

VERBALE DI ACCORDO

Parma, il 15.07.2026

tra

CA Italia S.p.A., anche in qualità di Capogruppo,

e

le Delegazioni sindacali delle OO.SS. **Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Ulca e Unisin Falcric-Silcea-Sinfub**

premesso che:

- a) le Parti hanno in più occasioni manifestato la comune volontà di addivenire ad una revisione normativa integrativa aziendale su talune materie e fra esse anche quella relativa alla mobilità territoriale;
- b) le Parti, nel confermare le previsioni del CCNL in materia di mobilità del Personale, intendono integrare la propria normativa aziendale con previsioni finalizzate a consentire una sempre maggiore attenzione sia alle esigenze di carattere personale dei dipendenti del Gruppo che a quelle organizzative aziendali;
- c) in merito alla mobilità territoriale del Personale, fatte salve le condizioni tecniche organizzative e produttive, l'Azienda si impegna a mantenere alta l'attenzione sul tema, limitandone la portata e tenendo in debita considerazione le specificità dei territori;
- d) in Azienda è presente la figura del Mobility Manager che, sulla base della normativa vigente, si impegna a favorire forme di mobilità sostenibili da un punto di vista ambientale, economico e sociale;
- e) all'esito dell'articolata fase di confronto svolta in relazione alla citata materia;

le Parti hanno condiviso quanto segue.

Art. 1 – Premessa

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente verbale di accordo.

Art. 2 – Mobilità territoriale

Ferme restando le disposizioni contrattuali nazionali e di legge in materia di trasferimento del Personale, nonché quelle di cui all'accordo 9.4.2011 e successive proroghe con riferimento ai dipendenti part time, per i trasferimenti per i quali il dipendente rientri giornalmente alla propria abitazione disposti ad iniziativa aziendale sarà riconosciuta una indennità lorda a copertura delle spese di viaggio, erogata per la durata di 10 anni dalla data di ciascun trasferimento, esclusivamente nel caso di spostamenti pari o superiori a 30 km, calcolati in funzione della distanza tra la residenza/domicilio e la nuova sede di lavoro.

Al termine dei predetti 10 anni, qualora persista la situazione di disagio, l'Azienda si impegna a trovare soluzioni gestionali a favore dei diretti interessati.

Nella tabella che segue si riportano le indennità lorde previste per ogni giorno di effettiva presenza in servizio sul posto di lavoro:

Distanza tra residenza/domicilio - sede di lavoro	30-40 km	41-60 km	61-80 km	81-100 km	101-150 km	oltre 150 km
Importo lordo giornaliero in €	10	17	25	31	42	56

Le Parti concordano che le distanze chilometriche tra la residenza/domicilio e la sede di lavoro saranno rilevate in base al percorso indicato da *Google Maps (percorso più breve)*.

Le indennità di cui sopra non verranno erogate nel caso in cui le lavoratrici e i lavoratori siano beneficiari di soluzioni di natura gestionale (equivalenti o migliorative rispetto alle previsioni del presente accordo) finalizzate al ristoro della distanza percorsa (ad es. foresterie, auto aziendali, indennizzi).

Le previsioni di cui al presente accordo sono applicabili esclusivamente in caso di trasferimento ad unità produttiva situata in comune diverso da quello della precedente assegnazione.

Dichiarazione dell'Azienda

In ottica di sostenibilità e previa richiesta da parte dei percettori della suddetta indennità, l'Azienda – compatibilmente con le soluzioni informatiche disponibili – valuterà nel corso del 2027 la possibilità di implementare le proprie procedure al fine di permettere il riconoscimento del rimborso dell'abbonamento mensile ai mezzi pubblici per il trasporto di andata e ritorno al lavoro nei limiti dell'erogazione mensile definita dal presente accordo (con liquidazione al lordo in busta paga dell'eventuale differenziale rispetto all'indennità spettante).

Art. 3 – Criteri indennità

Per il calcolo dell'indennità il lavoratore/lavoratrice dovrà formalizzare la propria residenza/domicilio con le modalità tempo per tempo vigenti in Azienda, nonché l'eventuale cambio di residenza/domicilio.

