



Piattaforma per il rinnovo del

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL
PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI
DIPENDENTI DELLE BANCHE DI CREDITO
COOPERATIVO – CASSE RURALI ED ARTIGIANE**

**PER UN RINNOVO DI CONTRATTO NAZIONALE
DI PROSPETTIVA, INCLUSIVO, PER LA STABILITA'
OCCUPAZIONALE E NEL SOLCO DEI VALORI
DELLA COOPERAZIONE DI CREDITO
A PRESIDIO DELLA TUTELA DEL RISPARMIO
E DELLO SVILUPPO ECONOMICO E SOCIALE
DELLE COMUNITA' DI RIFERIMENTO**

Roma, 21.06.2021



INDICE

▪ PREMESSA

▪ AREA CONTRATTUALE

▪ SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

▪ TUTELA E DIRITTI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

▪ OCCUPAZIONE – F.O.C.C. FONDO OCCUPAZIONE CREDITO COOPERATIVO

▪ SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA': PROFILI PROFESSIONALI, INQUADRAMENTO DEL PERSONALE, FORMAZIONE

▪ MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE

▪ DIRITTI, CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO, PARI OPPORTUNITA'

▪ BANCA DEL TEMPO SOLIDALE

▪ SMART WORKING

▪ PARTE ECONOMICA – SALARIALE – WELFARE

▪ SALUTE E SICUREZZA



PREMESSA

Il rinnovo del Ccnl del Credito Cooperativo rappresenta l'anima e il cardine della centralità e della prospettiva che presiede l'unicità e l'universalità della categoria.

Il tempo trascorso dalla scadenza dell'ultimo rinnovo dei patti di lavoro (31 dicembre 2019) ha visto le Organizzazioni Sindacali impegnate, prevalentemente, in un novero di accordi basati sui protocolli di contenimento e contrasto alla pandemia, e di intervento diretto sulla platea delle Colleghe e dei Colleghi più esposti e in difficoltà a fronteggiare l'emergenza pandemica e a conciliare i rispettivi tempi di vita e lavoro.

Le sessioni di confronto con Federcasce sono state praticamente ininterrotte e hanno consentito da ultimo, il 13 maggio scorso, la definizione e l'attualizzazione dell'architettura delle nuove relazioni sindacali di settore, indispensabili quanto necessitate dal nuovo assetto prodotto dalla legge di riforma del Credito Cooperativo n.49/2016 e delle sue successive modifiche legislative.

Sarebbe risultato ambizioso quanto poco produttivo avviare un confronto in categoria senza aver prima ancorato e fissato, in modo coerente e stringente, il complessivo delle procedure e dei livelli di interlocuzione con Federcasce e con i Gruppi Cooperativi e IPS, nel convinto principio della centralità negoziale rappresentata dal Contratto Nazionale, quale "casa comune" di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori.

Gli organici delle BCC-CRA constano, alla fine del 2020, di 28.893 Lavoratori e Lavoratrici mentre il dato occupazionale complessivo, compresi i Lavoratori e le Lavoratrici delle Federazioni Locali, delle Società ed Enti del sistema, risulta pari a 34.127 Persone.

Questo rinnovo contrattuale si cala in un contesto di auspicabili aspettative di crescita economica ispirate nel Paese dal cosiddetto Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza e si prefigge precisi obiettivi di mantenimento e attualizzazione di tutte

le normative a tutela e sostegno della categoria, oltre al legittimo recupero economico degli stipendi (in linea con il resto del settore).

I profili di intervento che riguardano l'attuale Contratto Nazionale scaduto sono molteplici e rivestono tanta importanza quanto urgenza di definizione.

È necessario aggiornare e completare l'assetto complessivo degli ammortizzatori sociali di sistema, rendendo finalmente operativo anche il Fondo per l'occupazione del Credito Cooperativo, quale strumento di politiche attive del settore.

