



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

Bcc inFabi



RINNOVO CCNL

I TEMI DELLA PIATTAFORMA DEL RINNOVO CCNL BCC

Una tavola rotonda dedicata al Credito Cooperativo al 128° Consiglio Nazionale FABI

Una tavola rotonda dedicata al Credito Cooperativo nella terza giornata di lavori del 128° Consiglio Nazionale della FABI è stata l'occasione per introdurre gli argomenti della piattaforma di rinnovo del CCNL BCC, su cui si sono confrontati il Segretario Generale Lando Maria Sileoni, il Segretario Nazionale Luca Bertinotti e i Coordinatori Piergiuseppe Mazzoldi e Domenico Mazzucchi.

Questi i capitoli della piattaforma, che verrà presentata per l'approvazione nella riunione degli attivi unitari di tutti i dirigenti sindacali che si terrà a Roma lunedì 15 gennaio.

Molti i temi presenti, questi i principali capitoli:

Area Contrattuale - Procedure di Confronto sindacali
Politiche attive per l'occupazione - Enti bilaterali
Parte economica – Welfare
Inquadramenti – Organizzazione del Lavoro
Conciliazione vita lavoro – Pari opportunità
Azioni Sociali – Esg – Salute e sicurezza

In allegato una breve panoramica su quanto verrà illustrato ed approfondito nelle prossime assemblee sindacali che verranno organizzate a breve e che si dovranno concludere entro il 19 febbraio, per iniziare celermente il percorso di trattativa.

Confidiamo nella più ampia e capillare partecipazione per la discussione e l'approvazione della piattaforma che vi presenteremo.

Roma, 12.01.2023

ESECUTIVO NAZIONALE FABI BCC





I PUNTI PRINCIPALI DELLA PIATTAFORMA 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

AREA CONTRATTUALE

Il governo dell'evoluzione comporta processi di trasformazione aziendale che possono determinare ricadute anche in termini occupazionali. 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
- ✚ Osservatorio Nazionale
- ✚ Partecipazione Delle Lavoratrici e Dei Lavoratori Delle Bcc
- ✚ Incontri Annuali
- ✚ Coinvolgimento Sindacale Nei Sistemi Di Valutazione Professionale
- ✚ Ristrutturazioni e/o Riorganizzazioni, Trasferimenti di Azienda, Occupazione, Confronto di Gruppo
- ✚ Distacco del Personale
- ✚ Appalti

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

- ✚ **Stabilizzazione del lavoro** non a tempo indeterminato
- ✚ **Apprendistato Professionalizzante** di "alta formazione"
- ✚ Riduzione contratti di **somministrazione lavoro a tempo determinato**
- ✚ **Distacco** con maggiori tutele nei casi di mobilità territoriale

ENTI BILATERALI DI SETTORE

Ente Bilaterale Del Credito Cooperativo

Dare immediato avvio all'EnBiCC, come previsto all'art 14 del CCNL.

FOCC

Ampliare gli obiettivi prevedendo finanziamento di progetti di formazione specialistica dedicata alla trasformazione digitale del settore e alle nuove figure professionali, interventi in caso di criticità occupazionali e azioni condivise di ricambio generazionale.

Ente Di Solidarietà Per Il Settore Del Credito Cooperativo

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

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**
- ✚ Incremento di due scatti degli attuali “**scatti di anzianità**”
- ✚ Rivalutazione “**indennità di preposto**” e “**indennità di vice preposto**”
- ✚ **Premio di fedeltà** esteso alle Aree Professionali e al primo e secondo livello dei Quadri Direttivi
- ✚ **Indennità di cassa**, riconosciuta “a giornata intera”
- ✚ Riforma delle voci “**indennità di turno**” e “**reperibilità**”
- ✚ Individuazione certa delle “**prestazioni rilevanti**”, in ogni caso riconosciute se superano del 10 % l’orario di lavoro
- ✚ **Sistema incentivante** maggiormente orientato ad obiettivi di qualità e non quantità, proporzionalità con VPA e trasparente informativa alle Organizzazioni Sindacali

WELFARE

Cassa Mutua e Fondo Pensione: aumento della contribuzione di una percentuale pari all’ 1,2 % pro quota (2/3 carico Azienda e 1/3 carico Lavoratore).

LTC: raddoppio della contribuzione da 0,05% a 0,10% Lavoratori e da 0,15% a 0,30% Aziende.

Malattie e Infortuni: miglioramento delle previsioni sul **comporto** e sull’**aspettativa** e introduzione del diritto all’**“oblio oncologico”**.

Coperture assicurative caso morte e infortuni: aumento dei massimali previsti dall’art. 71 CCNL ed omogeneizzazione importi tra Aree Professionali e Quadri Direttivi.

Provvidenze di Studio media inferiore € 250; media superiore € 500; università € 1000; aumento previsto del 50% (media inferiore e superiore) e del 100% (università) per corsi di studio in località diverse dalla residenza.

INQUADRAMENTI

Profili Professionali, Classificazione del Personale e Inquadramenti

“Riunificazione” delle due Aree Professionali sottostanti alla Terza in un’Area unica contemplante un unico livello (attuale 2[^] Area 2[^] Livello).

Assegnazione di sede di lavoro, incarichi e mansioni 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.

Implementazione della normativa sulla figura del **Vice Preposto**, con nomina obbligatoria nelle filiali per la cui reggenza è previsto un QD (5 addetti) e attribuzione dell’inquadramento di non oltre 2 livelli di differenza rispetto al Preposto.

Inquadramento nei Quadri Direttivi per i **Referenti aziendali per i rapporti con Società del Gruppo**, per i **“Soggetti particolarmente rilevanti”** per l’Azienda, per i quali è previsto l’obbligo di segnalazione all’organo di vigilanza;



previsione di inquadramento come Quadri Direttivi anche per i ruoli di **gestore "in autonomia" e/o consulente globale** dopo un percorso certificato con temporalità definita.

