

ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO
NAZIONALE DI LAVORO 9 GENNAIO 2019 PER I QUADRI
DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE
PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO
- CASSE RURALI ED ARTIGIANE

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a large, complex signature that appears to be 'L. M.' with a large 'O' or 'O' shape. To its right is a smaller signature that looks like 'M'. Further right, there is a signature that resembles 'S' or 'G'. On the far right, there is a signature that looks like 'M'. Above the 'S' or 'G' signature, there is a small, stylized signature that looks like a star or a cross.

L'11 giugno 2022, in Roma

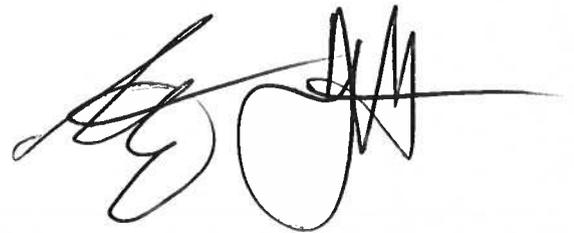
tra

- Federcasse – Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali;

e

- FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani;
- FIRST/CISL – Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario;
- FISAC/CGIL – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito;
- UGL CREDITO;
- UILCA – Uil Credito e Assicurazioni;

si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke and a horizontal stroke crossing it near the top.A handwritten signature in black ink, appearing as a series of connected loops and curves.A handwritten signature in black ink, consisting of a few sharp, angular strokes.A handwritten signature in black ink, with a vertical stroke and a horizontal stroke at the bottom.

PREMESSA

1. Nell'improvviso, drammatico contesto pandemico, le Parti hanno affrontato la relativa emergenza sanitaria e le conseguenze da essa generate attraverso una continua interlocuzione, individuando soluzioni negoziali specifiche per la Categoria che hanno consentito un'efficace azione di prevenzione e contrasto alla diffusione del virus Covid-19, oltre che alla migliore organizzazione del lavoro. Ciò, tenendo sempre presente l'interesse generale, le necessità straordinarie e ordinarie delle comunità locali e la ferma volontà di non far venir meno un servizio pubblico essenziale come quello bancario: l'essenziale sistema dei pagamenti, le moratorie dei crediti, l'erogazione di nuova finanza anche con le garanzie pubbliche. Il contributo di tutti i portatori di interesse del Credito Cooperativo - amministratori, soci, lavoratrici, lavoratori - è risultato essenziale per assicurare la continuità di servizio delle Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Casse Raiffeisen nel sostegno creditizio e consulenziale ad imprese e famiglie del Paese.
2. Con gli Accordi nazionali del 13 maggio 2021, che hanno innovato le discipline delle agibilità sindacali e degli assetti contrattuali, le Parti hanno raggiunto importanti intese che finalizzano l'attività di confronto, avviata già con l'Accordo di rinnovo del 9 gennaio 2019, in merito agli aggiornamenti della contrattazione collettiva di Categoria correlati all'attuazione della Riforma del Credito Cooperativo, coniugando le esigenze rivenienti dalla operatività dei Gruppi Bancari Cooperativi con la centralità della banca mutualistica e dei territori di riferimento.
3. In questo contesto di proficue relazioni sindacali e di attenzione, le Parti hanno raggiunto il seguente Accordo di rinnovo del CCNL per i Quadri direttivi e per il Personale delle Aree Professionali che conferma la rilevanza dell'interlocuzione collettiva nazionale anche per la sintesi, la promozione e lo sviluppo delle esigenze comuni della Categoria nell'esperienza mutualistica bancaria con una rinnovata attenzione alle specifiche esigenze di organizzazione del lavoro delle BCC-CR-Casse Raiffeisen, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alle tematiche della sostenibilità ambientale, la valorizzazione delle professionalità, anche attraverso politiche di formazione tecnico-identitaria che possano accrescere competenze e consapevolezza dei ruoli e delle funzioni.

Tutto quanto innanzi premesso le Parti, come in epigrafe individuate,

CONVENGONO

Le seguenti modifiche ed integrazioni al testo del c.c.n.l. risultante dall'accordo di rinnovo del 9.01.2019 e successive modifiche.

ARTICOLO 1

L'art. 1 (Ambito di applicazione del contratto) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 1

Ambito di applicazione del contratto

Destinatari del presente contratto collettivo nazionale di lavoro sono:

- le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, di cui all'art. 33 del D. Lgs. 385/93, e le altre Aziende controllate che svolgono attività creditizia o finanziaria ai sensi dell'art. 1 del



3

D. Lgs. 385/93, o strumentale ai sensi dell'art. 10 del medesimo decreto, che siano aderenti a Federcasse, anche tramite le Federazioni locali;

- le società facenti parte di Gruppo bancario **Cooperativo** ivi compresa la capogruppo e gli Organismi indicati nell'elenco allegato B).

Il presente contratto contiene una disciplina unitaria ed inscindibile dei rapporti di lavoro del personale inquadrato nella categoria dei quadri direttivi e nelle aree professionali.

Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto specifiche regolamentazioni in tema di orario e di inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento.

Al personale interessato da processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate, per le attività di cui all'articolo 3 che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

Nei casi in cui l'attività di gestione dei c.d. "NPL" e/o "UTP" e il relativo personale siano allocati a società non controllate, al personale ceduto interessato dall'operazione e già destinatario del presente contratto nazionale continuerà ad applicarsi la disciplina dello stesso contratto nazionale tempo per tempo vigente. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

Nei casi di cui ai due commi precedenti ~~al precedente comma~~, si darà luogo alla procedura di legge e di contratto che dovrà comunque coinvolgere sia l'Azienda acquirente che alienante nonché l'eventuale ceduta, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'Azienda alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il presente contratto con le relative specificità e demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

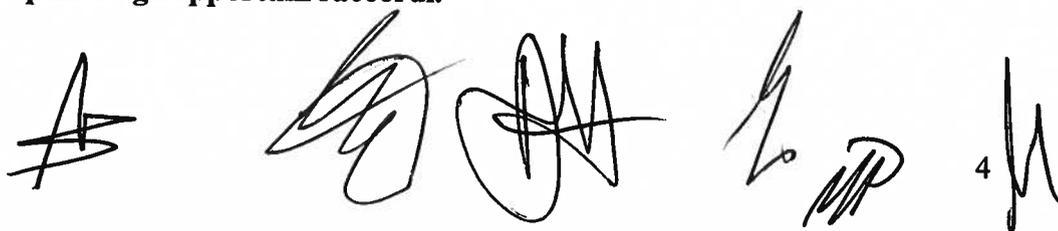
Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che saranno concordati dalle Parti sia l'appalto anche ad aziende che non applichino il presente c.c.n.l. in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo articolo 4.

Il presente contratto non si applica ai rapporti di lavoro del personale espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o gestioni speciali, diversi da quelli di esattoria, non aventi diretta relazione con l'esercizio delle funzioni di cui al primo comma del presente articolo.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Le Parti stipulanti si impegnano, in presenza di evoluzioni di assetti societari, ad incontrarsi per esaminare congiuntamente l'appartenenza all'area contrattuale del presente c.c.n.l.

Nei casi di processi di allocazione di personale e di attività a società non controllate che applichino altro contratto di contenuto comparabile, le parti interessate dai predetti processi si incontreranno per disciplinare gli opportuni raccordi.



In coerenza con il presupposto condiviso dell'unicità del Movimento come valore, le Parti auspicano che si realizzi la **adozione** del presente contratto nell'ambito **delle aziende dell'intero** Movimento stesso.

ARTICOLO 2

L'art. 4 (Attività complementari e/o accessorie appaltabili) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 4

Attività complementari e/o accessorie appaltabili

Le attività complementari e/o accessorie appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:

1. Servizio portafoglio (escluse quelle di cui all'articolo 3, lett. E) e cassa/trattazione assegni; lavorazioni di data entry relative ad attività diback office.
2. Trattamento delle banconote (ammazzettamento, contazione, cernita, etc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori.
3. Attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica.
4. Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso); servizi centralizzati di sicurezza; vigilanza.

Chiarimento a verbale

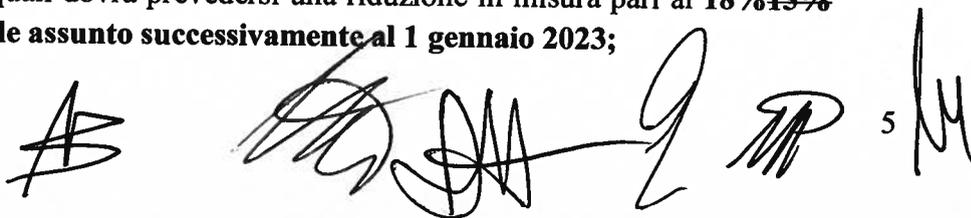
Per "lavorazioni di data entry relative ad attività di back office" si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quali la gestione degli strumenti di pagamento elettronici, il trattamento assegni ed effetti, l'inserimento dati negli archivi informatici.

Contratti complementari

~~Le Parti si impegnano a definire, entro 120 giorni dalla data di stipulazione del c.c.n.l. 7.12.2000, contratti complementari per le attività di cui al presente articolo sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento:~~

Per le attività di cui al presente articolo sui temi che seguono, con l'obiettivo di convergere verso costi competitivi con il mercato di riferimento, si applicano le seguenti previsioni:

- **orario di lavoro settimanale di 40 ore nei confronti del personale assunto o adibito a tali attività successivamente al 1 gennaio 2023; in tale ultima fattispecie si procederà al riconoscimento a titolo di riduzione dell'orario di lavoro di 2 ore e 30 minuti per il numero delle settimane effettivamente lavorate nell'anno;**
- **inquadramento del personale tramite l'applicazione della declaratoria di cui all'articolo che precede (specifiche regolamentazioni) nei confronti del personale assunto successivamente al 1 gennaio 2023;**
- **tabelle retributive, per le quali dovrà prevedersi una riduzione in misura pari al 18%~~15%~~ nei confronti del personale assunto successivamente al 1 gennaio 2023;**



Quanto previsto dal secondo e terzo alinea riguarda il personale assunto successivamente alla data di stipulazione del presente contratto.

* * *

Eventuali future nuove attività, diverse da quelle suindicate, che richiedano, anche in relazione a quanto previsto al punto 15 dell'art.1 del D. Lgs. 385/93, specifiche regolamentazioni o contratti complementari ai sensi della presente norma potranno essere individuate, su istanza di ciascuna delle Parti, in successivi momenti di verifica.

ARTICOLO 3

L'art. 5 (Appalti) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 5 Appalti

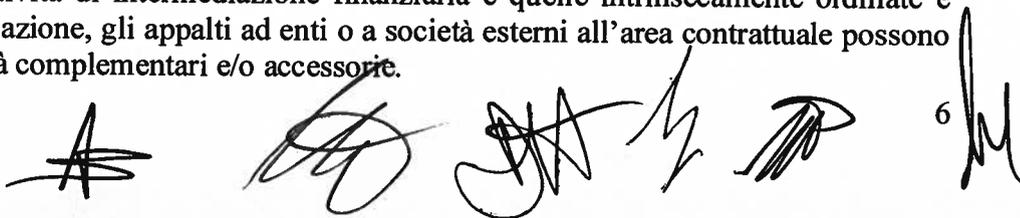
- Gli appalti di servizi ad Aziende terze che non applicano il presente contratto vanno comunicati:
- ~~— alle Organizzazioni sindacali locali, tramite le Federazioni competenti, da parte delle Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane;~~
 - ~~— alle rappresentanze sindacali aziendali, da parte delle Aziende di cui all'art. 8, comma primo, lettera b).~~
 - nell'ipotesi di cui all'art. 8, lett. a), come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021, alle Segreterie locali delle Organizzazioni sindacali, dalle Federazioni Locali o dalle Casse e Società aderenti alla Federazione Raiffeisen, per il tramite di questa;
 - nell'ipotesi di cui all'art. 8, lett. b), come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021, alla Delegazione sindacale di Gruppo, dalle Capogruppo di Gruppo Bancario Cooperativo;
 - nell'ipotesi di cui all'art. 8, lett. c), come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021, alle Rappresentanze sindacali aziendali costituite, dalle Aziende.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela **delle lavoratrici e dei lavoratori** per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazioni di lavoro, nei contratti per gli appalti suddetti vanno sempre inserite apposite clausole che obblighino le Aziende appaltatrici alla osservanza delle disposizioni contrattuali collettive, oltre che delle norme sulle assicurazioni sociali e di sicurezza del lavoro, pertinenti al settore di attività proprio delle medesime Aziende.

