



# IPOTESI DI 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

*Un rinnovo di contratto al passo dei tempi  
per le Lavoratrici e i Lavoratori del Credito Cooperativo*

## PREMESSE

La stagione dei rinnovi contrattuali, dopo la positiva conclusione di quello del settore del credito ordinario, riguarda ora tutti i 36.500 Lavoratori e Lavoratrici del Credito Cooperativo.

L'unicità e l'autenticità di questo settore, sempre più interprete e sostenitore di una nuova visione economica, è rappresentata dai suoi 140 anni di storia sempre al fianco e a sostegno delle famiglie, artigiani, piccole imprese e in stretta relazione e supporto alle comunità e ai territori di riferimento.

**Il rinnovo dei patti di lavoro rappresenta l'adeguamento della carta d'identità di un settore, ne consolida l'appartenenza, rafforza i caratteri di unicità e universalità che solo un Contratto Collettivo interpreta nella tutela degli interessi diffusi di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori.**

Occorre, quindi, un rinnovo al passo dei tempi, nel solco della riforma del settore intrapresa dalla legge n. 49 dell'8 aprile del 2016 e in continuità con il precedente e complesso rinnovo del contratto di lavoro dell'11 giugno 2022.

**Una piattaforma che prosegua il lavoro di adeguamento, aggiornamento e innovazione in un settore caratterizzato sì da una Banca Cooperativa di relazione e di prossimità ma anche profondamente coinvolta in un processo di transizione del lavoro, di generazione, di genere, di cambiamento delle tecnologie e soprattutto di cultura di piccola impresa rivolta al benessere e riconoscimento pieno e valoriale dei propri Collaboratori e Collaboratrici oltreché dei soci e delle fasce di clientela a cui si rivolge.**

Per dare vero impulso e svolta a questo percorso di contemporaneità è necessario intervenire su un novero di profili normativi ed economici non più rinviabili e procrastinabili nel tempo.

Questo è il tempo e il luogo per affrontare l'esigenza di adeguamento delle retribuzioni sotto la pressione dei rincari ricorrenti dei costi dell'energia e del caro vita, indotta anche dal livello dei tassi d'interesse determinati dalla Banca Centrale per contrastare la fiammata inflattiva ancora pesantemente presente e incidente sul tenore di vita delle Lavoratrici e dei Lavoratori.



È necessario e indifferibile porre rimedio alla perdita del potere d'acquisto degli stipendi, consolidare e redistribuire la produttività generata nel settore grazie al contributo professionale e quotidiano di tutte le Lavoratrici e dei Lavoratori.

**Il Credito Cooperativo, complessivamente inteso, dopo l'introduzione dei Gruppi Bancari Cooperativi ha registrato un andamento particolarmente positivo con un netto progresso economico e di efficienza.**

Dal punto di vista patrimoniale, l'aggregato "capitale e riserve" è pari, a fine 2022, a 21,8 miliardi di euro, con un incremento del +2,9%; l'ammontare dei fondi propri supera i 21,7 miliardi di euro (il 96% costituito da capitale primario di classe 1, CET1).

I coefficienti patrimoniali appaiono in crescita rilevante rispetto al precedente esercizio: il CET1 ratio delle BCC, pari al 22,4%, si mantiene superiore a quello rilevato sia per le banche significative (15,7%) che per le banche meno significative (16,4%).

In termini di rischiosità, si evidenzia il miglioramento della qualità del credito rispetto al resto del sistema bancario, con un tasso di copertura degli NPL superiore di 14 punti percentuali.

L'utile netto aggregato delle BCC supera, alla fine di dicembre 2022, i 1.900 milioni di euro, in crescita del 112% rispetto al 2021. Si tratta del miglior risultato d'esercizio di sempre per il sistema del Credito Cooperativo.

Risultati altamente positivi in un momento, tra l'altro, di forte trasformazione del settore, in cui il determinante apporto delle Lavoratrici e dei Lavoratori deve trovare, quindi, un adeguato ristoro con un'equa redistribuzione della produttività oltre che con il necessario recupero del potere di acquisto.

È necessario proseguire l'aggiornamento delle declaratorie e dei livelli professionali per dare attualità e rispondenza alle professionalità emerse e certezza di sviluppo professionale a tutta la categoria del Credito Cooperativo, anche attraverso l'insostituibile pilastro della formazione continua.

E' necessario adeguare tutti i profili che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, ricercando sempre di più una organizzazione del lavoro a dimensione umana e rispettosa dei bisogni e delle prerogative della maternità, del reinserimento delle Lavoratrici e dei Lavoratori dovuto ad assenze prolungate e delle Lavoratrici post maternità, delle categorie dei Lavoratori "fragili", delle categorie svantaggiate, e di un mondo lavorativo più in generale che guardi ai nuovi modelli organizzativi e distributivi con le conseguenti trasformazioni del lavoro in Banca Cooperativa senza snaturare o personalizzare il fondamentale rapporto umano.

Per tutte queste tematiche e motivazioni le Organizzazioni Sindacali iniziano il percorso di confronto democratico in categoria per aprire la discussione e definire i passaggi che porteranno all'avvio del negoziato con Federcasse in tempi stretti e congrui.

**Serve un rinnovo di contratto non dilatato nei tempi, ma efficace ed esigibile, a stretto giro, per dare risposte immediate e di prospettiva al settore e preservarne i caratteri di vera autenticità, universalità e identità.**

Con un autentico e grande coinvolgimento e altrettanta presa di coscienza da parte di tutti non potremo che affrontare e determinare questo delicato, quanto innovativo, rinnovo contrattuale, raggiungendo il miglior approdo possibile per le attese e le legittime aspettative della categoria del Credito Cooperativo del terzo millennio.



## AREA CONTRATTUALE

Grandi sfide evolutive attendono il movimento cooperativo italiano: una concorrenza sempre più pressante, una tecnologia sempre più pervasiva, dinamiche economiche sempre meno prevedibili e sempre più brusche e dirimpenti, politiche normative sempre più stringenti e vincolanti spingono alle continue trasformazioni.

Il governo dell'evoluzione comporta processi di trasformazione aziendale che possono determinare ricadute anche in termini occupazionali. Le Organizzazioni Sindacali, troppo spesso, si trovano ad affrontare i nuovi problemi ricorrendo a "vecchie" soluzioni e pertanto si rende necessario definire nuove procedure di confronto per **promuovere nuova e buona occupazione**, accompagnata da percorsi di specializzazione, che dovranno prevedere specifiche certificazioni (che non siano i c.d. aggiornamenti procedurali/normativi).

## PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE E SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

### ORGANISMO NAZIONALE BILATERALE/PARITETICO NUOVE TECNOLOGIE E DIGITALIZZAZIONE

Implementare le tematiche afferenti alla trasformazione tecnologica e digitale delle Banche di Credito Cooperativo. Va, inoltre, prevista la partecipazione di un ulteriore componente, oltre la Segreteria Nazionale e definite le modalità di svolgimento delle attività dell'organismo.

### OSSERVATORIO NAZIONALE

Si valuta necessaria, oggi più di ieri, una "cabina di regia nazionale" (c.d. *Osservatorio Nazionale*, di cui all'art. 12 del ccnl) alla quale attribuire funzioni di studio, approfondimento e valutazione congiunta in merito a molteplici temi che potrebbero influire sulle condizioni lavorative delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

### PARTECIPAZIONE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI DELLE BCC

L'obiettivo strategico condiviso deve essere quello di rendere concreta l'affermazione di quel sistema di valori orientato ad esaltare la partecipazione, la collaborazione, la condivisione e la responsabilità tra stakeholders.

Queste Organizzazioni Sindacali ritengono necessario ricercare strumenti e modalità per consentire ad ogni Lavoratrice/Lavoratore, liberamente e legittimamente, di diventare socio della Bcc/Azienda di cui è dipendente. In tal senso, è fondamentale adoperarsi per l'individuazione di spazi contrattuali che consentano iniziative comuni finalizzate a favorire il superamento di eventuali criticità.

Il rapporto che lega le BCC/Aziende di sistema alle rispettive Capogruppo è rappresentato dal "*Patto di coesione*" che stabilisce una serie di vincoli giuridici, operativi e gestionali in carico alle singole BCC/Aziende aderenti; aspetti che Lavoratrici e Lavoratori percepiscono come un ulteriore aggravio alla già complessa operatività quotidiana, e rischiano nel tempo di determinare uno scollamento tra lavoro, territorio, comunità e mutualità che sono il DNA del Credito Cooperativo.

Nello specifico, la definizione di soluzione sul tema deve essere demandata alle dinamiche di confronto nelle Capogruppo, dove si valuteranno forme di partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori, allo scopo di promuovere il benessere lavorativo e l'inclusione, quali valori caratterizzanti il Credito Cooperativo, e contribuire alla gestione



delle fasi di cambiamento e funzionale alla crescita competitiva sostenibile delle singole Banche di Credito Cooperativo per condividerne i risultati.

### INCONTRI ANNUALI

- Al fine della valutazione delle eccedenze di cassa è opportuno che il dato dei singoli importi accantonati e del periodo dell'accantonamento sia comunicato alle Organizzazioni Sindacali, quale informazione periodica (art. 16 e 17), per la verifica della piena applicazione dell'art. 39.
- Al fine di favorire le procedure di contrasto agli illeciti in ambito lavorativo, è necessario condividere tra le Parti procedure specifiche di informazione e consultazione preventiva sui sistemi aziendali di whistleblowing.
- Nell'ambito delle informazioni/riunioni periodiche ex artt. 16 e 17, coerentemente alle previsioni del "Decreto Trasparenza", le OO.SS. devono avere il diritto di chiedere ed ottenere risposte in merito alle modalità di utilizzo e di archiviazione nonché alle finalità del trattamento dei dati delle Lavoratrici/Lavoratori.
- Al fine di verificare una corretta ponderazione dello strumento della Banca del Tempo Solidale, è necessario prevedere momenti di confronto, certi ed esigibili, nell'ambito degli artt. 16 e 17, con particolare riferimento all'alimentazione ed all'utilizzo dello stesso.

### COINVOLGIMENTO SINDACALE NEI SISTEMI DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Nell'ambito delle procedure sindacali di cui all'art. 67 CCNL, prevedere l'obbligo di condivisione con le Organizzazioni Sindacali dei principi, dei criteri e delle informazioni utilizzati sulla valutazione professionale, nonché dei sistemi automatizzati e degli eventuali algoritmi utilizzati.

### RISTRUTTURAZIONI E/O RIORGANIZZAZIONI – TRASFERIMENTI DI AZIENDA, OCCUPAZIONE, CONFRONTO A LIVELLO DI GRUPPO

- Prevedere, con riferimento alle procedure di cui all'art. 22, che vengano definite sempre tramite apposito verbale di chiusura della procedura stessa.
- Rendere certi e sempre esigibili i diritti di informazione e consultazione sindacale nelle ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, e dunque eliminare l'attuale condizione di "rilevanti", rendendo in tal modo sempre applicabili le specifiche procedure contrattuali, anche riguardanti il trasferimento di azienda, rafforzando i tempi di confronto.
- Nelle operazioni di cessione, prevedere il diritto sindacale al confronto preventivo anche sulla reale costituzione del ramo di azienda, con il riconoscimento di specifici e maggiori tempi negoziali per la ricerca di soluzioni alternative possibili e la previsione della verbalizzazione delle rispettive posizioni.

### DISTACCO DEL PERSONALE

Con riferimento all'art. 31 bis, in tema di distacco, occorre inserire una clausola di garanzia che preveda il termine di rientro presso la sede fisica e nella medesima mansione lavorativa antecedente il distacco stesso.

### APPALTI

Implementare quanto previsto in tema di appalti prevedendo, in fase di sottoscrizione del contratto di appalto, l'inserimento di una clausola sociale volta a garantire salvaguardia occupazionale, trattamento di fine rapporto e garanzia sugli arretrati economici.



## POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

- Bisogna rafforzare la previsione della “*Dichiarazione delle Parti*” (in premessa al CAP. IV), sancendo un impegno forte delle Aziende alla **stabilizzazione del lavoro non a tempo indeterminato** (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato), assecondando quanto prevede l'art. 10 del “*Decreto Trasparenza*” (D.Lgs. 104/2022), che introduce un diritto a chiedere la “*transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili*”.
- Nella disciplina sull'**Apprendistato Professionalizzante (A.P.)** di cui all'art.30 CCNL introdurre un capitolo sull'apprendistato di “alta formazione”, anche con riferimento al relativo inquadramento di inserimento. Inoltre, il dettato contrattuale vigente deve essere aggiornato alle novità della Legge di Bilancio 2022 (ovvero, può essere usato per riqualificare anche lavoratori disoccupati ed in Cassa Integrazione Straordinaria, oltre che in Mobilità).
- Ridurre l'attuale percentuale di utilizzo massimo del personale con contratto di **Somministrazione lavoro a tempo determinato** da parte delle Aziende (art.31), usando un meccanismo di proporzionalità rispetto a quelle di ridotte dimensioni.
- Riguardo al **Distacco** (art.31bis), pur essendo un articolo modificato dal rinnovo CCNL 2022, si ritiene opportuno prevedere maggiori tutele nei casi di mobilità della Lavoratrice/Lavoratore (fasce di garanzia, limitazioni chilometriche e temporali per evitare reiterazione con rinnovo del distacco).

## ENTI BILATERALI DI SETTORE

Non è più sostenibile il ritardo nella costituzione ed avvio operativo sia dell'Ente Bilaterale di settore che del FOCC, anche alla luce di possibili assunzioni dei Lavoratori e Lavoratrici (contratto ABI) collocati in sezione emergenziale o licenziati senza diritto alla pensione, che beneficiano delle specifiche integrazioni salariali erogate dal FOC dell'ABI. Il perdurare dell'assenza di un FOCC di Settore impedirebbe un virtuoso meccanismo di reciprocità.

### ENTE BILATERALE DEL CREDITO COOPERATIVO

L'evoluzione rapida del settore ed in particolar modo le implicazioni che da essa scaturiscono impone la necessità di dare immediato avvio all'EnBiCC, a partire dalla definizione dell'atto costitutivo e dello statuto, al fine di poterne concretizzare le funzioni individuate all'art 14 del CCNL.

### FOCC

Le finalità del FOCC, previste dal CCNL 2012 e dal successivo Regolamento Istitutivo del 2014, sono quelle di incentivare la stabilizzazione dei Lavoratori precari e le nuove assunzioni. Oggi è necessario ampliare gli obiettivi di questo strumento prevedendo altresì meccanismi di finanziamento di progetti di formazione specialistica dedicata alla trasformazione digitale del settore e alle nuove figure professionali.

Una formazione non di facciata ma di concreta sostanza che garantisca non solo la Lavoratrice e il Lavoratore, ma stimoli la controparte datoriale a realizzare un patto di reciproca e proficua crescita professionale.

Le crisi e le tensioni danneggiano i più fragili colpendo inesorabilmente le Lavoratrici e i Lavoratori meno preparati e meno pronti al cambiamento. **Le Organizzazioni Sindacali riconoscono nella formazione continua un adeguato strumento di salvaguardia e intendono, pertanto, nell'interesse delle Lavoratrici e dei Lavoratori, presidiarne con costante attenzione i contenuti e le modalità di erogazione, contribuzione, pianificazione, programmazione e certificazione.**



Obiettivo delle Organizzazioni Sindacali è garantire, nel concreto, un cambio di paradigma affinché la fin troppo inflazionata dichiarazione secondo la quale *“la formazione non è un costo bensì un investimento”* cessi di essere un mero slogan di facciata e assuma altresì un ruolo di reale sostegno a tutela del Lavoratore.

Inoltre, riteniamo sia prudente e opportuno prevedere una norma aperta, pienamente solidale, che, anche in sinergia con altri strumenti, sia in grado di sostenere interventi in caso di criticità occupazionali ed intervenire nella realizzazione di condivise azioni di ricambio generazionale.

I progetti formativi, ed anche il ricambio generazionale, hanno lo scopo di garantire la stabile e buona occupazione, diminuire i costi, aumentare i ricavi, migliorare l'efficienza e la produttività delle nostre CRA/BCC.

### ENTE DI SOLIDARIETA' PER IL SETTORE DEL CREDITO COOPERATIVO

Non è più rinviabile la costituzione di un Fondo di Solidarietà, partecipato dalle Lavoratrici/Lavoratori e dalle imprese del settore, al fine di rafforzare interventi di solidarietà sociale nel sistema del Credito Cooperativo.

## PARTE ECONOMICA

### PARTE ECONOMICA

- Richiesta economica complessiva per la figura di riferimento di **435 euro** lordi mensili, a regime, con previsione di rivalutazione di tutte le altre voci economiche (scatti, diarie, indennità, ecc.) in misura pari alla rivalutazione delle tabelle retributive.
- **Recupero di arretrati**, giustificati dalla scadenza del contratto e legati al caro vita e agli incrementati utili delle Aziende/Bcc.
- Incrementare di due scatti gli attuali **“scatti di anzianità”** anche in relazione al registrato innalzamento dell'età pensionabile, riconoscendo il **“senso di appartenenza”** e **“l'anzianità professionale”**.
- Rivalutare la voce **“indennità di preposto”** e la voce **“indennità di vice preposto”**.
- Le previsioni di cui all'art. 102, **premio di fedeltà**, vanno estese al Personale appartenente alle Aree Professionali e al primo e secondo livello dei Quadri Direttivi.
- Riconoscimento esplicito relativo ai contributi datoriali alla previdenza complementare, assistenza sanitaria ed LTC, sono parte integrante dei livelli economici complessivi della retribuzione annuale (salvaguardia massima anche in caso di operazioni societarie quali fusioni o cessioni sia dentro che fuori l'area contrattuale).
- Introdurre una norma di garanzia dell'indivisibilità e unicità dell'**indennità di cassa**, che deve essere riconosciuta sempre **“a giornata intera”** (quantificare un quantum circa l'aumento).
- Riformare le voci **“indennità di turno”** e **“reperibilità”**, che interessano un numero crescente di Lavoratrici e Lavoratori, rivedendone presupposti normativi e importi, riconoscendo l'impegno di tempo di vita personale;
- In tema di **“prestazioni rilevanti”** il limite oltre il quale la prestazione diventa rilevante deve essere individuato dalle Aziende in accordo con le RR.SS.AA. e comunque la prestazione diventa rilevante se supera del 10% l'orario di lavoro, per la determinazione di un adeguato compenso economico.

### SISTEMA INCENTIVANTE

È necessario:

- stabilire una **proporzionalità** diretta tra il montante complessivo erogato per l'incentivazione e le somme erogate per l'incentivazione e quelle risultanti dal VPA della singola Azienda/BCC;
- il rafforzamento del principio per cui i criteri adottati dalle Aziende siano maggiormente orientati al raggiungimento di obiettivi di qualità e non di quantità;
- introdurre un obbligo di piena e trasparente informativa alle Organizzazioni Sindacali entro marzo di ogni anno riguardo a dati, criteri, modalità e montante economico del sistema.