Deve essere rivisto in profondità e prospettiva il sistema di inquadramento e classificazione del Personale per essere adeguato ai nuovi ruoli, alla indispensabile formazione e sviluppo professionale anche in riferimento ai nuovi modelli distributivi che vengono prospettati dai Gruppi Bancari Cooperativi.

Occorre una ricognizione a tutto campo sulle tematiche inerenti la conciliazione dei tempi di vita/lavoro e proseguire il confronto a livello nazionale su forme flessibili di orario di lavoro e di rimodulazione dello stesso, per rendere esigibili le aspettative delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Deve essere riconosciuto l'atteso adeguamento degli stipendi con decorrenza a partire dal 1/1/2019 e redistribuita la produttività generata nel settore in particolare in questi ultimi due anni sulla scorta della creazione dei Gruppi Bancari e dell'incremento delle quote di mercato del settore segnalato e sottolineato anche dalla Banca d'Italia.

Questo rinnovo di contratto di lavoro andrà conquistato da parte di tutte le Lavoratrici e dei Lavoratori e per sostenere il suo percorso e la realizzazione degli obiettivi che ne sono ricompresi siamo a richiederVi, sin da subito, la Vostra massima attenzione, partecipazione e sostegno per poter consentire la sua positiva e complessiva conclusione in tempi adeguati.



AREA CONTRATTUALE

L'ampliamento e il rafforzamento dell'area contrattuale oggi assume una rilevanza cruciale in quanto l'evoluzione del nostro settore porta le aziende a rivedere con sistematica periodicità il proprio assetto organizzativo al fine di ottimizzare le economie di scala e trovare soluzioni idonee a recuperare marginalità.

Va quindi rafforzato il nostro impianto contrattuale al fine di tutelare le professionalità e l'unicità della nostra categoria, anche considerando gli ultimi interventi adottati dal settore del credito ordinario.

Perseguire l'obiettivo della massima internalizzazione limitando al massimo gli appalti e le cessioni di ramo, anche derivanti da piani industriali delle Capogruppo, al fine di non disperdere il patrimonio umano e professionale del Personale del Credito Cooperativo.

Va ampliato l'ambito di destinazione della contrattazione collettiva nazionale ricomprendendo tra i soggetti destinatari tutti gli enti e/o organismi comunque operanti nell'ambito del Credito Cooperativo.

Nei casi di aziende non destinatarie del CCNL di categoria che dovessero aderire a Federcasce anche tramite le Federazioni locali o dovessero diventare parte di un Gruppo Bancario Cooperativo si darà luogo ad una procedura di confronto finalizzata all'applicazione in tempi certi del contratto Federcasce.

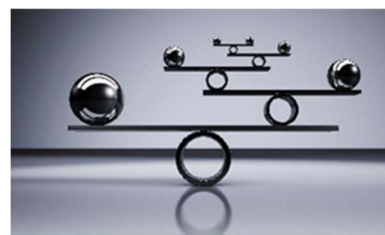
Va, inoltre, ampliato l'art. 1 con un nuovo comma che tuteli il Personale che si occupa dell'attività di gestione dei NPL e/o UTP nel caso in cui esso sia allocato a società non controllate, garantendo anche in questo caso l'applicazione del CCNL del nostro settore.

Vanno ricomprese nell'area contrattuale anche le aziende controllate (anche per somma di quote di proprietà) dal Credito Cooperativo per oltre il 50%.

In tema di *Attività che richiedono specifiche regolamentazioni* e *Attività complementari e/o appaltabili* è necessario prevedere nuove tempistiche volte all'effettiva definizione delle regolamentazioni e dei contratti complementari. In ogni caso, al fine di limitare il più possibile interpretazioni, vanno limitate e specificate le fattispecie oggetto di attività complementari e/o appaltabili.

La procedura di confronto sugli Appalti deve prevedere un termine più lungo e va inserita una "clausola sociale" a garanzia di soluzioni di salvaguardia per il personale già impegnato a tempo indeterminato nel precedente appalto.