In particolare, in materia di sicurezza del lavoro, l'Azienda, come previsto dal D. Lgs. 81/2008, verificherà l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici in relazione ai lavori da affidare in appalto e fornirà loro dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Previa intesa tra Azienda appaltante e Azienda appaltatrice, **il personale i lavoratori** di quest'ultima operanti nei locali dell'Azienda appaltante **possono può** fruire, **se già esistenti**, dei servizi di mensa, degli spogliatoi, nonché dei presidi sanitari d'emergenza, **esistenti in azienda**.

Per quanto riguarda le attività di intermediazione finanziaria e quelle intrinsecamente ordinate e funzionali a tale intermediazione, gli appalti ad enti o a società esterni all'area contrattuale possono concernere soltanto attività complementari e/o accessorie.



L'Azienda che decide un appalto di cui al precedente comma ne dà comunicazione motivata, **con le modalità di cui al primo comma, alle Organizzazioni sindacali locali o alle rappresentanze sindacali aziendali di cui sopra**, e si rende immediatamente disponibile per la procedura di informazione e consultazione.

La procedura è finalizzata a valutare e, ove occorra, a contrattare in merito alle ricadute successive all'affidamento dell'appalto sui livelli occupazionali in atto, ivi compresi gli effetti su qualifiche e mobilità ed ha riferimento, in particolare, anche agli interventi per la riqualificazione, ove occorrono cambiamenti di mansioni.

La procedura ha la durata di **venticinque dieotto giorni**, al termine dei quali l'Azienda può rendere operativa la decisione.

Entro i primi **cinque tre** giorni dopo quello nel corso del quale l'Azienda ha dato la comunicazione di cui al sesto comma, le Organizzazioni sindacali nazionali possono a loro volta, ove ritengano di riconoscere i motivi, informare la Federazione italiana che considerano l'appalto deciso dall'Azienda non corrispondente alle norme contrattuali, indicandone le ragioni e sollecitando l'avviamento di una procedura di esame e confronto che deve esaurirsi entro i successivi quindici giorni. Tale eventuale intervento non interrompe la procedura di cui sopra.

L'Azienda la quale abbia deliberato di indire appalto concernente attività complementari e/o accessorie di cui sopra, fino al compimento del termine della procedura prevista non sottoscrive contratti relativi a tale appalto o sottoscrive con riserva.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

All'atto della stipulazione di un rinnovo di un contratto di appalto con diversa società appaltatrice, le Aziende committenti promuoveranno in capo all'appaltatore subentrante l'introduzione nel contratto di appalto di una "clausola sociale" a garanzia di soluzioni di salvaguardia occupazionale per il personale già impegnato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno sei mesi.

ARTICOLO 4

L'art. 14 (Costituzione dell'Ente bilaterale di Categoria) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

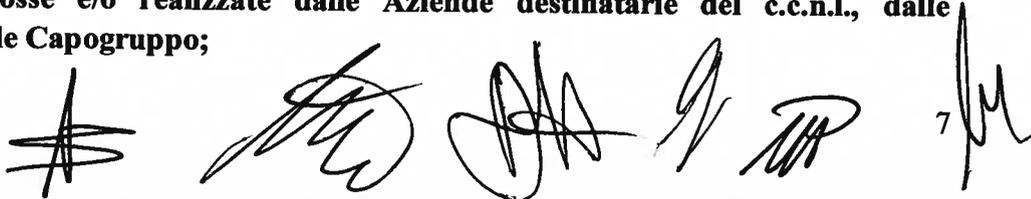
Art. 14

~~Costituzione dell'Ente bilaterale di Categoria~~ *Ente Bilaterale del Credito Cooperativo*

~~È istituito l'Ente bilaterale di Categoria. Le Parti provvederanno a definire lo Statuto entro il 31 marzo 2013. L'Ente bilaterale della Categoria, già istituito con l'Accordo di rinnovo del 9.1.2019 del c.c.n.l., assume la denominazione di Ente Bilaterale del Credito Cooperativo – EnBiCC.~~

EnBiCC, definiti fra le Parti l'atto costitutivo e lo Statuto entro il 15 Dicembre 2022, potrà occuparsi di:

- **valorizzazione delle attività formative di supporto alle esigenze e alle specificità della Categoria, promosse e/o realizzate dalle Aziende destinatarie del c.c.n.l., dalle Federazioni o dalle Capogruppo;**



- promozione di buone pratiche contro la discriminazione e per l'inclusione di soggetti svantaggiati;
- supporto alle politiche di pari opportunità;
- promozione di occupazione di qualità;
- certificazione di contratti di lavoro e di regolarità contributiva;
- conciliazione delle controversie di lavoro;
- sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro e la prevenzione dei rischi tipici del lavoro bancario per i lavoratori;
- attività delle commissioni e osservatori che ad esso vorranno essere ricondotti operando nel suo ambito e integrandone le funzioni.

Le Parti fin d'ora concordano che operano nell'ambito dell'Ente Bilaterale, integrandone le funzioni:

- **il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità (F.O.C.C.) di cui all'art. 24;**
- **l'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 12.**

ARTICOLO 5

L'art. 16 (Informazioni alle Organizzazioni sindacali) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 16

Informazioni alle Organizzazioni sindacali

La Federazione Italiana, la Federazione Raiffeisen e le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi e ~~le Federazioni locali~~ forniranno, annualmente, alle corrispondenti Organizzazioni sindacali, in apposite riunioni, informazioni riepilogative delle situazioni e delle prospettive del Movimento, rispettivamente nell'ambito nazionale, e locale e di Gruppo Bancario Cooperativo, con particolare riferimento ai problemi occupazionali.

Alle Organizzazioni sindacali locali vanno comunicati, inoltre, annualmente, anche in formato elettronico, ~~ove possibile~~:

- la situazione e le prospettive aziendali con riferimento alle linee del sistema del Credito Cooperativo, per la quale, ove richiesto dagli organismi sindacali locali o di Gruppo, si procede ad un esame congiunto che deve esaurirsi entro dieci giorni dall'avvio, ricercando, per quanto riguarda le ricadute sul personale, di convergere verso soluzioni condivise;
- il programma dei corsi di formazione dei nuovi assunti e di aggiornamento e qualificazione per tutto il personale;
- **il numero delle lavoratrici e dei lavoratori in lavoro agile e telelavoro;**
- **gli elenchi numerici del personale di nuova assunzione dei nuovi dipendenti**, con specificazione delle Aziende presso cui sono stati assunti e delle seguenti condizioni di assunzione: contratto a tempo indeterminato, contratto a termine, contratto a tempo parziale, contratto di apprendistato professionalizzante, ~~contratto di inserimento~~, inquadramenti, **contratti complementari;**
- il numero dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato distinti per Azienda;

- i distacchi di personale;
- **l'elenco degli appalti in essere, con indicazione del nome delle società appaltatrici, delle scadenze, delle attività e dei CCNL di riferimento;**
- il numero dei trasferimenti avvenuti e dei rapporti di lavoro cessati;
- gli importi complessivi delle retribuzioni corrisposte ~~nell'ambito del territorio per cui è competente ciascuna Federazione locale,~~ distinti per categorie e qualifiche o gradi e con indicazione del numero dei dipendenti cui si riferiscono (salve le aggregazioni necessarie per evitare approssimazioni a situazioni individuali);
- gli interventi effettuati o previsti per la eliminazione, in occasione di nuove costruzioni o di rilevanti ristrutturazioni di edifici adibiti all'attività aziendale, delle barriere architettoniche **che rendono difficoltoso l'accesso ai portatori di handicap;**
- gli eventi criminosi in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;
- **numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari comminati.**

I dati relativi ad assunzioni, trasferimenti e cessazioni di rapporti di lavoro vanno suddivisi tra personale maschile e personale femminile.

Per le BCC-CR e/o Aziende aderenti a Gruppo Bancario Cooperativo le informazioni di cui sopra verranno comunicate dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo con il dettaglio informativo concernente le singole aziende o banche aderenti al Gruppo.

ARTICOLO 6

L'art. 17 (Riunioni periodiche) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 17

Riunioni periodiche

Sono previsti incontri periodici, annuali, per la gestione ed il controllo dell'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo alle seguenti materie:

- appalti, con riferimento alla natura delle attività appaltate ed alla dimensione quantitativa del fenomeno (**nome della società, scadenza, attività e ccnl di riferimento**);
- fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro;
- assunzioni del personale;
- contratti a termine;
- contratti a tempo parziale;
- contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato;
- contratti di apprendistato professionalizzante;
- distacchi di personale;
- **il numero delle lavoratrici e dei lavoratori in lavoro agile e telelavoro;**
- corsi di formazione;
- rotazione del personale;
- misure di sicurezza ed igiene del lavoro;
- innovazioni tecnologiche e ristrutturazioni;





- controlli a distanza e tutela della riservatezza dei dati personali;
- esame delle posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle Aziende, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
- valutazione delle possibilità – in caso di innovazioni tecnologiche e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive – di predisporre sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all’informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge
- determinazioni di cui all’art. 98 comma terzo.

Resta inteso che nell’ambito delle riunioni periodiche di cui al presente articolo le Aziende renderanno informativa circa l’eventuale svolgimento di tirocini formativi e di orientamento.

Detti incontri avverranno con le Organizzazioni sindacali locali, per quanto riguarda le Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane, e con le rappresentanze sindacali aziendali, per le Aziende destinatarie della contrattazione integrativa aziendale.

Per le BCC-CR e/o Aziende aderenti a Gruppo Bancario Cooperativo le informazioni di cui sopra verranno comunicate dalla Capogruppo alla Delegazione sindacale di Gruppo con il dettaglio informativo concernente le singole aziende o banche aderenti al Gruppo.

Resta inteso che in materia di “fabbisogni qualitativi e quantitativi delle risorse umane in relazione alla organizzazione del lavoro” gli organismi sindacali formulano loro considerazioni nell’ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni, ricercando in questo ambito temporale di convergere verso soluzioni condivise. Esaurita tale procedura l’Azienda adotterà, comunque, le proprie determinazioni.

Chiarimento a verbale

Nel corso degli incontri periodici previsti nel presente articolo e nell’art. 16 relativo alle informazioni alle Organizzazioni sindacali, si procederà anche ad un esame dell’andamento aziendale, sulla base dei dati comunicati, al fine di prevenire le situazioni di precrisi e crisi e valutare la necessità di adottare specifici strumenti con il ricorso alle procedure di cui all’art. 22.

Al fine di superare eventuali situazioni di gravi e persistenti inadempimenti al sistema di relazioni sindacali a livello locale, le parti locali possono chiedere un incontro a livello nazionale, tramite le Parti stipulanti.

ARTICOLO 7

L’art. 18 (Pari opportunità) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 18 Pari opportunità

In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, le Parti stipulanti costituiscono la Commissione nazionale paritetica Pari opportunità. La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:



- stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalimente;
- fornire alle Commissioni locali **o di Gruppo** indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello locale;
- **sviluppo e diffusione di buone prassi.**

Possono costituirsi a livello locale **o di Gruppo**, con le modalità che le parti provvederanno a definire, Commissioni paritetiche per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi del D.lgs. n. 198/2006 e **successive modifiche**, con l'obiettivo di valorizzare le risorse del lavoro femminile.

Il rapporto biennale sulla situazione del personale di cui all'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006 e **successive modifiche**, forma oggetto di esame fra le parti a livello locale **o di Gruppo**.

Le Commissioni locali **o di Gruppo** si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.

Le Parti, nel confermare il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere, convengono di allegare al presente CCNL la Dichiarazione congiunta del 24 novembre 2020 per la parità di genere e contro le molestie e le violenze sui luoghi di lavoro.

