) hanno già delle modalità di assistenza sanitaria integrativa a livello Regionale.

- **Condizioni Mutui prima casa:**

Questo è un argomento ancora in discussione che non ha trovato un accordo a livello Centrale. Ci siamo dovuti scontrare con una indifferenza oltraggiosa nei confronti delle Lavoratrici/Lavoratori. Guadagnare sulla pelle dei propri dipendenti che stanno sopportando il peso dell'inflazione, dei rincari di tutti i beni di prima necessità e del mancato rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, non è certo elemento distintivo di chi dovrebbe operare nel rispetto dei valori di solidarietà e mutualità.

Fortunatamente tante BCC sono intervenute in modo autonomo dal Gruppo chi introducendo un tasso massimo, chi riducendo lo spread sul riferimento, chi favorendo il passaggio al tasso fisso.

- **Valore di Produttività Aziendale (VPA):**

In data 01 giugno 2023 è stato sottoscritto l'accordo sul Valore di Produttività Aziendale, introdotto dall'ultimo rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro, che troverà applicazione nell'anno 2024 in relazione agli esercizi delle BCC ed Aziende del Gruppo del 2023. Il VPA sostituirà l'attuale PDR definito a livello Regionale.

- **Ticket Pasto:**

Fermi restando i maggiori importi facciali del ticket o delle indennità attualmente erogate da alcune BCC, a far data dal 1° ottobre 2023 Il valore facciale del ticket, passerà, per tutte le BCC/CRA/RAIKA ed Aziende facenti parte al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, ad €. 8 euro e sarà erogato in forma elettronica.

Nei fatti l'accordo sottoscritto aumenterà, a decorrere dal 1° ottobre 2023, ad €. 9,00 l'importo del Ticket concedendo alla Lavoratrice/Lavoratore delle BCC/Aziende del Gruppo Cassa Centrale di poter fruire della differenza di un Euro (da €.8,00 ad €. 9,00) optando per il riconoscimento di una somma pari a costo azienda di Euro 225 annui in forme di welfare aziendale.

I Lavoratori che intendono rinunciare dovranno comunicarlo alla Banca entro il 30 Settembre compilando un apposito modulo che verrà inviato da ogni Bcc/Azienda a tutti i Lavoratori.

Rinunciando a detti 225,00 euro di welfare il valore facciale del ticket pasto elettronico verrà automaticamente adeguato all'importo massimo di 9 euro.

Inoltre:

1. Sempre entro il 30 settembre 2023, ed a valere per i mesi di ottobre, novembre, dicembre 2023 e per tutto il 2024, **tutti i Lavoratori potranno scegliere di destinare: l'intero valore facciale del ticket pasto al Fondo Pensione;**
2. Sempre entro il 30 settembre 2023, e a valere per i mesi di ottobre, novembre, dicembre 2023 e per tutto il 2024, **tutti i Lavoratori potranno scegliere di destinare l'intero valore facciale del ticket pasto, ovvero il valore facciale del ticket pasto, eccedente gli 8 euro, in Busta Paga.**

In questi casi, l'importo destinato sarà corrispondente al "costo azienda" che di fatto si tradurrà in una decurtazione:

- del 10% del valore facciale nel caso di versamento al Fondo Pensione;
- del 20% nel caso di liquidazione dell'importo lordo in busta paga.

Tale scelta potrà essere modificata ogni anno entro il mese di novembre.

Il ticket verrà riconosciuto senza decurtazione al personale in congedo di maternità/paternità, al personale che usufruisce di permessi derivanti dalla legge 104/92, e sindacali.

Il Ticket spetta per intero **al personale a tempo pieno che lavora effettivamente almeno 5 ore nella giornata di riferimento. Il Ticket non verrà erogato in caso di lavoratori a full-time nelle giornate lavorative inferiori alle 5 ore.**

Per le Lavoratrici/Lavoratori con contratto a Part- Time **il ticket verrà riconosciuto sulla base della presenza in servizio, indipendentemente dal numero di ore effettivamente lavorate nella singola giornata, nei termini di seguito descritti:**

- Per l'intero importo** in caso di part- time orizzontale con orario convenzionale uguale o superiore alle 5 ore;
- Proporzionato all'orario di lavoro effettivamente svolto** in caso di part- time orizzontale con orario convenzionale inferiore alle 5 ore ;

Nel caso di Part-time misto l'importo del Ticket segue la seguente regola:

- Il Ticket sarà erogato senza nessuna decurtazione** se nella giornata di riferimento il dipendente ha un orario convenzionale standard di almeno 5 ore giornaliere;
- Proporzionato all'orario di lavoro effettivamente svolto** in caso di giornata lavorativa inferiore alle 5 ore.

Quelli sopra descritto sono le principali innovazioni che a breve andranno in operativo grazie alla trattativa sulla stipula del Contratto Integrativo di Gruppo.

Con l'occasione informiamo i colleghi di una importante comunicazione che le Lavoratrici/Lavoratori con figli a carico dovranno effettuare per fruire dei **Bonus, fino a 3mila euro senza imposte.**

La circolare n. 23/E dell'Agenzia dell'Entrata ha fornito i chiarimenti sulla nuova disciplina del welfare aziendale, a seguito delle novità introdotte dal "Decreto lavoro" che ha innalzato per il 2023 fino a 3mila euro (al posto degli ordinari 258,23 euro) il limite entro il quale è possibile riconoscere ai dipendenti beni e servizi esenti da imposte.

Lo stesso decreto (DI n. 48/2023) ha inoltre incluso tra i "bonus" che non concorrono a formare reddito di lavoro dipendente anche le somme erogate o rimborsate ai lavoratori per il pagamento delle utenze domestiche di energia elettrica, acqua e gas.

La circolare precisa che l'agevolazione si applica in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un solo figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi, e ricorda che, per il Fisco, sono considerati a carico i figli con reddito non superiore a 2.840,51 euro (al lordo degli oneri deducibili).

Per poter fruire dell'agevolazione ogni dipendente deve dichiarare al proprio datore di lavoro i nominativi dei figli a carico indicando il loro codice fiscale.

Per ulteriori chiarimenti i nostri Rappresentanti e Dirigenti Sindacali sono a disposizione di ogni collega.

Li, 18/09/2023

**Coordinamento Nazionale
UILCA GRUPPO CCB**