Le definizioni contrattuali vanno aggiornate al nuovo contesto normativo e, in particolare, alle novità introdotte dalla legge di riforma del Credito Cooperativo 8 aprile 2016 n. 49.



SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Anche in considerazione dell'accordo del 13 maggio 2021 va completato il processo di aggiornamento degli assetti contrattuali al fine di garantire una definizione puntuale, dinamica e complessiva delle relazioni sindacali del settore.

I contratti integrativi di secondo livello dovranno trattare le materie della mobilità territoriale, della classificazione del personale ed impiego delle professionalità eventualmente non previste dal contratto collettivo nazionale.

Va inoltre prevista la trattazione di materie e di istituti contrattuali non presenti nella norma di rinvio ma disciplinati dalle vigenti contrattazioni integrative di secondo livello al fine di trovare la loro normale e coerente condivisione.



Vanno rafforzate tutte le procedure di informazione e confronto oltre quelle di prevenzione dei conflitti collettivi finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali, alla salvaguardia del trattamento economico e normativo nonché la tutela della mobilità territoriale e professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori.



TUTELE E DIRITTI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Nel caso di Lavoratore sottoposto a procedimento penale va previsto l'obbligo da parte dell'azienda ad effettuare un colloquio su richiesta del Lavoratore. Inoltre, dove si prevede la forma scritta per la comunicazione di allontanamento dal servizio si deve specificare, in aggiunta a quanto indicato, che la comunicazione deve indicare la motivazione puntuale ed il termine massimo dell'allontanamento.

Nel caso di Lavoratore coinvolto in fatti connessi all'esercizio delle funzioni, è necessario specificare che le spese legali e/o tecniche (ricomprendendo anche eventuali sanzioni emesse dall'UIF della Banca d'Italia) sono a carico del datore di lavoro e vanno sempre anticipate su preventivo spesa, con successiva presentazione della liquidazione delle notule, o all'emissione della sanzione. Le tutele contrattuali devono valere anche nel caso di violazione delle disposizioni aziendali.

In tema di responsabilità civile verso terzi si ritiene di mantenere quanto specificato dall'art. 5 legge 190 del 13.05.1985 che si limita i casi al dolo, escludendo specificamente la colpa grave.

Nel caso di procedimenti disciplinari va esteso a 15 giorni lavorativi il termine di difesa. Per consentire un'adequata e consapevole difesa va prevista la possibilità di estrarre e prenderne visione della copia dei documenti oggetto della contestazione.

Occorre garantire il diritto all'assistenza difensiva anche nella fase preliminare dell'indagine.

Va prevista una maggiore gradazione dei provvedimenti disciplinari in base alla gravità dei comportamenti, al fine di garantire una giusta proporzionalità fra fatto contestato e sanzione erogata.

Va prevista l'anticipazione delle maggiori spese legali della Lavoratrice e del Lavoratore nel caso in cui venga opzionata come sede di impugnativa della sanzione la Direzione Territoriale del lavoro e il datore di lavoro eviti di costituirsi in tale sede ricorrendo invece al giudice del lavoro.

Occorre prevedere un termine massimo per la sospensione cautelare con diritto a retribuzione.

OCCUPAZIONE - F.O.C.C. FONDO OCCUPAZIONE CREDITO COOPERATIVO

Analizzando l'attuale situazione del settore, dove i piani industriali dei Gruppi Bancari Cooperativi presentati alle OOSS lo scorso anno non evidenziano particolari criticità occupazionali ma perseguono obiettivi di ricambio generazionale, osserviamo come le prospettive del Credito Cooperativo siano difficilmente prevedibili e tutt'altro che scontate.

Questo tenendo ben in considerazione l'impatto economico della pandemia da un lato e le possibili e auspiccate opportunità previste dal piano nazionale di ripresa e resilienza dall'altro, nonché le ultime normative dettate dalla BCE sui bilanci delle Banche di Credito Cooperativo (FTA/AQR/Calendar Provisioning/ecc.) e delle verifiche BCE sui Gruppi.