ARTICOLO 8

Dopo l'art. 18 del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è aggiunto il seguente:

Art. 18 bis

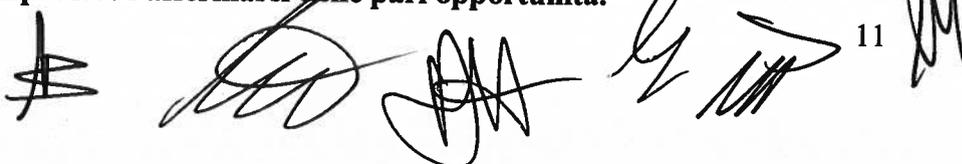
Commissione Politiche per l'inclusione

In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, Federcasse e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione Politiche per l'inclusione.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- **stimolare nel settore la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale;**
- **fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;**
- **sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale;**
- **promuovere piani di «azioni positive» finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.**

11



ARTICOLO 9

L'art. 29 (Materie demandate) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 29 *Materie demandate*

Le materie demandate alla contrattazione integrativa di secondo livello sono le seguenti:

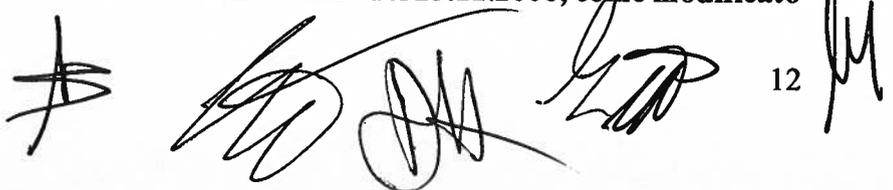
- **Valore di Produttività Aziendale premio di risultato;**
- misure di welfare (qualità della vita e benessere dei dipendenti);
- ticket pasto;
- profili professionali che derivino da nuove attività o da cambiamenti di organizzazione;
- eventuale previsione e disciplina degli esami di idoneità;
- corsi di formazione locali (contenuti e modalità di partecipazione);
- criteri per promozione di programmi di rotazione;
- sicurezza del lavoro, ivi comprese le misure preventive e quelle connesse ad eventi criminosi;
- tutela delle condizioni igienico-ambientali;
- disposizioni in deroga su indennità di rischio ex dichiarazione a verbale in calce all'art. 49;
- accordi di clima finalizzati a prevenire situazioni di disagio negli ambienti di lavoro;
- misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ivi incluse ulteriori modalità di lavoro a tempo parziale.

La contrattazione integrativa di secondo livello deve rispettare i demandi stabiliti dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro; pertanto, le organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano affinché le richieste siano conformi a detti demandi.

Resta inteso che le parti stipulanti a livello locale **o di Gruppo** o aziendale, invieranno, in tempo utile, alle Parti stipulanti il presente contratto le piattaforme rivendicative locali **o di Gruppo** o aziendali al fine di ogni opportuna disamina dei loro contenuti rispetto alle disposizioni del presente contratto, senza pregiudizio per l'avvio delle trattative.

A tal fine, dopo gli incontri preliminari e prima dell'inizio della trattativa integrativa, nascendo controversia sulla rispondenza dei contenuti in concreto proposti o denegati per tale trattativa, in relazione alla norma di rinvio di cui sopra, su richiesta della Federazione locale o delle Organizzazioni sindacali locali, **ovvero della Capogruppo o della Delegazione di Gruppo per quanto riguarda le Aziende e Banche aderenti di cui all'art. 8 lett. b) come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021** (ovvero dell'Azienda e della rappresentanza sindacale aziendale nei casi in cui è prevista trattativa aziendale), interessate, il problema è esaminato in sede nazionale, dalle Parti stipulanti il presente contratto, al fine di ricercare idonee e coerenti soluzioni; durante lo svolgimento di tale procedura, che deve esaurirsi nel termine di **20 15** giorni dalla comunicazione della richiesta di cui sopra (con possibilità di proroga del termine, concordata), restano sospese trattative ed iniziative unilaterali a livello locale, **ovvero di Gruppo** (ovvero aziendale, nei casi anzidetti).

~~Fatto salvo l'impegno di cui all' "Accordo di programma", le Parti stipulanti confermano, in materia di Premio di risultato, esclusivamente ed inderogabilmente per l'erogazione dell'anno 2019 (esercizio 2018), la disciplina di cui all'Accordo nazionale del 23.11.2006, come modificato~~



12

~~dall'Accordo 21.12.2007, Allegato F al presente contratto, fermo restando quanto disposto dai commi seguenti.~~

~~Le parti locali o aziendali, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC, dedurranno dal Risultato Lordo di Gestione una quota pari al 60% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A e.c.), 50% dei proventi da negoziazione di titoli (voce 100/B e.c.).~~

~~Per il Premio di risultato di cui al comma che precede, resta inteso che, ai fini dell'applicazione dell'art. 1 dell'Allegato "F" al presente contratto, le parti, per la classificazione delle BCC in fasce, procederanno ad una costruzione delle stesse senza tener conto del valore massimo e del valore minimo riferito ad ognuno dei quattro indici. Pertanto, il valore massimo è determinato dal secondo valore rilevato all'interno di ciascun indice, e il valore minimo inferiore (valore minimo assoluto) è rappresentato dal penultimo valore registrato, escludendo il valore ultimo all'interno del medesimo indice. Il valore medio assoluto si determina sommando tutti i valori all'interno di ciascun indice, tenuto conto delle esclusioni sopra descritte, diviso il numero complessivo degli addendi.~~

Le Parti confermano l'applicazione della disciplina del Premio di risultato di cui al CCNL 9 gennaio 2019 esclusivamente ed inderogabilmente per l'erogazione del Valore di Produttività Aziendale per l'anno 2022 (esercizio 2021).

Le Parti convengono che i Contratti integrativi di Gruppo (lett. b art. 8 del CCNL come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021) sostituiranno a tutti gli effetti di legge e di contrattazione collettiva l'attuale contrattazione integrativa stipulata dalle Federazioni locali e dalle aziende e/o Banche aderenti facenti parte del Gruppo Bancario Cooperativo stipulante, nei confronti delle quali troverà applicazione il Contratto Integrativo di Gruppo.

A tali contratti è demandata la disciplina del Valore di Produttività Aziendale per quanto riguarda l'erogazione per l'anno 2023 (esercizio 2022) e successivi.

~~Con riferimento alla contrattazione di secondo livello, ivi inclusa l'applicazione dell'art. 11-bis, comma 3), al fine di garantire una gestione ordinata della evoluzione degli assetti contrattuali di Categoria, le Parti dichiarano che detta contrattazione di secondo livello potrà definirsi successivamente al 31.12.2019 e comunque tenendo conto delle specifiche esigenze territoriali che risulteranno condivise.~~

Dichiarazione delle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali

Le Organizzazioni sindacali FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, UGL CREDITO, UILCA firmatarie del presente verbale di accordo ritengono necessario definire a livello di contrattazione di secondo livello la mobilità territoriale, la classificazione del personale e l'impiego delle professionalità.

ARTICOLO 10

L'art. 41 (Lavoratore sottoposto a procedimento penale) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 41

Lavoratore sottoposto a procedimento penale



Il lavoratore che venga a conoscenza, per atto dell'Autorità Giudiziaria (Pubblico ministero od altro Magistrato competente), che nei suoi confronti sono svolte indagini preliminari ovvero è stata esercitata l'azione penale per reato che comporti l'applicazione di pena detentiva anche in alternativa a pena pecuniaria, deve darne immediata notizia all'Azienda. Analogo obbligo incombe sul lavoratore che abbia soltanto ricevuto informazione di garanzia.

Qualora l'Azienda, in relazione a quanto previsto dagli artt. 76 e 77, intenda rinviare alle risultanze anche non definitive del procedimento penale la valutazione dei fatti che hanno dato luogo al procedimento stesso, deve dare di ciò comunicazione per iscritto al lavoratore interessato.

L'Azienda può anche disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del lavoratore interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dall'Azienda per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale.

L'Azienda è tenuta ad effettuare un colloquio su richiesta della lavoratrice o del lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa, nel rispetto del quadro normativo vigente.

La circostanza che il lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari, vi venga poi riammesso dall'Azienda, pendenti le indagini preliminari o le successive fasi di cui al primo comma, lascia immutati gli effetti della comunicazione prevista dal secondo comma.

Il lavoratore allontanato dal servizio, ai sensi dei commi che precedono, conserva, per il periodo relativo, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso viene considerato di servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal presente contratto collettivo di lavoro.

Anche durante il periodo di allontanamento del lavoratore dal servizio per motivi cautelari, restano ferme, così per l'Azienda che per il lavoratore medesimo, le facoltà di recesso dal rapporto di cui all'art. 74.

ARTICOLO 11

L'art. 42 (Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 42

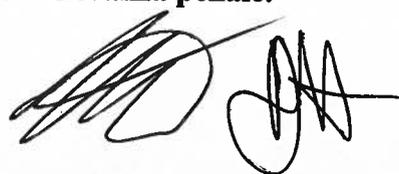
Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

Qualora nei confronti del lavoratore venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale per fatti od atti connessi all'espletamento dei compiti di ufficio od incarichi affidatigli, l'Azienda, fermo restando il diritto dell'interessato a nominare un legale di fiducia, assume a proprio carico le eventuali sanzioni amministrative pecuniarie e le spese giudiziarie, comprese quelle di assistenza legale sostenute.

Le spese legali saranno anticipate dalle Aziende a coloro che abbiano operato attenendosi alle istruzioni ricevute, nelle situazioni caratterizzate da significativi elementi oggettivi di riscontro in tal senso e per tutti i gradi di giudizio.

In tali ipotesi, ai fini di quanto previsto dagli artt. 76 e 77 ogni valutazione in merito alla rilevanza disciplinare del capo di imputazione, in sé considerato, sarà effettuata solo all'esito, anche non definitivo, del procedimento penale.

Ciò ferme restando le prerogative aziendali a fronte del rilievo disciplinare dei comportamenti posti in essere, indipendentemente dalla loro rilevanza penale.



Al dipendente, al quale è accordata la tutela di cui sopra, che sia privato della libertà personale, va conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione, salvi i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.

Qualora il danneggiato ovvero la parte lesa si costituisca parte civile nei confronti del dipendente, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'Azienda.

Il lavoratore che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'Azienda.

Le tutele del presente articolo si applicano al lavoratore anche successivamente alla cessazione del rapporto qualora si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Le tutele del presente articolo non si attuano (quindi non vanno concesse ovvero se già concesse decadono dall'origine) in presenza di iniziative penali di cui sopra conseguenti a fatti od atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'Azienda ed in tutti i casi in cui si ravvisi nel comportamento del dipendente una situazione di conflitto con l'Azienda stessa.

Dichiarazione a verbale

Le Parti stipulanti del presente contratto convengono nel ritenere che le conseguenze di fatti aleatori, imprevisi ed imprevedibili, connessi alla stessa complessa disciplina del credito, non debbono assolutamente attribuirsi all'operatore di fatto della gestione del rischio, rientrando esse piuttosto, in misura largamente prevalente, nel rischio di impresa.

Nota a verbale

Le Parti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.

ARTICOLO 12

L'art. 44 (Provvedimenti disciplinari) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 44

Provvedimenti disciplinari

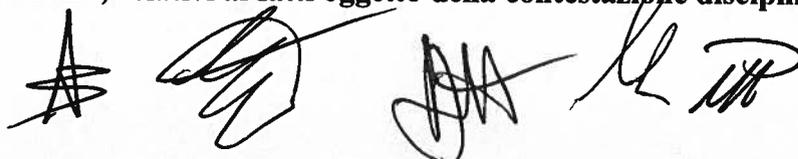
I provvedimenti disciplinari sono:

- a) il rimprovero verbale;
- b) il biasimo scritto;
- c) la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- d) il licenziamento per notevoli inadempimenti degli obblighi contrattuali del lavoratore (giustificato motivo);
- e) il licenziamento per mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

I provvedimenti disciplinari devono essere applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze ed al grado della colpa **valutato tenendo conto delle circostanze di fatto.**

Per il procedimento disciplinare si rinvia alle disposizioni dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300. Il termine a difesa viene elevato a 10 giorni.

Entro il termine di cui al comma che precede, la lavoratrice o il lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare,



necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali.

Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'Azienda dà riscontro alla lavoratrice o al lavoratore.

Quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'Azienda, in attesa di deliberare sul provvedimento disciplinare o sulla risoluzione del rapporto, può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Chiarimenti a verbale

Il rimprovero disciplinare va distinto dall'ordinario richiamo verbale, a tale fine deve esser comunicato con specificazione della relativa natura disciplinare.