## WELFARE

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE E CASSA MUTUA NAZIONALE

**Aumenti della contribuzione** a Cassa Mutua Nazionale ed alla Previdenza complementare, di una percentuale pari all' 1,2 % pro quota (2/3 carico Azienda e 1/3 carico Lavoratore).

### LONG TERM CARE

Prevedere il **raddoppio della percentuale** attualmente destinata alla prestazione LTC (da 0,05% a 0,10% Lavoratori e da 0,15% a 0,30% Aziende).

### MALATTIE E INFORTUNI

- **Escludere dal computo del comparto** i periodi di assenza per terapia salvavita, per infortuni sul lavoro e per malattie professionali.
- **Incrementare del 25% tutti i periodi di comparto**, in considerazione dell'aumento dell'età media pensionabile.
- **Innalzare il periodo di aspettativa** non retribuita al termine del comparto.
- Introdurre il riconoscimento del **diritto all' "oblio oncologico"**.
- **Aumento dei massimali** attualmente previsti dall'art.71 del CCNL e l'inserimento della copertura in caso morte da malattia con gli stessi massimali per tutti gli inquadramenti, con eventuale omogeneizzazione delle indennità (possibilmente verso l'alto).

### PROVVIDENZE DI STUDIO

Al Lavoratore studente, nonché a ciascun figlio (o equiparato) studente fiscalmente a carico del dipendente, va elargita una **provvidenza annuale**, nelle seguenti misure:

- a studente di scuola media inferiore € 250;
- a studente di scuola media superiore € 500;
- a studente universitario € 1000.

Le somme indicate vengono elevate, rispettivamente del 50% dei suddetti importi per gli studenti di scuola media inferiore e superiore e del 100% per gli studenti universitari, frequentanti corsi di studio in località diverse dalla residenza.

## INQUADRAMENTI

### PREMESSA E DEMANDI

In considerazione del mutato contesto del Credito Cooperativo si richiede di **ampliare il demando contenuto nell'art.29** del CCNL sul tema dei Profili Professionali estendendo il confronto al secondo livello di contrattazione sia per le Aree Professionali che per i Quadri Direttivi (*aggiornamento ultimo comma art.95*), senza limitarlo ai soli profili professionali derivanti da nuove attività, o cambiamenti d'organizzazione del lavoro ma includendo anche quelle già esistenti o derivanti anche da innovazione tecnologica.

- Esistono figure professionali istituite per adempiere a disposizioni normative che devono essere contrattualizzate.
- Esistono nuovi profili e figure professionali che discendono dall'evoluzione tecnologica e di diverse modalità di organizzazione del lavoro, da scelte organizzative e dai nuovi modelli distributivi.



- Esistono figure alla cui prestazione professionale non corrisponde alcuna indennità, inquadramento o un inquadramento adeguato.

## CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Si considera non più procrastinabile la “riunificazione” delle due Aree Professionali sottostanti alla Terza in un’Area unica contemplante un unico livello (di conformità con l’attuale 2^ Area 2° Livello).

Si dovrà tener conto delle specificità territoriali rispetto a mansioni, anche non correlate all’attività bancaria in senso stretto, trovando adeguate e specifiche soluzioni contrattuali.

## PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI DEL PERSONALE

L’adozione del modello distributivo non può essere in alcun modo penalizzante per il Personale né sotto il profilo economico, né sotto quello della dignità professionale, che sono sempre da salvaguardare. Si dovrà agire nel senso della fungibilità delle funzioni solo se equivalenti professionalmente, definendo percorsi professionali certi ed esigibili.

Si rende necessario salvaguardare l’aspetto economico a fronte di cambi di mansioni, in presenza di percorsi di carriera e di crescita professionale non formalizzati, senza perdita della eventuale correlata indennità.

- L’assegnazione di sede di lavoro, incarichi e mansioni deve avvenire sempre in forma scritta e con il dovuto preavviso.
- Nei **modelli organizzativi** che prevedono per la rete unità operative “complesse”, con filiale capofila e filiali aggregate, va previsto:
  - inquadramento del Preposto secondo le previsioni contrattuali, tenendo conto del totale degli addetti dell’intera unità complessa;
  - nomina obbligatoria e in forma scritta del Vice preposto dell’unità operativa complessa;
  - nomina obbligatoria e in forma scritta del Referente per le filiali aggregate con specifico inquadramento ed indennità pari a quelli del Vice preposto.
- In merito alla figura del **Vice Preposto** va prevista:
  - nomina obbligatoria e in forma scritta nelle filiali per la cui reggenza è previsto un QD (così come declinato nel CCNL, ossia da 5 addetti);
  - attribuzione dell’inquadramento al Vice preposto, rispetto al Preposto, di non oltre 2 livelli di differenza.
- Occorre tragaruardare i ruoli di **gestore “in autonomia” (da definire) e/o consulente globale** verso l’area dei Quadri Direttivi previo percorso professionale certificato, con relativo inquadramento da acquisire in una temporalità definita. A tale fine, a partire dal quarto livello della Terza Area Professionale, si dovrà garantire l’inclusione e il conteggio anche del periodo in cui la mansione è stata già svolta.
- Vanno individuati e normati i **Referenti aziendali per i rapporti con Società del Gruppo**, nei vari ambiti di competenza, con inquadramento minimo nell’area dei Quadri Direttivi.
- Nel caso di “**Soggetti particolarmente rilevanti**” per l’Azienda, per i quali è previsto l’obbligo di segnalazione all’organo di vigilanza, gli stessi andranno ricompresi nell’area dei Quadri Direttivi.
- Va fatta una puntuale revisione e attualizzazione delle figure dei **Ruoli chiave** e delle relative indennità.
- Occorre individuare e normare le figure professionali rinvenienti dall’evoluzione relativa all’architettura dei sistemi informativi, come ad esempio le mansioni collegate all’Information Communication Technology e alla Cyber Security.

## PERCORSI PROFESSIONALI, INQUADRAMENTI E AUTOMATISMI

- In riferimento alle professionalità acquisite dopo 15 anni di anzianità, occorre prevedere un riconoscimento economico ed inquadramentale automatico (ad es. 3A 2L e trattamento economico 3A 3L).