Nel caso di variazione del tragitto a causa di cambiamento di residenza/domicilio che comporti un avvicinamento rispetto alla sede di lavoro, l'indennità di pendolarismo verrà rideterminata con riferimento alla nuova distanza.

Nel caso di variazione del tragitto a causa di cambiamento di residenza/domicilio ovvero di richieste accolte per esigenze di natura personale e/o familiare che comporti un allontanamento rispetto alla sede di lavoro, l'indennità di pendolarismo continuerà ad essere erogata con riferimento al tragitto precedente.

L'erogazione viene riconosciuta anche a coloro che, pur riavvicinati al luogo di residenza/domicilio, percorrano una tratta giornaliera pari o superiore a 30 km.

L'erogazione viene riconosciuta anche a coloro che, a fronte di richieste di riavvicinamento accolte per esigenze di natura personale e/o familiare, risultino già titolari dell'indennità di cui al presente accordo ovvero di analoga indennità di mobilità prevista da precedenti accordi sindacali.

L'Azienda si riserva la facoltà di richiedere al titolare dell'indennità di provare con adeguata documentazione (ad es. certificato di residenza, domicilio, eventuale documentazione di

viaggio ovvero autocertificazione ai sensi della normativa vigente) la percorrenza quotidiana dalla residenza/domicilio alla sede di lavoro.

Art. 4 – Incontri di verifica

Le Parti si incontreranno su richiesta anche solo di una di esse al fine di valutare i risultati dell'applicazione del presente verbale di accordo nonché analizzare le richieste di trasferimenti esitate e in corso di valutazione.

Art. 5 – Decorrenza e salvaguardie

Il presente accordo sostituisce ogni precedente intesa in materia di mobilità in essere nel Gruppo e troverà integrale applicazione per i trasferimenti disposti dalla data di sottoscrizione del presente accordo nei confronti di tutto il Personale del Gruppo Bancario Crédit Agricole Italia.

Nei confronti del Personale che alla data di decorrenza del presente accordo risulti titolare di un trattamento di secondo livello, in tema di mobilità territoriale, complessivamente di miglior favore, l'Azienda si impegna a mantenerne detto trattamento per la durata massima di 5 anni alle medesime condizioni di originaria erogazione, fatto salvo il caso di ulteriore trasferimento (in tale ultima situazione verranno applicate le disposizioni del presente accordo). L'Azienda successivamente applicherà il presente accordo per la durata massima di 5 anni, fatto salvo il caso di ulteriore trasferimento che ne modifichi l'importo (in tale ultima situazione verranno applicate le disposizioni del presente accordo).

Al termine dei predetti 10 anni, qualora persista la situazione di disagio, l'Azienda si impegna a trovare soluzioni gestionali a favore dei diretti interessati.

Con riferimento invece ai titolari di un trattamento di secondo livello, in tema di mobilità territoriale, complessivamente di minor favore, l'Azienda adeguerà gli importi secondo la tabella di cui sopra per la durata massima di 10 anni, fatto salvo il caso di ulteriore trasferimento che ne modifichi l'importo (in tale ultima situazione verranno applicate le disposizioni del presente accordo).

Al termine dei predetti 10 anni, qualora persista la situazione di disagio, l'Azienda si impegna a trovare soluzioni gestionali a favore dei diretti interessati.

Dichiarazione dell'Azienda

Nei confronti del Personale interessato dai provvedimenti di mobilità territoriale straordinaria previsti dall'accordo 25.5.2018 (cd "Fellini"), l'Azienda – al termine dei 5 anni di tutela previsti nel presente articolo (decorrenti dalla data di sottoscrizione del presente accordo) ed alle medesime precondizioni normative richieste per l'assegnazione – si impegna a trovare soluzioni gestionali anche in linea con le policy aziendali finalizzate a garantire l'assegnazione di un alloggio ai diretti interessati.

L'accordo inoltre avrà durata fino al 31.12.2029 e sarà tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo revoca anticipata di una delle Parti con 6 mesi di preavviso.

CA Italia

(in qualità di Capogruppo)

Fabi

First-Cisl

Fisac-Cgil

Uilca

Unisin Falcini - Silcea - Sinfub