L'allontanamento temporaneo del prestatore di lavoro dal servizio, di cui all'ultimo comma, comporta diritto in ogni caso alla retribuzione.

RACCOMANDAZIONE

FederCASSE invita le Aziende ad informare ad un principio di efficienza e brevità l'intero iter procedimentale, circoscrivendo lo stesso al tempo necessario in relazione alle singole fattispecie e alla struttura organizzativa aziendale.

ARTICOLO 13

L'art. 48 (Premio di risultato) e l'Allegato F del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 sono sostituiti dai seguenti:

Art. 48

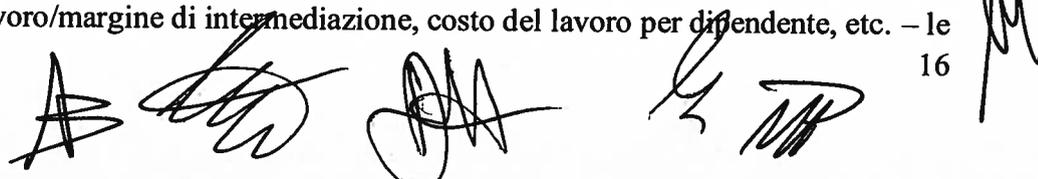
Premio di risultato Valore di Produttività Aziendale

In sede di contrattazione di secondo livello va istituito un **Valore di Produttività Aziendale premio di risultato, che sarà rapportato al valore medio del settore del credito determinato annualmente sulla base di indicatori rappresentativi dell'andamento complessivo delle Aziende, misurato su un orizzonte temporale pluriennale e secondo criteri predeterminati, ai sensi delle disposizioni di cui al presente articolo ed all'Allegato "F" al CCNL.**

L'attribuzione del **Valore di Produttività Aziendale premio** viene effettuata secondo criteri concordati tra le Parti e ha come presupposto l'individuazione degli incrementi di produttività del lavoro, di qualità, di efficienza, di innovazione, di sostenibilità secondo i criteri ESG ed altri elementi di competitività emergenti in sede di contrattazione di secondo livello, ~~nonché dei risultati comunque di indici~~ legati all'andamento economico complessivo delle Aziende e **redistribuito in base all'inquadramento contrattuale**, tenendo conto anche degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

Nella definizione degli importi relativi al **Valore di Produttività Aziendale premio di risultato** possono utilizzarsi, a titolo esemplificativo, uno o più parametri tra i seguenti indicatori depurati da componenti straordinarie positive o negative:

- a) indicatori di redditività (ad es.: ROE, ROA, attività ordinarie su patrimonio, risultato lordo di gestione corretto per il rischio su totale attivo, etc.);
- b) indicatori di efficienza (ad es.: costi operativi/margine di intermediazione, costi operativi/attività fruttifere, costo del lavoro/margine di intermediazione, costo del lavoro per dipendente, etc. – le



voci di redditività lorda possono essere rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria);

- c) indicatori di produttività (ad es.: VAP, valore aggiunto per dipendente, margine di intermediazione per dipendente, fondi intermediati per dipendente, ricavi da servizi per dipendente, impieghi + raccolta per dipendente, etc. – le voci di redditività lorda possono essere rettificare per tener conto degli oneri connessi al rischio di credito imputati a conto economico in via ordinaria);
- d) **indicatori di qualità degli attivi, di struttura patrimoniale, economica, finanziaria e di liquidità (ad es.: texas ratio, NPE/CET1, etc.);**
- e) indicatori di qualità ~~definiti a livello aziendale~~ (ad es.: **indici di gradimento della clientela, numero di ricorsi all'Arbitro bancario e finanziario, reclami, etc.);**
- f) indicatori di rischiosità (ad es.: sofferenze/impieghi, etc.);
- g) indicatori di struttura (ad es.: raccolta indiretta/raccolta diretta, gestioni patrimoniali/raccolta, etc.);
- h) **indicatori di miglioramento della qualità dei processi;**
- i) **indicatori di diversità e inclusione (ad es.: gender pay gap);**
- j) **indicatori di impatto ambientale (ad es.: indicatori ESG, riduzione delle emissioni di CO2, consumo di elettricità, cancelleria, etc.);**
- k) **indicatori di coerenza mutualistica (ad es.: numero di adesione dei soci ed intensità del lavoro con i soci, etc.).**

L'attribuzione del **Valore di Produttività Aziendale premio di risultato** può essere determinata attraverso un indicatore complessivo che può valutarsi, tra l'altro, in termini di:

- un valore predeterminato o classi di valori predeterminati;
- scostamenti rispetto a valori predeterminati;
- variazioni rispetto all'anno o a periodi precedenti;
- percentuali di indici o di valori predeterminati.

Nel caso di utilizzo di più indicatori e/o parametri, questi possono essere opportunamente ponderati secondo le modalità definite al **secondo livello di contrattazione livello locale**.

Il Valore di produttività aziendale non maturerà se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, l'Azienda presenta un bilancio senza utili di esercizio.

~~Le Aziende che presentino un risultato delle attività ordinarie negativo al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni queste ultime laddove imputate al risultato ordinario non daranno luogo all'erogazione del premio di risultato.~~

~~Il premio di risultato può essere determinato sulla base di indicatori relativi alle performance del gruppo e/o dell'azienda capogruppo per le società controllate che, per vincoli di committenza o contrattuale con aziende o azienda del gruppo, svolgano per esse attività prevalente tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carenti di autonomia economica.~~

Il Valore di Produttività Aziendale premio deve avere la caratteristica della totale variabilità in funzione dell'andamento delle Aziende verificato dalle Parti dei risultati conseguiti.

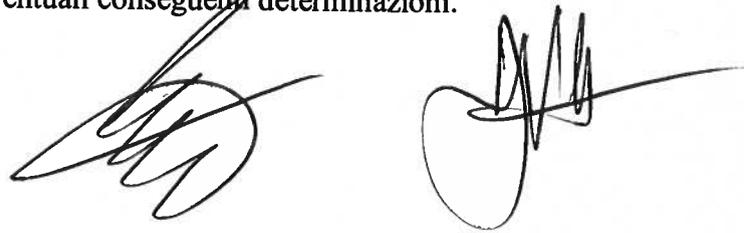
In sede di contrattazione di secondo livello vengono concordati la dinamica, i parametri ed i meccanismi utili per la determinazione quantitativa del **Valore di Produttività Aziendale premio**, nonché i criteri di riferimento scegliendone uno o più di uno tra quelli indicati al **terzo primo** comma.

~~La contrattazione di secondo livello deve, in ogni caso, adottare gli indicatori e seguire la metodologia che le Parti hanno convenuto con accordo nazionale del 23.11.2006, come modificato dall'accordo 21.12.2007 (Allegato F), anche con riferimento alla quantificazione del premio da computarsi in base ad una percentuale, calcolata in relazione agli incrementi medi verificati a livello locale e nella singola Azienda.~~

Le Parti riconoscono la facoltà di optare, volontariamente, per il riconoscimento dell'importo economico del **Valore di Produttività Aziendale** sotto forma di prestazioni di welfare, in tutto o in parte, nei limiti di esenzione fiscale e contributiva stabiliti dalle normative di tempo in tempo vigenti ed alle condizioni stabilite dalla contrattazione di secondo livello, secondo quanto previsto dall'art. 8 come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021.

I contratti di secondo livello, **almeno** anche per la parte relativa alla previsione del **Valore di Produttività Aziendale premio**, sono trasmessi all'Osservatorio previsto dall'art. 12 del presente contratto.

L'Osservatorio nazionale procederà a verificare che la misura del **Valore di Produttività Aziendale premio** erogato sia in linea con il valore medio del settore del credito. Gli esiti di tale verifica saranno rimessi alle Parti per le necessarie valutazioni e le eventuali conseguenti determinazioni.



DISCIPLINA DEL VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE PREMIO DI RISULTATO
(Accordi 23.11.2006; 21.12.2007)

Art. 1

Annualmente le BCC saranno classificate, in sede di **contrattazione di secondo livello locale**, in una delle seguenti fasce indicative, in senso decrescente, del grado di eccellenza raggiunto:

- Fascia 1
- Fascia 2
- Fascia 3
- Fascia 4

Detta classificazione **locale** avverrà utilizzando i seguenti indici tra loro combinati con uguale peso:

- a) **ROE UTILE LORDO SU MEZZI PROPRI**
- b) **SOFFERENZE IMPIEGHI DETERIORATI LORDI (NPL) SU IMPIEGHI LORDI**
- c) **COSTI OPERATIVI SU MARGINE DI INTERMEDIAZIONE**
- d) **MEZZI PROPRI SU RACCOLTA DIRETTA CET1 RATIO**

Gli elementi per il calcolo di tali indici sono quelli riportati nella tabella allegata sotto la lettera A.

Per ogni indice, i limiti delle 4 fasce sono rappresentati da:

- Fascia 1 limite superiore = valore massimo;
 limite inferiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
- Fascia 2 limite superiore = media tra valore massimo e valore medio assoluto;
 limite inferiore = valore medio assoluto;
- Fascia 3 limite superiore = valore medio assoluto;
 media inferiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
- Fascia 4 limite superiore = media tra valore medio assoluto e valore minimo;
 limite inferiore = valore minimo assoluto;

Il valore medio assoluto è costituito dalla somma dei valori diviso il numero complessivo degli stessi.

Per la definizione della fascia di classificazione si darà peso pari a 25 alla fascia registrata da ciascun indice dividendone per 100 la sommatoria con arrotondamento della prima cifra decimale (da 0 a 5 unità inferiore; da 6 a 9 unità superiore).

Resta inteso che, ai fini dell'applicazione del presente articolo, le Parti, per la classificazione delle BCC in fasce, procederanno ad una definizione delle stesse senza tener conto del valore massimo e del valore minimo riferito ad ognuno dei quattro indici. Pertanto, il valore massimo è determinato dal secondo valore rilevato all'interno di ciascun indice, e il valore minimo

inferiore (valore minimo assoluto) è rappresentato dal penultimo valore registrato, escludendo il valore ultimo all'interno del medesimo indice. Il valore medio assoluto si determina sommando tutti i valori all'interno di ciascun indice, tenuto conto delle esclusioni sopra descritte, diviso il numero complessivo degli addendi.

~~I dati relativi alle BCC tornate in bonis ad esito di commissariamento, per il primo esercizio successivo alla conclusione di detto periodo, non vengono considerati nella determinazione delle fasce. Tuttavia, le stesse BCC vengono collocate nella fascia corrispondente al valore della stessa BCC.~~

Per l'attribuzione della fascia di classificazione delle BCC-CR affiliate ad un Gruppo Bancario Cooperativo, la contrattazione di secondo livello determinerà l'ambito territoriale di riferimento anche tenendo conto dell'assetto organizzativo e distributivo del Gruppo Bancario Cooperativo.

Nella definizione dell'ambito territoriale, di cui al comma che precede, in sede di contrattazione di secondo livello, si adatteranno parametri quanto più coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica e di omogeneità socio-territoriale corrispondenti, di norma, ai territori delle regioni amministrative quando vi abbiano sede almeno 10 BCC-CR aderenti allo stesso Gruppo Bancario Cooperativo, con eventuale accorpamento dei territori limitrofi dove abbiano sede un numero inferiore di BCC-CR.

In ogni caso gli ambiti territoriali possono essere riferiti a BCC-CR aventi sede fino ad un massimo di quattro regioni amministrative con non più di 25 BCC-CR complessive, fatta salva la possibilità per la contrattazione di secondo livello di elevare tale limite a sei regioni amministrative, qualora tale accorpamento riguardi non più di 20 BCC-CR.

Art. 2

Le Parti si incontreranno al secondo livello di contrattazione ~~livello locale~~ per determinare l'indicatore, semplice o composto, di produttività e/o efficienza e/o qualità - tra quelli individuati al comma 3, art. 48 del presente c.c.n.l. - in base al quale misurare l'andamento annuale di ogni singola BCC rispetto alla media del biennio precedente.

In ogni caso l'indicatore dovrà tener conto, con peso che le Parti determineranno in sede di contrattazione di secondo livello ~~a livello locale~~, del Risultato Lordo di Gestione rapportato al numero medio dei dipendenti **come riportato in bilancio**.