Rileviamo quindi l'importanza di dare seguito e attuazione alle previsioni dell'art. 24 del CCNL, al fine di rendere operativo il **"Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità"** in qualità di strumento universale di sostegno all'occupazione del settore.



Tale strumento ha già sviluppato un confronto tra le Parti definito in un Regolamento Istitutivo sottoscritto nel luglio 2014 e mai attuato, che richiede un necessario intervento di adeguamento.

In questo contesto è necessario dare rilevanza, a titolo esemplificativo, a categorie quali Lavoratori fragili e Donne in condizioni di svantaggio occupazionale, e a particolari aree geografiche - vedi il Mezzogiorno - nonché alla solidarietà espansiva.

Si rimarca la necessità di recuperare la contribuzione datoriale maturata per queste finalità a partire dal 1° luglio 2014 pari allo 0,14%.

Infine, la normativa sul collocamento dei Lavoratori in mobilità, circolarità delle risorse e sviluppo dell'occupazione va aggiornata alla luce dell'intervenuta riforma del Credito Cooperativo rafforzando gli impegni per la nuova e buona occupazione.

SVILUPPO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA': PROFILI PROFESSIONALI, INQUADRAMENTO DEL PERSONALE, FORMAZIONE

Si ritiene indispensabile e indifferibile l'integrazione delle declaratorie delle mansioni e degli inquadramenti del CCNL con l'individuazione di nuovi profili professionali e percorsi formativi al fine di valorizzare le competenze del personale che opera nel sistema del Credito Cooperativo.



PROFILI PROFESSIONALI

È necessario rendere pienamente operativa, contestualmente al percorso di rinnovo, la già vigente Commissione contrattualmente prevista, al fine di completare e adeguare la mappatura del sistema di classificazione del personale e delle declaratorie e dei profili professionali presenti nel Contratto di lavoro.

In tale sede va analizzato anche l'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo.

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

A titolo esemplificativo e non esaustivo si richiedono le seguenti implementazioni della normativa contrattuale vigente

QUADRI DIRETTIVI

- ✓ Inquadramento del Preposto di filiale: vista la crescente richiesta di elevata professionalità e competenza va aumentato il livello minimo inquadramentale: Q1 da 4 a 5 addetti; Q2 6 addetti; Q3 da 7 a 8 addetti e Q4 da 9 addetti;
- ✓ Si ritiene necessario definire in maniera puntuale l'"unità operativa complessa".
- ✓ Vanno definite le nuove figure professionali che negli ultimi anni sono state create in questo modo:
 - i gestori corporate/aziende e i consulenti finanziari, da inquadrare nel primo livello dei Quadri Direttivi;
 - il responsabile/referente dei controlli di primo livello; il responsabile/referente della funzione di *internal audit*; il responsabile/referente del marketing, il responsabile/referente del monitoraggio ed il responsabile/referente assicurativo, da inquadrare nel secondo livello dei Quadri Direttivi;
 - il responsabile con responsabile/referente così da comprendere anche i referenti di un'area il cui ruolo di responsabile è affidato alla Capogruppo ma che richiede comunque elevata professionalità ed autonomia, da inquadrare al terzo livello retributivo dei Quadri Direttivi;
 - allo stesso livello si aggiungono inoltre le seguenti figure:



- i referenti della funzione risk management; il referente della funzione compliance/antiriciclaggio; il responsabile/referente della gestione dei crediti problematici; il responsabile/referente dell'istruttoria fidi, il responsabile del servizio finanza, nominato responsabile unico per la salvaguardia dei beni dei clienti.
- le figure professionali di responsabile delle funzioni specifiche rivenienti dalle funzioni di coordinamento/controllo, da inquadrare nel quarto livello retributivo dei Quadri Direttivi.