- In merito ai percorsi professionali, è opportuno valutare un **lasso temporale** per una progressione di carriera certa ed esigibile, con il riconoscimento del livello di inquadramento immediatamente superiore (*una volta decorsi 24 mesi dall'assegnazione in via continuativa ad un determinato ruolo/mansione...*).
- Parimenti, con riferimento ai back offices, va puntualizzata la definizione delle "unità complesse".
- Per la disciplina delle "sostituzioni" del Personale è necessario che nelle giornate di assenza (nelle sedi oltre che nella rete delle BCC, come pure nelle Società del perimetro delle Capogruppo, anche temporanee) venga seguita una procedura codificata con il relativo trasferimento di deleghe ai Vicesponsabili.

## FORMAZIONE

La **formazione continua** riveste un ruolo fondamentale quale funzione deputata allo sviluppo ed alla crescita professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

- La formazione deve essere continua, qualificata, qualificante e fruibile. Sono rilevanti a riguardo le necessarie garanzie, da parte datoriale, delle modalità che rendono fruibile la formazione: non sovrapposizione con l'operatività corrente, locali idonei senza l'accesso diretto del pubblico, disconnessione.
- La formazione continua va obbligatoriamente ed opportunamente **certificata** quale parte integrante della valutazione per la progressione di carriera, direttamente collegata allo sviluppo professionale nello svolgimento della mansione.
- Va rimarcato il ruolo distinto della formazione rispetto alle note informative, all'addestramento sul campo e al semplice aggiornamento delle abilitazioni.
- L'Azienda/Bcc consegnerà entro il mese di febbraio alla Lavoratrice/Lavoratore il prospetto inerente al pacchetto formativo (lettera a) e b) art. 63 CCNL) ad esclusione delle componenti dedicate all'addestramento/affiancamento, contenente il rendiconto analitico della formazione svolta annualmente con indicazione dei corsi frequentati.
- In caso di assegnazione a diversi ruoli/mansioni, la/il Lavoratrice/Lavoratore verrà preventivamente informata/o del nuovo piano formativo relativo alla futura mansione e ne verrà programmata la fruizione.

## ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### MOBILITÀ TERRITORIALE E PROFESSIONALE

Il tema della **Mobilità territoriale**, sia in termini di sostenibilità ambientale ed economica sia come ricaduta sulla qualità della vita delle Lavoratrici e Lavoratori, deve prevedere uno spazio adeguato nell'ambito della contrattazione di II° livello, come nuovo demando dell'art. 29, in coerenza con la dichiarazione delle OO.SS. dell'accordo 2021. Questo, con l'obiettivo di ricercare soluzioni condivise su tutele, limiti e trattamenti economici. I trasferimenti andranno calcolati dalla residenza e andranno individuate specifiche indennità economiche per il disagio, rafforzando le rispettive tutele riguardanti l'anzianità, i carichi familiari e le fragilità.

- Nei casi di trasferimento/chiusura di sedi/distacchi, prevedere rimborsi per abbonamenti a mezzi pubblici, abbonamenti a parcheggi, indennità di chilometraggio. In caso di utilizzo dell'autovettura personale per il tragitto casa-lavoro/lavoro-casa si prevede anche l'utilizzo dei bonus carburante;
- Previsione di rimborso spese in caso di utilizzo di autovettura privata per ragioni di servizio e per la partecipazione ai corsi, qualora si incorra in un incidente stradale senza che sussista colpa grave dello stesso Lavoratore, con relativi danni a detta autovettura non coperti da assicurazione o risarciti da terzi.
- L'Azienda è tenuta a coprire anche i danni derivanti dal furto dell'autovettura, direttamente o tramite polizza assicurativa. Questo nei casi in cui il danno arrecato si verifichi in occasione dell'espletamento di attività per la quale il Collega è stato autorizzato all'uso dell'autovettura privata.

La **mobilità professionale**, intesa come circolarità delle Risorse Umane e forma di sviluppo/difesa dell'Occupazione nel Settore, dopo la Riforma del Credito Cooperativo e l'avvio dei Gruppi Bancari/IPS, può assumere significati diversi, a seconda degli ambiti in cui si contestualizza.



C'è il tema della circolarità/mobilità già espresso dall'art. 23 CCNL, che richiede assolutamente un profondo aggiornamento, anche nei meccanismi e nei soggetti coinvolti nelle procedure previste; ma esiste anche il tema, del tutto nuovo, della **Circularità nei Gruppi/IPS**.

Una eventuale norma nazionale (CCNL) avrebbe il compito di legittimare uno spazio contrattuale di II° livello (art.29 CCNL), fissando in tale ambito finalità, principi, tempi, obiettivi operativi, con un forte demando alle Organizzazioni Sindacali e ai Gruppi/IPS per la scelta di forme condivise di partecipazione e di bilateralità.

Al contempo, una stretta correlazione tra le normative di livello nazionale e quelle di II° livello, permetterebbe un'allocazione del "fattore umano" in modo più responsabile e professionale.

### ORARIO DI LAVORO

Si richiede una riduzione dell'orario contrattuale a 35 ore settimanali, a parità di retribuzione, in una prospettiva di nuove forme di organizzazione del lavoro più concilianti con i tempi di vita-lavoro delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Reperibilità: ricercare sempre criteri e forme che privilegino la volontarietà.

### LAVORO AGILE E TELELAVORO

Promuovere lo sviluppo applicativo dell'accordo sul **Lavoro Agile** in particolare sulle Banche di Credito Cooperativo dove questo non ha trovato particolare diffusione. Sviluppare, inoltre, la fruizione di corsi di formazione in modalità e-learning e webinar.

In materia di **Telelavoro**, occorre dichiarare superata la fase "sperimentale" di cui al comma 7 dell'art.33 CCNL per addivenire ad una disciplina di settore strutturale, specifica ed organica. In tal senso, sarebbe opportuno che fosse previsto da parte di ogni singola Azienda l'accoglimento obbligatorio (sull'esempio della disciplina sul Part Time) di un minimo di domande presentate dalle Lavoratrici e dai Lavoratori, preferendo quelle avanzate da categorie in situazioni di particolare disagio e fragilità.

## CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

### CONCILIAZIONE

- Individuazione di **forme di flessibilità** oraria in ingresso/uscita con recupero durante la pausa pranzo o nell'arco della settimana lavorativa/mese.
  - Facoltà di **riduzione della pausa pranzo** con uscita anticipata.
  - **Flessibilità oraria in entrata e uscita per chi rientra da maternità o paternità** fino a 1 anno di età della bambina/del bambino.
  - **Flessibilità in entrata e uscita** superiore ai 30 minuti (fino al massimo di 1 ora e mezza) per esigenze personali e dei familiari assistiti, recuperabili nell'arco del mese di fruizione.
  - **Flessibilità per esigenze di cura**: ampliare le forme di flessibilità per la cura dei familiari (per es. 5 gg. non retribuiti senza specifiche causali; retribuiti per inserimento figlie e figli nei cicli scolastici, lutto, assistenza/ricovero coniuge/genitore/figli), permessi retribuiti per Lavoratrici/Lavoratori con figlie/figli minori separate/i o divorziate/i con affidamento esclusivo; vedove/i; famiglia monogenitoriale.
- **Ampliamento dell'ambito di applicazione di tutti i permessi/congedi** in un'ottica di massima inclusione sociale (vedi la previsione di un apposito permesso per dismenorrea da riconoscere al personale femminile e transgender), sia per comprendere oltre alla/al coniuge anche la parte di un'unione civile e di una convivenza di fatto, senza discriminazione basata sul sesso, sull'orientamento sessuale o sull'identità di genere, sia per



estendere le tutele previste per la genitorialità anche a chi ne esercita nei fatti le prerogative.

- **Rafforzamento dei permessi retribuiti** da fruire con la massima flessibilità per l'assistenza della/del figlia/o, anche maggiorenne e anche non convivente, affetta/o dalle patologie, da disturbi e da disagi (e condizioni correlate) come ad es. disturbi della nutrizione e dell'alimentazione, dipendenze patologiche, disturbi specifici dell'apprendimento, disprassia, disturbi del neurosviluppo, bullismo, etc., compresi i percorsi terapeutici assistiti e di riabilitazione.
- **L'estensione agli affini** entro il primo grado delle previsioni per il diritto ai permessi ex legge 53/2000 art.4.
- Riconoscimento di **permessi retribuiti da utilizzare per le visite mediche** (comprese quelle di controllo o di prevenzione), incluso l'accompagnamento al pronto soccorso, di coniuge/parte dell'unione civile/convivente, figli/figli, genitori anziani, nipoti; introduzione della possibilità di **sospendere volontariamente l'attività lavorativa** per un periodo massimo di 100 giorni lavorativi, anche non consecutivi, fruibili solo a giornata intera ed una volta esauriti i giorni e le ore di ferie dell'anno precedente, con previsione di un trattamento economico nella misura pari al 50% delle voci retributive da CCNL (retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera - Retribuzione Annuale Lorda/360), e con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali.
- Inserire una tutela sulla trasferibilità per famiglie mono-genitoriali.
- Maggiori aperture sulle situazioni di fragilità es. assistenza a genitori anziani (età superiore ai 75 anni), a prescindere dai soli casi di gravi malattie o solo disabilità.

## CUMULO DI ATTIVITÀ

Fatto salvo l'obbligo di cui all'art. 2105 c.c., il datore di lavoro non può vietare alla Lavoratrice e al Lavoratore lo svolgimento di altre attività professionali fuori dall'orario e dalla programmazione dell'attività concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole.

(Recepimento del legislatore italiano con il D.Lgs 104/2022 in attuazione della Direttiva UE 2019/1152)

## PART-TIME

- **Incremento della concessione del part time** nel rapporto di unità 1 ogni 10 lavoratori, nelle Aziende con organico di norma superiore alle 100 unità.
- Computo del part-time per percentuale FTE (full time equivalent) e non per HC (head count)
- Esclusione, dal conteggio dei part-time totali erogati, di quelli:
  - a tempo indeterminato;
  - concessi al Lavoratore/Lavoratrice con figlio portatore di handicap ai sensi dell'art.3, comma 3 della L.104/92 che ha esercitato il diritto alla trasformazione della riduzione oraria;
  - concessi al Lavoratore/Lavoratrice aventi diritto art. 8 comm. 3,4,5 della Legge relativa al Jobs-Act.
- Al rientro dalla maternità/paternità, qualora la Lavoratrice o il Lavoratore ne faccia richiesta, l'Azienda concede il part-time per 24 mesi.
- Concessione per la **durata minima** di 12 mesi.
- Riconoscimento dell'intero importo del ticket pasto al pari del full time.
- Previsione di contribuzione a previdenza complementare equivalente a quella a full-time per Lavoratrici o Lavoratori che trasformino il rapporto di lavoro in part-time o fruiscano di periodi di aspettativa non retribuita, motivati da assistenza a figlie e figli di età inferiore ai tre anni.

## MATERNITÀ E PATERNITÀ

- Integrazione di quanto erogato da INPS fino alla concorrenza del 50% rispetto al normale trattamento economico per i **periodi di congedo parentale retribuito**.
- **Flessibilità oraria della pausa pranzo** per Lavoratrici/Lavoratori per assistenza figli di età inferiore ai 14 anni.
- Riconoscimento di **ulteriori 3 giorni** (rispetto alla legge tempo per tempo vigente) di congedo retribuito al padre per la **nascita della figlia/figlio**.



- Permessi retribuiti per le Lavoratrici/Lavoratori che intendono iniziare i **percorsi per le adozioni/affidi**, inclusa la fase di riconoscimento idoneità.
- In caso di **adozione internazionale**, permessi retribuiti per il periodo che intercorre tra abbinamento e adozione.
- Per **tutrici e tutori di minori**: permessi non retribuiti per le Lavoratrici e i Lavoratori che intendano assumere o abbiano assunto tutela in termini di legge di minori (compresi minori straniere/i non accompagnate/i).
- **Permessi BES e DSA**: rendere obbligatoria la concessione dei permessi (5 giorni annui, frazionabili a ore).
- Prevedere una **aspettativa aggiuntiva**, non retribuita, fruibile a richiesta fino ai tre anni di vita della bambina o del bambino, anche in via frazionata, oltre al congedo parentale, richiedibile anche per i figli della/del coniuge, della/del convivente di fatto, per un periodo massimo di 3 mesi.