L'indicatore prescelto resterà comunque valido per tutta la vigenza contrattuale.

Art. 3

Per la quantificazione del **Valore di Produttività Aziendale Premio di Risultato** da erogare complessivamente da parte di ciascuna BCC si terrà conto dell'andamento misurato e della fascia annuale di appartenenza applicando la metodologia che segue.

Per ciascuna fascia verrà stabilito al secondo livello di contrattazione ~~locale~~ un ambito di equivalenza.



20 M

a) BCC in fascia 1

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 4,65 % del Risultato Lordo di Gestione (RLG) registrato nell'anno di misurazione in caso di equivalenza dell'andamento;
- 5,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

b) BCC in fascia 2

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 3,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di equivalenza dell'andamento;
- 4,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza;

c) BCC in fascia 3

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,65 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

d) BCC in fascia 4

L'importo complessivo da erogare sarà pari a:

- 2,15 % del RLG, come sopra definito, in caso di superamento dell'equivalenza.

Le Parti, per determinare l'importo complessivo da erogare per ciascuna BCC, dedurranno dal Risultato Lordo di Gestione una quota pari al 60% delle rettifiche di valore nette per deterioramento di crediti (voce 130/A c.e.), e al 50% dei proventi da negoziazione di titoli (voce 100/B c.e.).

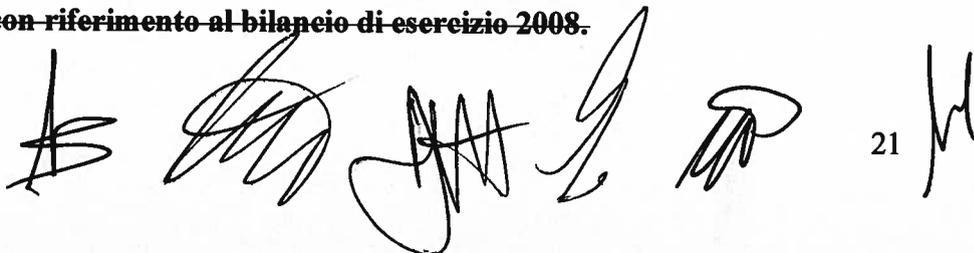
Per le BCC - CR affiliate a Gruppo Bancario Cooperativo, il Valore di Produttività Aziendale sarà determinato al secondo livello di contrattazione, con una prima componente dell'80% di quanto risultante dal calcolo del presente allegato, ed una seconda componente ulteriore determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC-CR a tale andamento.

L'ammontare ~~complessivo~~ del **Valore di Produttività Aziendale Premio di Risultato** da distribuire sarà erogato al personale applicando la scala parametrica di cui all'allegata ~~T~~tabella B.

Entro il mese di luglio di ciascun anno, **per quanto di competenza, le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi e la Federazione Raiffeisen locale** (ovvero l'Azienda in caso di trattativa aziendale) inviano alle Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto integrativo i bilanci (**possibilmente** in formato elettronico ed estraibile) delle proprie BCC associate utili alla successiva verifica tecnica per la determinazione del **Valore di Produttività Aziendale premio di risultato** da erogare.

~~Norma transitoria~~

~~Resta inteso che le sopra riportate percentuali di Risultato Lordo di Gestione fissate per ciascuna fascia sono da applicare con decorrenza dalla determinazione del Premio di Risultato da erogare nell'anno 2009, con riferimento al bilancio di esercizio 2008.~~



Art. 4

Il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Il Premio di Risultato~~ verrà erogato, sotto forma di una tantum, **entro il nel** mese di ~~settembre~~ **ottobre**, al personale in servizio nel mese di erogazione e che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione. Il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Premio di Risultato~~ compete al personale che abbia superato il periodo di prova.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di misurazione, il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Premio di Risultato~~ verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestato, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni.

Nel caso di assenza con diritto alla retribuzione il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Premio di Risultato~~ verrà corrisposto per intero.

Nell'ipotesi di assenze per malattie, con esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai tre mesi, il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Premio di Risultato~~ verrà ridotto proporzionalmente. Nei casi di assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Premio di Risultato~~ verrà ridotto proporzionalmente.

In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale durante l'anno di misurazione, il premio verrà erogato in proporzione alla minore prestazione effettuata.

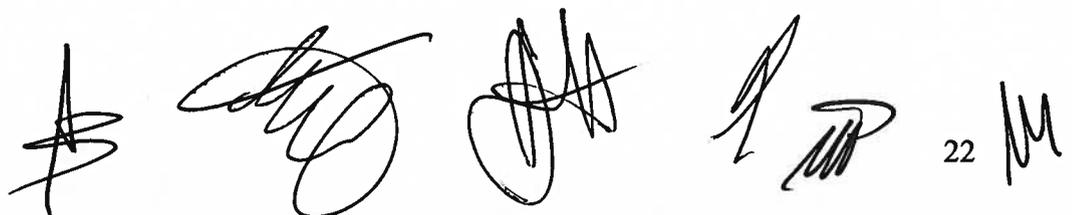
Il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Premio di Risultato~~ verrà erogato anche al personale, non in servizio nel mese di erogazione, che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Sistema nell'ambito di mobilità con i requisiti indicati nel comma 3, art. 62 del presente c.c.n.l. In tal caso, il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Premio di Risultato~~ verrà erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni.

Art. 5

Per le BCC di nuova costituzione, e per quelle interessate da processi di fusione ~~e per quelle commissariate e tornate in bonis~~, il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Premio di Risultato~~ verrà determinato per il solo primo triennio dalla costituzione, ~~o dalla fusione, o dal ritorno in bonis~~ utilizzando parametri specifici, da individuare in sede di contrattazione di secondo livello, comunque coerenti con le finalità e gli indirizzi individuati ~~dal c.c.n.l. e dal presente Allegato accordo~~.

Il **Valore di Produttività Aziendale** ~~Premio di Risultato~~ verrà applicato per le Aziende destinatarie del c.c.n.l. di categoria diverse dalle BCC/CR/Casse Raiffeisen e di quelle di cui al successivo comma, attraverso l'individuazione di parametri e di limiti quantitativi omogenei a quelli stabiliti nel precedente articolo 3.

Il **Valore di Produttività Aziendale** per il personale delle Aziende del Gruppo Bancario Cooperativo diverse dalle BCC-CR sarà determinato sulla base di una combinazione di indicatori relativi anche all'andamento del bilancio consolidato del Gruppo Bancario Cooperativo.



22 M

~~Per le Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Iccrea, il Premio di Risultato verrà determinato a livello di Gruppo, sulla base delle risultanze del bilancio consolidato di Gruppo, e definito con le Organizzazioni sindacali di riferimento in coerenza con gli indici ed i criteri individuati dal c.e.n.l.~~

Art. 6

~~Il Valore di Produttività Aziendale Premio di Risultato non viene considerato a nessun effetto sulle retribuzioni indirette, differite e non viene computato nel T.F.R.~~

Art. 7

~~Il Premio di Risultato non maturerà: a) se, nell'anno immediatamente precedente a quello di erogazione, la singola BCC/CRA presenta un bilancio senza utili di esercizio; b) se la singola BCC/CRA risulti commissariata o posta in liquidazione al momento dell'erogazione.~~

~~All'esito del commissariamento potrà essere richiesto alla Federazione locale da parte delle OO.SS. aderenti alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo un esame congiunto finalizzato a verificare la possibilità che il Premio di Risultato, con riferimento al periodo per il quale non è maturato, venga, in tutto o in parte, ripristinato.~~

Art. 8

L'erogazione del Valore di Produttività Aziendale ~~Premio di Risultato~~ sostituisce, fino a concorrenza, ogni attribuzione economica eventualmente corrisposta dall'Azienda ed avente medesima natura e finalità. Le conseguenze e la pertinenza dell'avvenuta sostituzione saranno oggetto di esame congiunto che potrà essere richiesto a livello aziendale dalle OO.SS. aderenti ~~ardenti~~ alle Organizzazioni nazionali che hanno negoziato il presente accordo.

Art. 9

~~Le Parti convengono che la presente disciplina riveste carattere sperimentale. Pertanto, rimane applicabile unicamente per le erogazioni di premio di risultato relative agli anni 2007 e 2008, con riferimento rispettivamente ai bilanci 2006 e 2007.~~

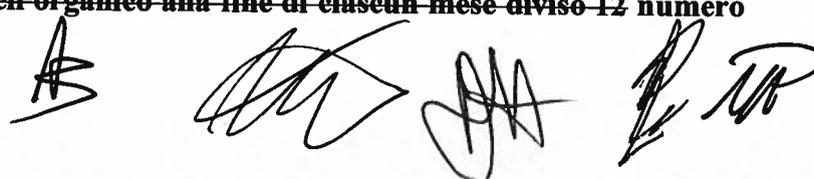
Al secondo livello di contrattazione, in occasione della verifica dell'andamento produttivo ed economico aziendale, in coerenza con i principi e le finalità che disciplinano il Valore di Produttività Aziendale, si potranno valutare gli eventuali impatti sugli indicatori di bilancio, dovuti all'applicazione di misure prudenziali e/o agli effetti di attività finanziarie, adottate in via straordinaria e non ricorrente, che abbiano significativa valenza rispetto alla verifica dell'andamento.

Le Parti si riservano ~~inoltre~~ di effettuare, ~~entro il 30.6.2007~~, una verifica tecnica, anche alla luce delle risultanze quantitative dei bilanci 2006~~22~~, per accertare eventuali ulteriori effetti distorsivi derivanti dall'applicazione di quanto innovato della presente disciplina dei nuovi principi contabili nelle componenti definite nella tabella allegata A.

Allegato A

~~Le informazioni sono tratte dal 5° aggiornamento (del 22 dicembre 2017) della circolare 262 della Banca d'Italia~~

ROE	UTILE SU MEZZI PROPRI
UTILE AL LORDO DELLE IMPOSTE	Voce 300 260 di CE (utile/perdita d'esercizio utile/perdita della operatività corrente al lordo delle imposte) rettificata delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie valutate al FV con effetto a conto economico) e 230 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) depurate dell'effetto imposte determinato applicando l'aliquota media dell'anno precedente registrata nell'ambito federativo di riferimento
MEZZI PROPRI	Voci da 120 di SP (azioni rimborsabili) a 180 di SP (utile/perdita dell'esercizio). La voce 180 deve essere rettificata conformemente a quanto effettuato per la voce 300 di CE
ESPOSIZIONI DETERIORATE LORDE SOFFERENZE LORDE	TABELLA A.1.7 della sezione 1 della parte E della nota integrativa (esposizioni per cassa e fuori bilancio vs clientela, valori lordi e netti). Il valore da considerare è quello riportato nella colonna "Esposizione lorda"
IMPIEGHI VS CLIENTELA	Voce 40b dello SP (attivo) rettificata per tenere conto dell'effetto dovuto all'eventuale riclassifica ad altra voce dei finanziamenti attivi coperti, eventualmente valutati al FV (FVO) e da altra voce del titolo junior
COSTI OPERATIVI	Voce 160 di CE (spese amministrative al netto dei costi degli esodi incentivati, che non comportino attivazione delle prestazioni del "Fondo di solidarietà")
MARGINE DI INTERMEDIAZIONE	Voce 120 di CE al netto della voce 110 di CE + Voce 200 di CE (altri proventi /oneri di gestione)
RLG	Voce 120 di CE (margine di intermediazione) al netto delle voci 110 di CE (risultato netto delle attività e passività finanziarie con impatto a conto economico) e 230 di CE (risultato netto della valutazione al FV delle attività materiali e immateriali) + voce 160 (spese amministrative) di CE e voce 200 (proventi/oneri di gestione)
NUMERO DIPENDENTI	numero medio annuo calcolato sommando le consistenze dell'organico alla fine di ciascun mese diviso 12 numero



**risultante dalla nota integrativa al bilancio sezione c) -
tabella 10.2**

**RACCOLTA
DIRETTA**

Voci 10b (Debiti vs clientela) e 10c (Titoli in circolazione) di SP. Il valore così ottenuto va rettificato della componente legata alla riclassifica dei prestiti subordinati avvalendosi dell'informativa di dettaglio riportata in NI sezione 1 del passivo, tabella 1.4

Allegato B

SCALA PARAMETRALE

INQUADRAMENTI

SCALA PARAMETRALE

Quadri direttivi

4° livello	232,67
3° livello	197,75
2° livello	177,13
1° livello	166,98

3ª Area Professionale

4° livello	147,81
3° livello	136,49
2° livello	128,95
1° livello	122,34

2ª Area Professionale

2° livello	114,75
1° livello	107,37

1ª Area Professionale

livello unico	100,00
---------------	---------------

ARTICOLO 14

L'art. 54 (Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 54

Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale

Le assenze devono essere senza ritardo segnalate e giustificate all'Azienda.