Inoltre, ad ogni livello retributivo si prevede che, nel caso in cui l'Azienda abbia più di 200 dipendenti, al Lavoratore sia riconosciuto l'inquadramento superiore a quello previsto, in relazione alla complessità derivante dall'azienda.

In tema di sviluppo professionale si ritiene necessaria una revisione dei profili relativi ai "ruoli chiave" anche con riferimento alla dimensione delle aziende/BCC.

Prestazione lavorativa. È necessario rafforzare quanto indicato con riferimento al recupero delle prestazioni aggiuntive indicando modalità certe ed esigibili per il recupero in autogestione. Trascorso tale periodo l'Azienda provvederà alla monetizzazione delle ore non recuperate. Vanno rivisti gli importi degli emolumenti previsti per le riunioni fuori orario.

AREE PROFESSIONALI

- ✓ Vanno definite le nuove figure professionali di "addetto" a specifiche attività, attribuendone l'inquadramento minimo di terzo livello retributivo della terza area. In particolare, in questo livello vanno inseriti l'addetto fidi, l'addetto allo sviluppo e consulenza, il consulente commerciale, l'addetto al controllo dei rischi, l'addetto titoli, l'addetto all'organizzazione, l'addetto al controllo di gestione, l'addetto al recupero crediti, l'addetto al marketing operativo e strategico.
- ✓ Va istituito il ruolo del Vice Preposto a succursale per le succursali con almeno 3 addetti e vanno regolate specifiche indennità.

FORMAZIONE PROFESSIONALE

È necessaria una formazione qualificata, qualificante, certificata e identitaria, istituendo anche un sistema certificativo di categoria che permetta di formalizzare e certificare le competenze acquisite dalle persone.

Questo sia riguardo al percorso formativo, così come quello relativo all'esperienza lavorativa maturata.

MOBILITA' TERRITORIALE E PROFESSIONALE



In considerazione del mutato contesto va rivista tutta la materia che regola la mobilità territoriale, sia essa di missione, trasferimento, distacco o mobilità infragruppo.

In conseguenza di quanto sopra è necessario incrementare l'indennità giornaliera di missione e diminuire il numero dei chilometri complessivi attualmente previsti.

In caso di trasferimento, va diminuito il numero di chilometri complessivi indicando come punto di riferimento la residenza del lavoratore e non l'ultima sede di lavoro.

Va prevista una specifica indennità per i trasferimenti oltre specifiche soglie definite dalla contrattazione.

Va specificato che in caso di mancato preavviso del trasferimento al Lavoratore spetta il trattamento di missione e va previsto il consenso del lavoratore al trasferimento in caso di comprovati disagi familiari.

DIRITTI, CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO, PARI OPPORTUNITA'

Rafforzamento e adeguamento degli strumenti di gestione e sostegno per una effettiva conciliazione delle varie esigenze personali e familiari all'interno del rapporto lavorativo, nel rispetto delle pari opportunità per tutte le categorie presenti tra le Lavoratrici e i Lavoratori del Credito Cooperativo.



Per il **part-time** va portata la percentuale minima di concessione ad 1 unità ogni 20 con "franchigia" dei casi di condizioni di difficoltà non reversibile del Lavoratore o del familiare e possibilità di prolungamento fino a 24 mesi per i neo-genitori. Vanno eliminate le limitazioni relative al buono pasto.

Vanno ampliate le forme di **flessibilità** per le esigenze personali e di cura dei familiari, attraverso l'inserimento di nuove previsioni di permessi retribuiti e non retribuiti con concessione automatica al rientro da maternità/paternità, particolari esigenze personali e familiari, gravi motivi di salute, pendolarismo.

Rafforzamento dello strumento dell'**aspettativa**, con causali di concessione automatica al rientro da maternità/paternità, particolari esigenze personali e familiari, gravi motivi di salute, diniego del part-time, pendolarismo.

Ampliamento dei permessi relativi al **diritto allo studio** ed aumento delle indennità di studio con riconoscimento delle stesse a partire dall'asilo nido.