Revisione e attualizzazione delle figure dei **Ruoli chiave** e delle relative indennità.

Definizione per le figure professionali rinvenienti dall'evoluzione relativa all'architettura dei **sistemi informativi**.

Percorsi Professionali, Inquadramenti E Automatismi

Riconoscimento economico ed inquadramento automatico dopo 15 anni di anzianità e progressione di carriera certa ed esigibile.

Formazione

La formazione deve essere **continua, qualificata, qualificante e fruibile** con le necessarie garanzie delle modalità (non sovrapposizione con l'operatività corrente, locali idonei senza l'accesso diretto del pubblico, disconnessione).

La formazione continua va obbligatoriamente ed opportunamente certificata tramite il **rendiconto analitico della formazione** svolta annualmente con indicazione dei corsi frequentati, consegnata dall'Azienda.

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: Demando alla contrattazione di II° livello, come nuovo demando dell'art. 29.

Rimborsi di viaggio nei casi di trasferimento/chiusura di sedi/distacchi; rimborsi spese in caso di incidente e/o furti con utilizzo di autovettura privata per ragioni di servizio e per la partecipazione ai corsi.

Mobilità professionale: Forme condivise di partecipazione e di bilateralità per la circolarità delle risorse in maniera responsabile e professionale.

Orario di lavoro: riduzione contrattuale a 35 ore settimanali, a parità di retribuzione.

Lavoro agile: applicazione effettiva dell'Accordo in particolare nelle BCC; possibilità di fruizione dei corsi di formazione in modalità e-learning e webinar.

Telelavoro: introduzione di una disciplina di settore strutturale, specifica ed organica.

CONCILIAZIONE VITA/LAVORO E PARI OPPORTUNITÀ

Conciliazione tempi di vita e di lavoro: nuove forme di flessibilità (entrata/uscita, pausa pranzo, anche con recupero mensile) a fronte di particolari esigenze (rientro maternità/paternità, assistenza familiari, cura); ampliamento dell'ambito di applicazione di tutti i permessi/congedi sia retribuiti che non retribuiti; Tutele sui trasferimenti per famiglie mono-genitoriali.

Attività lavorative extra: il datore di lavoro non può vietare al dipendente 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 nella concessione con rapporto di unità 1 ogni 10 lavoratori, nelle Aziende con organico superiore alle 100 unità, con computo su FTE (full time equivalent) ed esclusione nel conteggio di determinate casistiche; durata minima 12 mesi; al rientro maternità/paternità, a richiesta, durata per 24 mesi; riconoscimento dell'intero importo del ticket pasto al pari del full time.

Maternità e paternità: ulteriori 3 giorni (rispetto alla legge tempo per tempo vigente) di congedo retribuito al padre per la nascita, miglioramento previsioni per adozioni, affidi, tutele di minori; implementazioni flessibilità, permessi e aspettativa; integrazione fino al 50% per i periodi di congedo parentale retribuito.



Politiche di genere: costituzione Commissioni bilaterali di Gruppo “pari opportunità” e “politiche di inclusione”; policy di parità di genere e inclusione; individuazione di criteri chiari per lo sviluppo professionale e la parità retributiva; percorsi di formazione obbligatoria sui temi della non discriminazione e dell’inclusione, utilizzo del linguaggio di genere e di inclusione. Inoltre, per le vittime della violenza di genere, aumento dei giorni di congedo e accoglimento delle richieste di mobilità territoriale; massima attenzione e intervento tempestivo per la salvaguardia delle vittime di molestie e violenze sul lavoro.

AZIONI SOCIALI - ESG

Banca del tempo solidale: proseguire l’utilizzo e prevedere ulteriore alimentazione, in caso di calamità o eventi gravi.

Azioni sociali: assunzione di un familiare in caso di premorienza o malattie gravi e/o irreversibili di un dipendente; estensione anche al dipendente con disabilità delle provvidenze previste all’art. 88 del CCNL; percorso di tutela e garanzia per la/il segnalante whistleblowing.

ESG: 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.

Riduzione emissioni di Co2 anche attraverso utilizzo smartworking, hub-working, formazione e-learning, oltre che avvicinamento sedi di lavoro.

Discriminazione di genere con reali e paritetici percorsi di crescita professionale e analoghi strumenti nell’orario standard di lavoro.

Iniziative sociali

Personale con disabilità: contributo economico annuo di 2.500 euro; istituzione obbligatoria del Disability Manager; formazione ad hoc per Lavoratrici e Lavoratori con singole disabilità e DSA.

Aspettativa non retribuita coperta con una anticipazione all’80% della retribuzione con restituzione nei 4 anni successivi al rientro.

Circolo ricreativo: associazione a livello nazionale per la promozione della cultura cooperativa tra i dipendenti ed i figli dei dipendenti.

SALUTE E SICUREZZA

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 dell’art.7 della L. 300.

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.

Individuazione di un **questionario stress lavoro-correlato** specifico e condiviso con le OO.SS. e di apposite misure per gestire e mitigare i fattori di stress individuati.

Pressioni Commerciali

In ogni caso non possono sussistere indebite pressioni commerciali a carico delle Lavoratrici e dei Lavoratori: gli obiettivi devono essere di carattere qualitativo e non sulle quantità e sulle campagne prodotte; va tenuto conto delle condizioni organizzative tecniche e di contesto; vanno evitati controlli e sollecitazioni continue anche da remoto e gare/contest individuali; vanno privilegiati gli obiettivi di gruppo rispetto a quelli individuali, per valorizzare lo spirito di squadra ed evitare esasperati individualismi.