L'assenza per brevi permessi retribuiti che l'Azienda concede per giustificati motivi personali o familiari non è computabile nelle ferie annuali.



Per gravi motivi personali o familiari del lavoratore, l'Azienda può concedere adeguati periodi di congedo, compatibilmente con le esigenze di servizio, determinando se e per quanto tempo corrispondere il trattamento economico.

I permessi e i congedi anzidetti vanno concessi con criteri uniformi nell'ambito aziendale; ad esempio, vanno concessi permessi retribuiti per nascita di figli, decesso di familiari stretti, comprovate visite specialistiche (cui il lavoratore stesso debba sottoporsi).

L'Azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, riconosce al lavoratore che ne faccia richiesta un'aspettativa non retribuita per motivi di studio, familiari e personali e per lo svolgimento di attività di volontariato ai sensi dell'art. 91 del presente contratto fino ad un massimo di un anno utilizzabile anche in modo frazionato, di massima in non più di due periodi. Detta aspettativa può essere revocata qualora vengano a cessare i motivi per i quali era stata richiesta.

L'aspettativa può essere nuovamente richiesta solo dopo un periodo di servizio effettivo di 5 anni.

Le Aziende, nella concessione dell'aspettativa di cui sopra, accoglieranno comunque le domande dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa fra 3 e 8 anni, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Il periodo trascorso in aspettativa non comporta decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

I 3 giorni di permesso di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, spettano alle lavoratrici/lavoratori anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del convivente more uxorio o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

Le Aziende valuteranno con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (es.: bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia).

Con riferimento a richieste di flessibilità oraria, ai sensi dell'art. 6 della legge n. 170/2010, formulate da genitori per l'assistenza a casa di figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA), le Aziende riconoscono permessi retribuiti durante l'anno scolastico nella misura massima di 5 giorni, fruibili anche ad ore, con un preavviso di 10 giorni.

Il lavoratore ha diritto, quando contragga matrimonio, ad un congedo straordinario di 15 giorni consecutivi, non computabili come ferie.

Il periodo di congedo matrimoniale è da considerare a tutti gli effetti come trascorso in servizio.

RACCOMANDAZIONI DELLE PARTI

Le Parti raccomandano alle Aziende di favorire la fruizione delle flessibilità previste dal presente articolo da parte dei lavoratori/lavoratrici che prestano assistenza a familiari ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.



Le Parti raccomandano alle Aziende, ai fini della concessione di permessi o periodi di congedo di cui al presente articolo, di valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affido e tutela di minori.

ARTICOLO 15

L'art. 55 (Malattie e infortuni) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 55

Malattie e infortuni

In caso di assenza per malattia o infortunio, accertato, l'Azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

- a) mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;
- b) mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- c) mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;
- d) un mese per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 18 mesi, se l'anzianità sia superiore a 12 anni e non superi i 25 anni;
- e) mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi suindicati sono aumentati dell'80 per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, malattie cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative, insufficienza renale cronica (IRC), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 40 mesi complessivi.

Alle lavoratrici e ai lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongano a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

Ai fini del computo del trattamento previsto dai commi precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio - sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al comma 9 - verificatesi nei 18 mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825.

Su richiesta scritta del lavoratore, l'Azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento in corso, nonché su quelli verificatisi nel periodo di cui al comma che precede.

L'Azienda, inoltre, segnalerà al lavoratore interessato, almeno 30 giorni prima, la scadenza del termine del periodo di comporta contrattualmente previsto.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia se la malattia sia iniziata prima di tale data.



Se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio, accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 52.

In caso di assenza con indennità a carico dell'INAIL o dell'INPS, il trattamento economico previsto da questo articolo va corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte di detti Istituti.

Perdurando l'incapacità temporanea da malattia o da infortunio oltre i termini indicati nei precedenti commi 1 e 2, il lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 12 mesi.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare 12 mesi in un quinquennio.

Nei casi di malattie di carattere oncologico, ovvero di quelle di cui al secondo comma, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente articolo è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in più periodi.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui il lavoratore abbia maturato i requisiti anzidetti.

Al tossicodipendente, in effettiva cura riabilitativa, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro, una aspettativa non retribuita per la durata massima di 24 mesi, frazionabile in più periodi nel corso di 36 mesi.

I periodi trascorsi in aspettativa non comportano decorso dell'anzianità, a nessun effetto.

ARTICOLO 16

L'art. 56 (Maternità/Paternità/Congedi parentali) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 56

Maternità/Paternità/Congedi parentali

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, la lavoratrice/lavoratore ha diritto di assentarsi dal servizio per un periodo di 5 mesi con il normale trattamento economico, integrando l'Azienda l'indennità corrisposta dall'INPS.

L'integrazione di cui sopra spetta alla lavoratrice anche nei casi di maternità a rischio certificata come previsto dalle norme vigenti in materia.

Ove durante il periodo di cui al comma primo intervenga malattia o infortunio, si applicano le disposizioni dell'art. 55 a decorrere dal giorno in cui si manifesta la malattia o sopravviene l'infortunio.

La lavoratrice/il lavoratore affidatario del minore (ai sensi dell'art. 10, legge 4 maggio 1993, n. 184) può avvalersi dell'astensione dal lavoro durante i primi tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino nella famiglia affidataria.

 28 

I periodi di assenza dal lavoro previsti dall'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, vanno computati nell'anzianità di servizio agli effetti degli avanzamenti e benefici economici automatici di cui all'art. 115 oltre che agli effetti di legge.

Il congedo di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001, su richiesta scritta della lavoratrice o del lavoratore, unitamente alla documentazione inoltrata all'INPS, con preavviso di almeno 5 giorni lavorativi, può essere fruito in modo frazionato per periodi minimi consecutivi di un'ora giornaliera o multipli di mezz'ora, fermo restando che la somma dei congedi orari nell'arco di ciascun mese deve corrispondere comunque a giornate intere. La paga oraria e giornaliera è calcolata ai sensi delle relative disposizioni del presente contratto.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'Azienda può accordare fino al terzo anno di vita del bambino alle lavoratrici e ai lavoratori che ne facciano richiesta, una riduzione della durata dell'intervallo di cui all'art. 123, fermo quanto previsto dalla legge in materia di pause.

ARTICOLO 17

L'art. 63 (Formazione) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 63 Formazione

La formazione continua del personale, **qualificata e qualificante**:

- rappresenta lo strumento essenziale per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali, personali e tecnico-identitarie, la tutela dell'occupazione, la mobilità, ~~la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali~~;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera e alla valorizzazione delle professionalità secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume una valenza ~~un ruolo~~ strategica ~~o~~ per la realizzazione degli obiettivi caratteristici della mutualità bancaria e lo sviluppo delle comunità locali all'insegna della sostenibilità integrale nonché per il supporto alle ~~delle necessarie~~ trasformazioni dell'attività ~~industria~~ bancaria e ~~la valutazione delle risorse umane~~;
- ~~assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.~~
- favorisce la trasmissione intergenerazionale delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze professionali.

Pertanto, le Aziende, ~~e/o~~ le Federazioni locali ~~e/o~~ le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza, di inclusione e di pari opportunità, nel rispetto, ~~a far tempo dal 1° gennaio 2001~~, delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a ~~30~~ 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore "pacchetto" di ~~30~~ 26 ore annuali, di cui ~~10~~ 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue ~~20~~ 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.



29

La formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta **in parte** anche tramite autoformazione e/o **in modalità a distanza**, con l'ausilio di adeguata strumentazione ~~anche informatica~~ ed in idonee condizioni di svolgimento.

La formazione tecnico-identitaria, quale risposta ai principi di sviluppo inclusivo e partecipato dei territori e delle comunità locali, con lo scopo di favorire sinergie fra le economie di territorio e di prossimità, viene promossa, ai sensi dell'art. 8, comma 3 come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021, anche per consentire l'accesso alle risorse mirate al sostegno dei territori.

La formazione tecnico-identitaria per tutto il personale, a valere nei pacchetti formativi di cui al secondo comma, è considerata strategica e sarà oggetto di programmazione per almeno 10 ore annue, a valere dall'anno 2023.

Per il personale di nuova assunzione, nei primi due anni di servizio, è prevista la partecipazione ad attività formative tecnico-identitarie per almeno 15 ore annue, nelle seguenti materie:

- quadro normativo specifico del Credito Cooperativo;
- finalità mutualistiche e di sviluppo durevole, inclusivo e partecipato come fattori competitivi;
- contributo delle BCC all'inclusione sociale, alla riduzione delle disuguaglianze dei redditi e fra generi e fra generazioni nei territori dove operano;
- contrattazione collettiva e strumenti di welfare del Credito Cooperativo;
- revisione cooperativa.

Le pubblicazioni ~~editoriali~~ curate da Federcasse che sviluppano le tematiche della cooperazione di credito e dell'attività bancaria cooperativa e mutualistica ~~—attraverso le modalità di cui al precedente comma—~~ concorrono all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. b, del presente articolo.

In proposito Federcasse, di volta in volta, previo confronto con le OO.SS., per ciascuna ~~tipo di~~ pubblicazione, indicherà il corrispondente valore formativo orario.

A ciascuna lavoratrice ed a ciascun lavoratore, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

Ai fini della medesima **tipologia di** formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'Azienda, su richiesta **delle lavoratrici e dei lavoratori**, eventuali ~~p~~Particolari situazioni personali e/o **di cura ed assistenza familiari, con specifico riguardo al personale femminile**, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

~~Dall'anno 2001 a ciascun lavoratore è destinato uno specifico pacchetto formativo di 5 ore retribuite.~~

~~La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.~~

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le parti a livello locale, per le Casse aderenti alla Federazione Raiffeisen, o di Capogruppo, con il dettaglio informativo e di confronto concernente le singole aziende o banche aderenti al Gruppo, ovvero per il tramite delle Federazioni Locali in caso di accordi sulla

formazione identitaria stipulati da queste nell'ambito dell'art. 8 comma 3 come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021.

Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora siano apportate sostanziali modifiche in materia.

Nell'ambito del medesimo incontro sono definite le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti, **anche con specifico riferimento al personale con disabilità.**

Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

All'attuazione di quanto previsto dalla presente norma può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere sia territoriale che aziendale, secondo le necessità collegate a ragioni di carattere tecnico ed organizzativo.

Andranno favoriti programmi formativi diretti a consentire la trasmissione intergenerazionale delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze professionali.

Le Aziende, nell'ambito delle attività formative, sono invitate ad illustrare annualmente al personale il proprio Bilancio sociale o Bilancio di coerenza e la Dichiarazione consolidata non finanziaria del Gruppo alla quale sono affiliate o l'equivalente per la Federazione Raiffeisen.

Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, sono organizzati - utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal secondo comma del presente articolo - corsi di riqualificazione del personale interessato.

Nel corso degli anni **2022 e 2023 ~~2019 e 2020~~**, la partecipazione ad incontri, sessioni, seminari di addestramento, anche in affiancamento lavorativo, promossi dalle Capogruppo **dei Gruppi bancari Cooperativi, nonché dalle Federazioni locali e/o** da Federcasse in accordo con le Capogruppo ai fini dell'attuazione della Riforma del Credito Cooperativo, debitamente documentata, concorre all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. a) e b), del presente articolo.

Ulteriori corsi indetti ed organizzati per addestramenti professionali si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.