Sostegno alla **genitorialità** mediante integrazione economica per i congedi parentali, ampliamento oltre le previsioni di legge dei congedi di paternità; previsti strumenti per percorsi di adozioni, affidò e tutela minori, attività formativa e assegnazione della sede più consona alla conciliazione di vita-lavoro su richiesta della Lavoratrice/Lavoratore.

Si chiede l'elevazione a 3.000 euro per il contributo di cui all'art.88 e l'introduzione di ulteriori 1.000 euro per ciascun familiare non fiscalmente a carico, di cui la Lavoratrice o il Lavoratore usufruisce dei 3 giorni di permesso L.104; lo stesso contributo va riconosciuto alle Lavoratrici e ai Lavoratori in servizio portatori della Legge 104 a qualsiasi comma si riferisca.

BANCA DEL TEMPO SOLIDALE

La Banca del Tempo Solidale diventa strumento permanente all'interno del CCNL, alimentata con contribuzione volontaria da parte dei Lavoratori e contributo aziendale.

A sostegno dello strumento e in relazione all'elevato valore solidaristico si prevede la contribuzione straordinaria di una giornata per il biennio 2021-2022 da parte dei Lavoratori e un contributo aziendale nella misura di 1 ogni 2 giornate donate dai Lavoratori.

LAVORO AGILE ("SMART WORKING")



Per lavoro agile "**Smart Working**" si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del

rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione (residenza privata o altra sede aziendale) e con l'utilizzo di strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.



La sicurezza e le condizioni tecnico-ambientali necessarie andranno garantite dal datore di lavoro nel rispetto delle norme vigenti. Il ricorso al lavoro agile deve essere su base volontaria e per un numero limitato e definito di giornate massime mensili.

L'accesso deve essere garantito a tutte/i le/i Lavoratrici/Lavoratori che ne facciano richiesta, anche attraverso un'adeguata turnazione. Vanno previsti criteri prioritari per situazioni di disabilità, fragilità, motivi di salute e familiari. Si prevede il riconoscimento del buono pasto. È garantito il diritto alla disconnessione.

Vanno previsti adeguate informative e momenti di confronto sindacale a livello aziendale sulla materia.

PARTE ECONOMICA – SALARIALE WELFARE

Il prossimo rinnovo contrattuale, con decorrenza economica 01/01/2019 e a valere fino al 31/12/2022, dovrà tener conto di una serie di fattori economici e di incremento della produttività determinati anche dal contributo professionale di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del settore.

La recessione economica degli ultimi anni, il cambiamento determinato dalla costituzione dei Gruppi Bancari Cooperativi, e non ultima l'emergenza pandemica affrontata nel 2020, hanno determinato un incremento di lavoro in termini qualitativi e quantitativi affrontato da tutte le Lavoratrici e i Lavoratori con impegno e sacrificio straordinari. È stato garantito il "servizio pubblico essenziale" e preservato il rapporto privilegiato con le comunità di riferimento, mantenendo alto il rapporto fiduciario con la clientela e i soci.

Tale impegno, sommato alla produttività conseguita nel periodo, dovrà essere concretamente riconosciuto in termini di una equa redistribuzione tra le Colleghe e i Colleghi, attraverso un aumento contrattuale che lo riconosca pienamente.

Il sistema del Credito Cooperativo, nonostante le citate difficoltà legate alla crisi economico sanitaria, fa registrare nel 2020 dati di sicura positività; tra questi, un miglioramento della qualità dell'attivo, l'aumento del patrimonio, il posizionamento del capitale medio di migliore qualità segnalato oltre il 18% (con una media del 14,80% del resto del settore bancario) e un utile netto di circa 600 milioni di euro, in linea con quello registrato nel 2019.