## POLITICHE DI GENERE, DI PARITÀ E DI INCLUSIONE

- **Rendere obbligatoria la costituzione delle Commissioni bilaterali “pari opportunità” e “politiche di inclusione”** anche a livello di Gruppo prevedendo una periodicità di incontri almeno trimestrale, nonché un dettaglio più analitico delle materie demandate; le stesse dovranno diventare operative, attraverso la designazione dei relativi organismi prevedendo la prima riunione entro i tre mesi successivi alla sottoscrizione del CCNL.
- Prevedere l’**adozione di una policy di parità di genere e inclusione**, condivisa fra le Parti sociali, basata sullo sviluppo positivo e “affermativo” del tema dell’inclusione, contro ogni forma di discriminazione, ivi comprese quelle relative a disabilità, orientamento sessuale e identità di genere.
- In via generale le politiche per l’inclusione devono permeare tutto il CCNL, e in ogni parte dove siano previsti permessi e diritti questi devono riguardare i vari soggetti coinvolti, con l’inclusione di tutti i componenti delle famiglie tradizionali, delle coppie di fatto e delle unioni civili, e non limitando tali principi, laddove applicabili, alle sole differenze di genere.
- Riaffermare che l’individuazione del **potenziale di carriera e dello sviluppo professionale nonché della parità retributiva**, deve avere criteri che siano condivisi nell’ambito delle Commissioni e devono basarsi unicamente sul riconoscimento delle competenze e capacità acquisite, dell’esperienza, delle prestazioni e delle qualità personali e professionali.
- Le azioni condivise e adottate per la parità di genere, comprese quelle specifiche per la riduzione del gender pay gap, devono essere lineari e condivise preventivamente con le OO.SS., con successiva verifica della tempistica dello stato dell’arte.
- Prevedere **percorsi di formazione obbligatoria** per tutto il Personale sui temi della non discriminazione e dell’inclusione, in particolare per i ruoli manageriali e per chi è assegnato alle funzioni di selezione e gestione del Personale.
- Prevedere delle specifiche **agibilità per i componenti delle Commissioni**;
- Introdurre una norma che preveda nel CCNL e negli accordi aziendali l’**utilizzo del linguaggio di genere e di inclusione**.
- **Aggiornamento del verbale di accordo** relativo alle previsioni per le donne vittime della violenza di genere, aumentando i giorni di congedo (dagli attuali 120 giorni fino ad almeno 180 giorni) e la loro massima flessibilità nell’utilizzo. Andrà garantito l’accoglimento con la massima tempestività delle richieste di mobilità territoriale avanzate dalle vittime di violenza, per far fronte alle esigenze di eventuale allontanamento dal/dalla partner violento/a. Valutare la possibilità di inserimento di una quota minima di assunzioni riservate alle persone inserite nei percorsi certificati.
- Inserire una previsione specifica a **salvaguardia delle vittime di molestie e violenze sul lavoro**, che garantisca la massima attenzione e sensibilità, e che tenga conto della possibile incompatibilità ambientale che si dovesse verificare.



## AZIONI SOCIALI - ESG

### BANCA DEL TEMPO

Prevedere, per la valenza contrattuale, di proseguire l'utilizzo della Banca del Tempo solidale.

- Va inoltre previsto un ulteriore supporto, a livello di Gruppo, in caso di **calamità o eventi gravi**, con una percentuale del 25%.  
In caso di ore donate volontariamente dalla Lavoratrice/Lavoratore è necessario avere preventivamente l'assenso del Lavoratore donatore.
- In caso di particolari **gravi situazioni**, che riguardano lo stato di salute individuale e l'incolumità della collettività (ad esempio calamità naturali e/o di problemi di salute), vanno previsti specifici accordi tra le singole Aziende e le OO.SS. per stabilire una maggiore fruibilità rispetto a quella attualmente prevista.

### AZIONI SOCIALI

- In caso di premorienza di un Dipendente verrà assunto un componente dello stesso nucleo familiare.
- Con riferimento al 2° comma art. 87 del CCNL tale considerazione viene estesa anche ad un familiare (malattie irreversibili e di particolare gravità).
- Con riferimento all'art. 88 del CCNL estensione anche alla/al Lavoratrice/Lavoratore (provvidenze per le persone con disabilità).
- In caso di segnalazione tramite whistleblowing, in analogia in quanto previsto in caso di molestie o violenze di genere, prevedere un percorso di tutela e garanzia per la/il segnalante.

### ESG (ENVIROMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE)

La sostenibilità si manifesta attraverso la declinazione dei criteri ESG che permettono l'identificazione di obiettivi e dell'Indicatore Chiave di Prestazione (KPI, Key Performance Indicators) che garantiscono l'identificazione, la misurazione di obiettivi nel tempo e favoriscono una rendicontazione del processo di miglioramento.

Sulla Base del principio di "uguaglianza e di non discriminazione", sancito dalla Carta dei diritti Umani e anche nel Codice Etico di Capogruppo riteniamo sia doveroso che tutti i Dipendenti del Credito Cooperativo siano destinatari dello stesso trattamento.

### Riduzione emissioni di Co2

La diminuzione degli spostamenti, oltre a coincidere con una necessità di bilanciamento dei tempi casa/lavoro impatta, nel calcolo delle emissioni di Co2, sia contabilizzate a livello di Gruppo che nel sistema Paese.

- Smartworking (è necessario che vengano previsti accordi che possano essere distribuiti sia ai Lavoratori/Lavoratrici delle sedi direzionali che ai Lavoratori/Lavoratrici delle Affiliate; che non ci siano discriminazioni tra sedi di territorio rispetto a sedi centrali).
- Hub-working (rendere disponibili tutti i siti delle Banche e Aziende del Gruppo Bancario per la fruizione da parte del Personale, tenendo conto della vicinanza alla propria sede abitativa – questo tema è interessante per i suoi molteplici risvolti: salute e sicurezza, bilanciamento tempi di lavoro e vita privata; inoltre abbatterebbe la richiesta di smart working).
- Formazione a distanza (Webinar/E-learning).
- Avvicinamento sedi di lavoro.



### Discriminazione di genere

È necessario che uomini e donne possano avere reali e paritetici percorsi di crescita professionale con analoghi strumenti nell'orario standard di lavoro.

Inserimento di KPI all'interno del monitoraggio settimanale (mail Microsoft 365) che misurano quanto si lavora fuori orario di lavoro standard.

Le Parti, nella consapevolezza della tematica ESG, si impegnano ad incontrarsi entro 90 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo per individuare idonee forme di confronto finalizzate alla condivisione di strumenti e percorsi utili a promuovere all'interno dell'organizzazione aziendale una cultura improntata al rispetto dei principi ESG.