L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti **normativi e di contrattazione collettiva tempo per tempo vigenti previsti dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione del 22 dicembre 1998.**

Nei corsi di formazione per nuovi assunti, vanno riservate due ore a dirigenti delle Organizzazioni sindacali più rappresentative (o loro raggruppamenti) per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità o paternità, malattia o infortunio, **nonché per lunghi periodi a qualsiasi titolo**, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che - nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere - facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

31

~~A livello locale le parti si incontreranno al fine di valutare~~ Attraverso specifici incontri le Aziende ed i competenti Organismi sindacali, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 8 come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021, valutano la possibilità di realizzazione di progetti di formazione relativi a normative, bandi o avvisi di iniziativa europea, nazionale, locale o bilaterale, ai sensi della vigente normativa UE che consentano di accedere ai relativi finanziamenti.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 22 come modificato dall'Accordo 13 maggio 2021, nei casi di riorganizzazioni, ristrutturazioni, concentrazioni e scorpori, nonché di innovazioni normative, organizzative e tecnologiche che possono riguardare anche l'offerta di prodotti e servizi e che determinino la necessità di adottare un progetto inerente le modalità specifiche di utilizzo dei pacchetti formativi di cui al secondo comma del presente articolo, verrà fornita informativa alle Organizzazioni sindacali con le modalità previste dall'art. 22 e/o dall'art. 11 bis come modificati dall'Accordo 13 maggio 2021 l'Azienda informa, anche per il tramite della Federazione locale, le Organizzazioni sindacali locali in merito al suddetto progetto.

Il progetto può prevedere diverse modalità, anche temporali, di erogazione della formazione, articolando la fruizione della stessa di tale formazione su periodi pluriennali (massimo 3 anni), tenendo conto anche dei diversi fabbisogni formativi correlati alle professionalità individuate nel progetto stesso.

Le Organizzazioni sindacali locali possono chiedere, entro 5 giorni dalla informativa corredata dal relativo progetto, l'attivazione di una procedura di confronto, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dal ricevimento dell'informativa, finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni sopra richiamate ed alla ricerca di soluzioni condivise. L'Azienda non può dare attuazione al progetto finché la procedura non si è esaurita.

Dichiarazione delle Parti

Le Parti ritengono necessario che le Aziende conformino i propri comportamenti ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Sulla evoluzione del processo di digitalizzazione in ambito bancario, le Parti prenderanno a riferimento i principi contenuti nella "Joint declaration on the impact of the digitalisation on employment" sottoscritta dalle Parti Sociali europee il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Chiarimento a verbale

Le ore di formazione previste dalla contrattazione di secondo livello concorrono al raggiungimento del quantitativo di formazione stabilito nel presente articolo.

ARTICOLO 18

L'art. 88 (Provvidenze per i disabili) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 88

Inclusione e Provvidenze per i disabili le persone con disabilità

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone con disabilità in condizione di diversa abilità. A tal fine le Parti invitano le Aziende a favorire l'adozione di una organizzazione aziendale attenta alle esigenze del personale con disabilità, anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni.

Per ciascun familiare fiscalmente a carico, che risulti portatore di handicap ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n. 104, viene corrisposto un contributo annuale di euro ~~1.032,91~~ **1.500,00**; tale contributo va corrisposto entro il mese di giugno di ciascun anno, su presentazione di certificazione medica attestante per l'anno in corso il sussistere delle anzidette condizioni; tale contributo assorbe fino a concorrenza, le analoghe provvidenze economiche correnti a livello regionale o aziendale.

Nell'ambito delle misure organizzative di sostegno, le Aziende comunicheranno al proprio interno le figure competenti per la gestione del tema.

Le Aziende garantiscono un'adeguata dotazione di postazioni e di presidi a supporto.

Le Aziende, nel corso di un apposito incontro, informano gli organismi sindacali aziendali circa le azioni poste in essere con riferimento alle previsioni del presente paragrafo e sugli sviluppi delle iniziative eventualmente condivise. Tale informativa può essere resa nell'ambito di quanto previsto dall'art.16.

ARTICOLO 19

Dopo l'art. 90 del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è aggiunto il seguente:

Art. 90 bis

Tutele delle Unioni Civili

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile, si considerano integralmente e ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 2016, n. 76.

ARTICOLO 20

L'art. 104 (Sviluppo professionale) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 104

Sviluppo professionale

Lo sviluppo professionale nell'area dei Quadri Direttivi è finalizzato alla individuazione di figure professionali – correlate ai diversi livelli di responsabilità – sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale.

In particolare, la formazione in questa area deve risultare coerente rispetto ai predetti ruoli di riferimento, con specifica attenzione allo sviluppo delle competenze gestionali, di coordinamento e di attuazione integrata dei processi produttivi e/o organizzativi, **evitando ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera, secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle Aziende stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.**

Entro il 30.6.2006, per i quadri direttivi di 3° e 4° livello vanno definiti, nei progetti delle Federazioni locali, i ruoli chiave anche da raggruppare in aggregazioni omogenee di competenze, sia specialistiche che di gestione e/o coordinamento e/o controllo di risorse tecniche e umane, con particolare riguardo alle esigenze di mercato e commerciali, con i connessi trattamenti retributivi che possono anche comportare il superamento del trattamento tabellare fissato in sede nazionale.

Entro il termine indicato al comma precedente detti progetti sono altresì comunicati alle Organizzazioni sindacali locali che possono formulare considerazioni e proposte, avviando, in tal modo, una procedura di confronto della durata massima di 35 giorni, finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui ai commi che precedono, fermo restando che decorso il termine della procedura stessa i progetti sono operativi ad ogni effetto presso le Aziende.

Le Federazioni locali e le organizzazioni sindacali locali possono chiedere l'intervento delle Parti nazionali per essere assistite nel corso della predetta procedura.

Qualora la Federazione locale non provveda a quanto stabilito al terzo comma, ciascuna delle Parti può richiedere l'attivazione di un confronto a livello nazionale finalizzato a dare attuazione alla citata disposizione contrattuale.

Al quadro direttivo che abbia percepito l'indennità di ruolo chiave per almeno 12 mesi – da computare a decorrere dall'assegnazione e comunque non prima della data di stipulazione del presente accordo – verrà assicurato, in caso di revoca dell'incarico, un importo corrispondente sotto forma di assegno *ad personam* riassorbibile.

Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto in tema di reinserimento dei lavoratori assenti per congedi parentali, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

RACCOMANDAZIONE

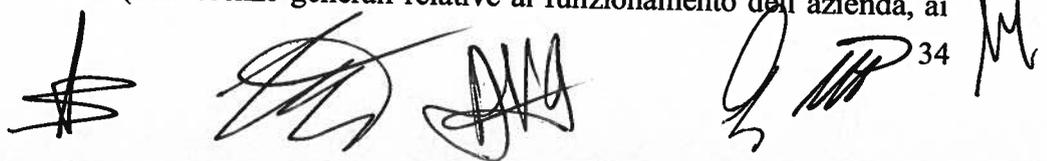
Le Parti raccomandano alle Aziende di rafforzare modalità di sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche al fine di diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate.

ARTICOLO 21

L'art. 116 (Sviluppo professionale) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 116 Sviluppo professionale

Per i lavoratori appartenenti alle aree professionali lo sviluppo professionale viene perseguito in prima istanza tramite formazione di base (conoscenze generali relative al funzionamento dell'azienda, ai

 34 

prodotti e servizi, alle procedure produttive e distributive; sviluppo di capacità di relazioni commerciali con la clientela) **evitando ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera, secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.**

A tale fase ne seguirà una più avanzata opportunamente integrata con esperienze pratiche di lavoro e mobilità su diverse posizioni di lavoro finalizzata ad accrescere nel lavoratore le competenze (specialistiche e/o commerciali e/o di coordinamento gerarchico).

Particolare attenzione sarà dedicata alla modulazione di progetti di sviluppo professionale per i profili più elevati degli appartenenti alla 3^a area professionale, 1° livello retributivo, ed alla 3^a area professionale, dal 2° al 4° livello retributivo, allo scopo di favorire la possibilità di accesso a ruoli di maggior rilievo anche facenti parte della categoria dei quadri direttivi.

Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto in tema di reinserimento dei lavoratori assenti per congedi parentali, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

RACCOMANDAZIONE

Le Parti raccomandano alle Aziende di rafforzare modalità di sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche al fine di diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate.

ARTICOLO 22

L'art. 131 (Commissione nazionale di studio per la sicurezza) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 131

Commissione nazionale di studio per la sicurezza

~~Le Parti stipulanti attiveranno entro il 31/3/2008 la Commissione nazionale di studio in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.~~

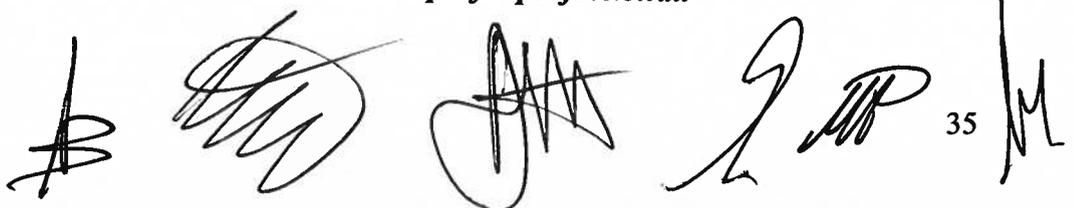
Le Parti confermano il ruolo della Commissione nazionale di studio per la sicurezza come luogo di monitoraggio, consultazione e confronto in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

ARTICOLO 23

L'art. 135 (Commissione di studio sull'inquadramento del personale) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

Art. 135

~~Commissione di studio sull'inquadramento del personale~~ *Commissione nazionale sul sistema di classificazione del personale e sui profili professionali*



35

~~Le Parti firmatarie attiveranno, entro 30 giorni dalla stipulazione del presente contratto, i lavori di una Commissione paritetica di studio per un riesame del sistema di classificazione del personale, delle declaratorie e dei profili professionali contenuti nel contratto, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese di settore.
La Commissione dovrà concludere i suoi lavori entro il mese di marzo 2013.~~

È istituita la Commissione nazionale sul sistema di classificazione del personale e sui profili professionali.

La Commissione è composta fra le Parti negoziali e provvederà ad aggiornare, adeguare e innovare il sistema di classificazione del personale ed i profili professionali regolati dal presente contratto. Questo al fine di valorizzare le lavoratrici e i lavoratori tramite il loro sviluppo personale e professionale.

La Commissione si coordinerà anche con l'“Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo”

La Commissione nazionale avvierà le proprie attività entro settembre e completerà i propri lavori entro la vigenza del presente c.c.n.l. (31 dicembre 2022), fermi gli ambiti di competenza dei vari livelli di contrattazione.

ARTICOLO 24

Dopo l'art. 140 del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è aggiunto il seguente:

Art. 141

Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo

Le Parti stipulanti istituiscono l'“Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo”.

Obiettivo dell'Organismo è di monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione per elaborare soluzioni condivise da sottoporre alla Commissione nazionale di cui all'articolo 135, anche ai fini dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi.

L'Organismo è composto da un componente per ogni Organizzazione sindacale stipulante il CCNL Federcasse e da un uguale numero di rappresentanti designati da Federcasse nell'ambito della Delegazione sindacale e, nello svolgimento della propria attività, potrà avvalersi del supporto di qualificati partner, istituti di ricerca e università per l'approfondimento di profili specifici. L'Organismo si riunisce con cadenza trimestrale, nonché su richiesta di una delle Parti.



ARTICOLO 25

L'Allegato E (Disciplina del Lavoro a tempo parziale) del c.c.n.l. del 9 gennaio 2019 è sostituito dal seguente:

DISCIPLINA DEL LAVORO A TEMPO PARZIALE

Allegato E

Art. 1

Contratti di lavoro a tempo parziale possono essere stipulati, sia per trasformazioni di contratti in corso, sia per assunzioni dall'esterno.

L'Azienda prima di procedere all'assunzione di **lavoratrici e lavoratori a tempo parziale** – sulla quale non è prevista alcuna percentuale di contingentamento - deve preferire, ove richiesta, la trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale purché vengano accettate le condizioni stabilite dall'Azienda per la programmata assunzione a tempo parziale.

Presso ciascuna Azienda le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non possono essere superiori al 20% del personale in servizio a tempo pieno, con arrotondamento ad uno dell'eventuale frazione.

Per le assunzioni dall'esterno con contratti di lavoro a tempo parziale, è esclusa ogni misura di contingentamento.

Hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time le lavoratrici e ai lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/1992. A loro richiesta il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Art. 2

L'Azienda è tenuta ad accogliere le richieste di trasformazione ~~da~~ dei contratti a tempo pieno ~~a~~ in contratti a tempo parziale, nel limite di 1 unità per ogni **20 25** dell'organico in servizio in presenza delle esigenze di cui al successivo comma.