Va inoltre considerato che la creazione dei Gruppi Bancari, in attuazione delle regole di Vigilanza Bancaria Europea ed in ragione della Legge 46/2016 (Riforma del Credito Cooperativo), non ha ancora prodotto adeguate economie di scala e, seppur le spese amministrative nel corso del 2020 hanno fatto registrare una diminuzione percentuale pari al 4,7%, è ancora perseguibile un ampio margine di recupero con il contenimento delle spese amministrative e dai positivi effetti sinergici in termini di efficacia gestionale dei costi operativi derivanti anche dalla ridefinizione, dalla sostenibilità e dalla efficacia di modelli organizzativi che possono e debbono tenere conto delle peculiarità del Credito Cooperativo.

Il costante incremento delle quote di mercato del Credito Cooperativo, l'aumentata capacità di erogare più servizi e consulenze da parte della rete commerciale, hanno visto e vedono le Lavoratrici ed i Lavoratori del Credito Cooperativo coinvolti in un continuo processo di aggiornamento rispetto alle loro proprie competenze professionali.





Si tratta di un rinnovo più che mai complesso, influenzato com'è dalle citate dinamiche anomale, ma che deve concretizzarsi nel valorizzare il "patto sociale" tra imprese e Lavoratori richiamato anche nell'articolo 1 della Carta dei valori del Credito Cooperativo: **"Primato e centralità della persona"**, là dove dice che "il Credito Cooperativo investe sul capitale umano – costituito **dai soci, dai clienti e dai collaboratori**".

Con riferimento all'adeguamento delle retribuzioni, va considerato che gli incrementi previsti dall'Accordo di rinnovo del CCNL 9 gennaio 2019, così come definito dall'art. 14, "sono relativi a ciclicità negoziale conclusasi il 31 dicembre 2018". Inoltre, gli incrementi contrattuali dovranno tener conto anche dell'indice IPCA (Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi dell'UE), comunicato dall'ISTAT, al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici per il quadriennio 2019-2022.



In considerazione di quanto sin qui illustrato ed ampiamente argomentato, si chiede un aumento economico che, a regime, possa garantire alle Lavoratrici ed ai Lavoratori del Credito Cooperativo **un importo pari ad euro 190,00 mensili, rapportato alla 3^ AREA PROFESSIONALE – 4° LIVELLO RETRIBUTIVO a zero scatti da riparametrare**. Le modalità di erogazione del suddetto aumento economico dovranno risultare coerenti con quanto già erogato alle Lavoratrici ed ai Lavoratori del Credito Ordinario e tenere conto del risparmio sin qui ottenuto da parte delle aziende del Credito Cooperativo.

Si chiede altresì un **incremento pari al 10% delle indennità modali** (indennità di rischio cassa, trasporto valori, etc.) e di quelle relative all'**assegno di preposto** del vigente CCNL i cui importi sono fermi da moltissimo tempo.

Il Premio di Risultato, quale parte variabile della retribuzione, andrà definito e modulato in coerenza con quanto stabilito in proposito nell'accordo 13 maggio 2021 in materia di assetti contrattuali.

Per adeguare gli strumenti di sostegno previdenziale e di welfare della categoria, in considerazione del fatto che dal 2012 la contribuzione verso questi Enti è rimasta invariata, si propone un adeguamento dei contributi mensili, con un **incremento della contribuzione a favore della Cassa Mutua Nazionale di uno 0,50%** di cui 2/3 a carico azienda ed 1/3 a carico Lavoratore e **un incremento della contribuzione a favore del Fondo Pensione Nazionale di uno 0,50%**, di cui 2/3 a carico azienda ed 1/3 a carico Lavoratore e, per i soli lavoratori assunti post 2000, di un ulteriore 0,25% con la medesima ripartizione sopra individuata.