### INIZIATIVE SOCIALI VARIE

- Stabilire l'erogazione di un **contributo economico annuo** di almeno 2.500 euro per ciascuna Lavoratrice e ciascun Lavoratore e per ciascun familiare fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap ai sensi della Legge 104/1992 (con salvaguardia delle migliori previsioni della contrattazione aziendale / di gruppo).
- Istituzione obbligatoria del **Disability Manager**, anche con riferimento alle previsioni della Legge 25/2022 (Lavoratrici/Lavoratori con Disturbi Specifici dell'Apprendimento), e la piena operatività del ruolo.
- **Formazione** ad hoc per Lavoratrici e Lavoratori con singole **disabilità e DSA**.
- Nei casi di **aspettativa non retribuita prevista dall'art. 54 del CCNL**, prevedere la possibilità che la stessa venga coperta con una anticipazione all'80% della retribuzione da parte delle aziende; la restituzione di quanto anticipato avverrà nei 4 anni successivi al rientro, con trattenuta mensile del 20% e con garanzia fornita da TFR o previdenza complementare. La/il Lavoratrice/Lavoratore restituirà soltanto la somma percepita in anticipo senza pagamento di interessi o gravami di qualsiasi genere.
- Introdurre una **maggiore flessibilità di utilizzo** a mezze giornate e/o ore per tutti i congedi retribuiti e non retribuiti, sia previsti dal CCNL e sia, ove permesso da procedure INPS, previsti dalla legge (per es. congedo retribuito di 30 gg per Lavoratori mutilati ed invalidi civili con invalidità maggiore del 50%).
- Riconoscere **permessi retribuiti per calamità** nel caso di provvedimento prefettizio anche ai fini dell'assistenza a familiari residenti in Comuni colpiti da calamità, da agganciare eventualmente alla Banca del Tempo Solidale di Gruppo per eventi di calamità naturale.
- Obbligo per l'Azienda all'assunzione di un familiare in caso di decesso della Lavoratrice/Lavoratore, su richiesta di coniuge/convivente/figlia/figlio.

Introduzione di un *c.d. circolo ricreativo*, un'associazione di livello nazionale, gestita in modo paritario, con la finalità della promozione della cultura cooperativa tra i dipendenti ed i figli dei Dipendenti, che si occupi del tempo libero e dello sviluppo di attività socio-culturali ed educative sia durante l'anno che nei periodi estivi (viaggi di studio e cultura dei figli/e).

## SALUTE E SICUREZZA

### DOCUMENTO SULLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

Si ribadisce il recepimento della Convenzione 190 OIL già ratificata dall'Italia, con connesso aggiornamento dei D.V.R. aziendali sul rischio molestie sui luoghi di lavoro, in linea con quanto sancito dall'art.7 della L. 300.

### CLIMA AZIENDALE

Introduzione di procedure condivise sulle indagini di clima aziendale, da effettuarsi in tutte le Aziende e le Banche, che siano destinatarie di indagini e monitoraggio.



## STRESS LAVORO - CORRELATO

Il settore bancario risulta particolarmente a rischio in quanto alla complessità normativa e al conseguente aumento dei carichi di lavoro a cui si associa anche la riduzione degli organici nelle varie unità operative.

Il luogo di lavoro deve essere un ambiente dedicato alla prevenzione da stress e per la promozione della salute fisica e mentale; pertanto, è fondamentale intercettare tutti quei fattori abilitanti che contribuiscano a favorire un ambiente di lavoro equilibrato e il benessere psicofisico delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Diventa quindi prioritario valutare i possibili fattori associati allo stress-lavoro correlato e alla qualità della vita, nelle Lavoratrici e nei Lavoratori del settore bancario, in particolare i dipendenti delle aziende bancarie di Credito Cooperativo dei Gruppi. In tale ambito è necessario individuare un questionario stress lavoro-correlato specifico per il settore bancario, e che lo stesso venga preventivamente condiviso con le OO.SS. prima della divulgazione alle Lavoratrici e ai Lavoratori.

Si dovranno individuare misure specifiche di natura individuale o collettiva, per gestire e mitigare ciascun fattore di stress individuato. Tali misure dovranno essere valutate e adeguate, tempo per tempo, per incrementarne l'efficacia e riscontrare la loro esigibilità.

Queste misure possono comprendere ad esempio:

- misure di gestione e di comunicazione in grado di chiarire gli obiettivi aziendali e il ruolo di ciascun/a Lavoratore/Lavoratrice, di assicurare un sostegno adeguato da parte della direzione ai singoli individui e ai team di lavoro, di portare a coerenza responsabilità e controllo sul lavoro, di migliorare l'organizzazione, i processi, le condizioni e l'ambiente di lavoro;
- e-Policy che possano limitare l'utilizzo della posta elettronica e di altri elementi di contatto delle Lavoratrici e dei Lavoratori nella fascia oraria dedicata al riposo e alla vita privata, con particolare riguardo a giornate non lavorative, disincentivare la pianificazione delle riunioni in prossimità della cessazione della giornata lavorativa e in prossimità della pausa pranzo;
- la formazione delle/dei Responsabili e delle/dei Lavoratrici/Lavoratori per migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dello stress, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, e/o per adattarsi al cambiamento;
- l'informazione e la consultazione delle Lavoratrici/Lavoratori e/o dei loro rappresentanti, in conformità alla legislazione europea e nazionale, ai contratti collettivi e alle prassi.

## PRESSIONI COMMERCIALI

I piani industriali e i conseguenti obiettivi commerciali delle Aziende/Bcc devono essere adeguatamente contestualizzati nelle realtà di riferimento delle unità produttive tenendo conto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, delle condizioni organizzative tecniche e di contesto.

Gli obiettivi devono essere di carattere qualitativo e di soddisfazione del cliente escludendo quelle relative alla quantità del lavoro svolto e delle campagne prodotto.

In ogni caso non possono sussistere indebite pressioni commerciali a carico delle Lavoratrici e dei Lavoratori:

- vanno evitati controlli e sollecitazioni continue anche da remoto e gare/contest tra i Lavoratori attraverso la diffusione di classifiche dei risultati individuali;
- vanno privilegiati gli obiettivi di gruppo rispetto a quelli individuali, per valorizzare lo spirito di squadra ed evitare esasperati individualismi.