SALUTE E SICUREZZA

Il Credito Cooperativo, nella sua Carta dei valori, ispira la propria attività all'attenzione e alla promozione della persona, sempre più consapevole dei problemi di salute e sicurezza che derivano dai nuovi rischi connessi alla globalizzazione, all'interconnessione fra popoli e a quelli che derivano anche dall'utilizzo dei nuovi strumenti informatici e dall'adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

La sfida alla ricerca della Banca 4.0, sempre più legata all'intelligenza artificiale, alla robotica, al "cognitive computing", all'introduzione di sistemi capaci di imparare, adattarsi ed agire in modo autonomo, rende necessario prevedere e valutare i nuovi rischi e le criticità derivanti dall'introduzione di questi nuovi modelli organizzativi, dettati dalla digitalizzazione, e riportare in primo piano il rischio biologico.



Va data particolare attenzione alla tutela dei Lavoratori fragili prevedendo un puntuale monitoraggio degli stessi, con il riconoscimento della possibilità di specifiche misure di tutela sanitaria in presenza di malattie riconosciute dal S.S.N.

Va riaffermato il ruolo negoziale delle **RSA** in materia di salute e sicurezza e il ruolo del **RLS** come puntuale referente con azienda e medico competente.

Necessaria la redazione e l'aggiornamento del DVR per rappresentare in modo puntuale tutte le situazioni di particolarità e attenzione legate al tema Salute e Sicurezza, con integrazione di questionari specifici per il settore BCC al questionario per la rilevazione dello stress lavoro correlato attualmente utilizzato (INAIL).

Ai fini della valutazione di cui all'art. 28 del D.lgs n. 81/2008 va inserito, in tema di molestie e di violenza (fisica e psicologica), il rischio "aggressione" (non necessariamente fisica), il "rischio biologico generico", il "rischio stress lavoro correlato" con focalizzazione al "tecnostress" e alle cosiddette "pressioni commerciali", il "rischio di pendolarismo con l'utilizzo dell'autovettura", con introduzione eventuale di specifico supporto psicologico.

Vanno poi aggiornati quelle declaratorie che per evoluzione della normativa di legge non sono più in linea con l'attuale vita lavorativa dei Dipendenti, tra i quali, con elencazione non esaustiva:

- **Assicurazioni ed infortuni:** vanno aggiornati i capitali assicurati per tutti i lavoratori per il rischio morte a 200.000 euro e per l'invalidità permanente a 250.000 euro, senza franchigie e va prevista la TCM malattia.
- **Reperibilità:** è opportuno fissare criteri definiti nel rispetto dei tempi di vita e lavoro.
- **Videoterminalisti:** previsione di una normativa più consona e coerente all'individuazione di mansioni che necessitano di pause di disconnessione.
- **Sportello con unico addetto:** va superata la prassi aziendale laddove si preveda un solo addetto presso lo "sportello leggero".

COMMISSIONE SALUTE E SICUREZZA

Va riconosciuto e riconfermato il ruolo della *Commissione Nazionale permanente sulla salute e sicurezza*, per la necessità di un monitoraggio puntuale dei dati in materia di sicurezza. Ruolo strettamente connesso a quello dei comitati aziendali delle banche, che vanno riconfermati o sollecitamente costituiti ove non ancora provveduto, per una efficace raccolta e analisi delle informazioni.

FORMAZIONE

Particolare attenzione va data alla **formazione** in materia di Salute e Sicurezza introducendo specifici corsi sullo stress lavoro correlato, sui disturbi post traumatici da stress, sui rischi parasociali in genere.

CHECK UP

In considerazione del valore della prevenzione come strumento di tutela della salute delle Lavoratrici e dei Lavoratori va prevista l'introduzione del check up gratuito con onere a carico dell'azienda.

DISCONNESSIONE

Introduzione del diritto alla disconnessione fuori dal proprio orario di lavoro e durante le assenze della Lavoratrice e del Lavoratore.

Va garantito un uso appropriato delle apparecchiature aziendali, per le quali è prevista la disconnessione nel rispetto assoluto degli istituti del contratto nazionale e in considerazione dell'orario lavorativo e dei tempi di vita e di lavoro.