Le richieste di trasformazione in contratti di lavoro a tempo parziale, di cui sopra, possono essere avanzate ~~da dipendenti dal personale~~ con esigenze che meritino particolare considerazione, come – per esempio – quelle **delle lavoratrici e dei lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, di assistenza a familiari o conviventi more uxorio gravemente ammalati o portatori di handicap, di assistenza a figli che abbiano età inferiore ~~con meno di~~ ai tre anni, delle lavoratrici e dei lavoratori che siano stati vittima di molestie e violenze di genere nonché per assistenza a familiari (coniuge, convivente more uxorio, figli, genitore) che siano stati vittima di molestie e**



37

violenze di genere, di studio per corsi di cui all'art. 10 della legge 20.5.1970 n. 300 (in alternativa rispetto alle facilitazioni previste dal primo comma dell'art. 68 del presente contratto).

Compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e gestionali, le Aziende si impegnano ad esaminare con priorità le richieste di prolungamento del lavoro a tempo parziale, sino alla durata massima di 24 mesi, avanzate dal personale con figli, di età inferiore ai tre anni, che abbia interamente fruito del congedo parentale di cui all'art. 32 D.Lgs. 151/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Fatte salve esigenze d'urgenza che meritino immediato accoglimento, le richieste vanno esaminate semestralmente: in gennaio, quelle pervenute entro il 31 dicembre; in luglio, quelle pervenute entro il 30 giugno. Le richieste precedentemente non soddisfatte vanno riesaminate insieme a quelle dell'ultimo semestre, se intanto non decadute od altrimenti superate.

Criteri di priorità, per l'accoglimento, sono quelli deducibili dall'ordine delle esigenze esposte nel secondo comma; a parità di esigenze, va soddisfatta la richiesta dapprima presentata.

I contratti a tempo parziale di cui al presente articolo vanno stipulati a tempo determinato, per la durata minima di 12 mesi per quanto riguarda le fattispecie di cui al comma 2, per tutte le altre fattispecie il termine di durata minima è quello di 6 mesi ~~anche allo scopo di consentire avvicendamenti nel beneficio.~~

Resta inteso che qualora, per esigenze transitorie e verificabili, fatte salve le prerogative di legge, non fosse possibile dare attuazione alle previsioni del presente articolo, l'Azienda e le Rappresentanze sindacali aziendali costituite, si incontreranno per valutare eventuali idonee soluzioni.

Art. 3

Contratti a tempo parziale, nei casi di assunzione dall'esterno, possono essere stipulati sia a tempo indeterminato sia a termine, laddove ricorrano le condizioni previste dalla legge.

Nei casi di trasformazione dei contratti in corso, possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale e indeterminato, nel qual caso non sussiste il diritto del lavoratore ad essere reintegrato a tempo pieno (salvo quanto disposto nel successivo comma), oppure a tempo parziale e determinato, nel qual caso sussiste tale diritto (salva proroga consensuale).

In caso di assunzione di nuovo personale a tempo pieno, è riconosciuto il diritto di precedenza a favore dei lavoratori con contratto a tempo parziale, con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.



38

Art. 4

La collocazione della prestazione lavorativa può essere di tipo orizzontale, di tipo verticale o di tipo misto, vale a dire secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale.

Azienda e **lavoratrice o** lavoratore concordano la collocazione della prestazione lavorativa a tempo parziale secondo le esigenze di servizio, senza obbligo di uniforme ripartizione nella settimana o nel mese, anche tramite turni di lavoro a cadenza settimanale, mensile, etc., nel rispetto, in ogni caso, di una prestazione giornaliera massima di 9 ore.

La durata settimanale dell'orario del personale a tempo parziale di tipo orizzontale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti.

I giorni di lavoro nell'anno del personale a tempo parziale di tipo verticale possono essere compresi tra 90 e 200.

Nel caso di una collocazione della prestazione lavorativa di tipo misto l'orario della prestazione di tipo orizzontale deve essere compreso tra 15 e 32 ore e 30 minuti settimanali e la prestazione di tipo verticale non deve superare i 150 giorni annui.

Art. 5

La lavoratrice ed il lavoratore a tempo parziale ~~può~~ possono essere adibiti, con il ~~suo~~ loro consenso, a prestazioni di lavoro supplementare nelle seguenti ipotesi:

- operazioni di quadratura contabile e di chiusura;
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro;
- incrementi temporanei di attività aziendali;
- sostituzione di lavoratori assenti;
- eventuale partecipazione a corsi di formazione secondo le modalità di cui al Cap XI.
-

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili, comunque nel limite del tempo pieno, sono:

- a) 50 ore con riferimento ~~ad~~ all'anno;
- b) 2 ore con riferimento **alla** giornata.

Art. 6

In deroga a quanto disposto dall'art. 106 ultimo comma, nei confronti del **lavoratore personale a tempo parziale** si applica esclusivamente il criterio della prevalenza effettiva, intendendosi per tale l'utilizzo delle mansioni per un numero di ore superiore alla metà dell'orario mensile dell'interessato.



Art. 7



Il trattamento economico va commisurato alle minori prestazioni di lavoro, salvo che per l'indennità di rischio che va corrisposta proporzionalmente al servizio per cui è dovuta con un minimo pari a 2/5 del valore giornaliero dell'indennità stessa.

Art. 8

Ai soli fini dei trattamenti di ferie, malattia, scatti tabellari e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

Al **lavoratore personale** a tempo parziale si applica la disciplina degli automatismi prevista all'art 115, salvo che, in luogo degli avanzamenti automatici di carriera, viene riconosciuto il corrispondente trattamento economico proporzionato, ovviamente, alla durata della prestazione lavorativa.

In caso di passaggio a tempo pieno, il periodo trascorso dal **lavoratore personale** a tempo parziale va valutato in proporzione ai fini del conseguimento degli automatismi previsti dalle norme di cui al comma precedente: il relativo trattamento economico, che il lavoratore avesse conseguito, resta assorbito dalla maggiore retribuzione spettantegli.

In ogni altro caso la minore durata della prestazione a tempo parziale rispetto a quella a tempo pieno determina un correlativo aumento, in misura proporzionale, delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

Art. 9

Per le **lavoratrici** e i lavoratori assunti con contratto a tempo parziale e indeterminato va effettuato addestramento nella stessa misura stabilita per il personale assunto a tempo pieno.

Per l'attività di formazione ed aggiornamento **delle lavoratrici** e dei lavoratori in servizio a tempo parziale e indeterminato, si applicano le norme in materia vigenti per il personale in servizio a tempo pieno. Qualora il corso cada in tutto od in parte fuori dell'orario di lavoro del personale in servizio a tempo parziale, lo stesso ha la facoltà di parteciparvi con pagamento a parte, mediante retribuzione ordinaria, delle ore di presenza al corso **di formazione** non comprese tra quelle di detto orario di lavoro.

Art. 10

Nei casi di prestazioni a tempo parziale distribuite su meno di 5 giorni per settimana, il computo delle ferie e dei permessi retribuiti di cui agli artt. 52 e 53 va effettuato dividendo per 5 i periodi di ferie e i permessi anzidetti, moltiplicando il quoziente per il numero dei giorni lavorati per settimana, imputando il prodotto sui giorni destinati al lavoro.



Nei giorni semifestivi, se coincidenti con giorni di lavoro del personale a tempo parziale, l'orario di lavoro giornaliero di tale personale va ridotto in proporzione ~~de~~ alla riduzione di cui beneficia il personale a tempo pieno.

Art. 11

Alle lavoratrici e Ai lavoratori che devono sostenere prove di esame i permessi aggiuntivi per il tempo di viaggio e la giornata (lavorativa) precedente la prova stessa spettano solo se i tempi relativi coincidono con la prestazione lavorativa dell'interessato.

Nei confronti **delle lavoratrici e** dei lavoratori la cui prestazione sia concentrata in meno di 5 giorni, il periodo di permesso relativo agli esami di licenza o di laurea spetta nella misura che risulta proporzionando il numero di giorni previsto per il personale a tempo pieno al minor numero di giornate lavorative mediamente prestate nella settimana.

Gli ulteriori permessi retribuiti spettanti al personale a tempo pieno vanno proporzionati alla ridotta prestazione lavorativa.

In caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori appartenenti alla stessa unità produttiva, **le lavoratrici e** i lavoratori a tempo pieno, a parità di situazioni, hanno la precedenza rispetto a quelli a tempo parziale.

Art. 12

Ai fini dell'applicazione delle disposizioni collettive basate sul numero **delle lavoratrici e** dei lavoratori presenti nell'unità produttiva, il personale a tempo parziale è computato nel suo complesso sommando l'orario settimanale svolto dai singoli e rapportandolo alle ore lavorative contrattualmente previste per il personale a tempo pieno, con arrotondamento all'unità della frazione di orario superiore alla metà di quello normale.

Art. 13

Per quanto non previsto dalla presente disciplina, si applicano le norme del c.c.n.l. di categoria, dei contratti integrativi **di secondo livello** e degli accordi sulle libertà sindacali, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

Art. 14

Le disposizioni di cui sopra sono correlative ed inscindibili, salvo quanto appresso.

La disciplina collettiva di lavoro del personale già in servizio ad orario ridotto viene sostituita dalla presente disciplina a far tempo dalla data di stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro.



Per i rapporti di lavoro a tempo parziale in corso con orario di lavoro settimanale diversi da quelli dell'art. 4 restano fermi gli orari di lavoro individualmente convenuti.

ARTICOLO 26

Disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo (Allegato al c.c.n.l.)

Disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo

Le Parti, nel corso dell'attuale emergenza sanitaria pandemica, in coerenza con le previsioni normative tempo per tempo vigenti, hanno promosso il ricorso al lavoro agile nella modalità "semplificata", quale misura di contrasto e contenimento alla diffusione del contagio da virus SARS-Cov2, atta a realizzare, in via prioritaria, sia la tutela della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori garantendone il distanziamento fisico, sia il sostegno di famiglie e lavoro.

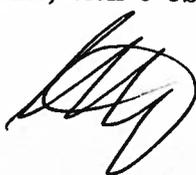
In data 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto, il "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile", che fissa il quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile, esprimendo linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale, nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n. 81 e degli accordi collettivi in essere, affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.

Il medesimo 7 dicembre 2021, le Parti sociali europee di settore, hanno sottoscritto la "Joint Declaration on remote work and new technologies", che individua azioni volte a favorire il lavoro da remoto, nell'ambito del processo sostenibile della digitalizzazione in banca, agevolando, al contempo, la armonizzazione dei tempi di vita e lavoro per le lavoratrici e i lavoratori.

Ciò premesso, le Parti, confermano i principi del "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile" e della "Joint Declaration on remote work and new technologies" del 7 dicembre 2021 e, con la presente disciplina generale, promuovono, per la Categoria del Credito Cooperativo, l'utilizzo del lavoro agile ritenendo che tale modalità di esecuzione della prestazione dell'attività lavorativa compatibilmente con i processi di lavoro possa concorrere, in termini di inclusione ed inclusività, quale veicolo di armonizzazione dei tempi di vita e lavoro della persona, alla realizzazione dei valori identitari del Credito Cooperativo, connessi alla centralità della persona e della famiglia, in termini di tutela e di sostegno, alla produttività nonché alla sostenibilità anche ambientale.

Art. 1 – Principi generali

Il Lavoro agile disciplinato dagli artt. 18-23, Legge n. 81/2017, è una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, che compatibilmente con le esigenze tecnico, organizzative e produttive dell'Azienda, può essere svolta in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, caratterizzata dalla gestione flessibile della prestazione in ordine ai tempi ed ai luoghi nei quali la stessa viene eseguita, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, di norma con l'utilizzo di strumenti



tecnologici e informatici, stabilita mediante accordo individuale scritto tra la lavoratrice o il lavoratore e l'Azienda, e fermo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

La modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile differisce dal cd. telelavoro, cui continua ad applicarsi la disciplina di cui all'art. 33 del presente CCNL.

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinato alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto, ai sensi dell'art. 19, comma 2, L. 81/2017.

L'eventuale rifiuto del personale di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.

Il lavoro agile formalizzato nell'accordo individuale riguarda le modalità di esecuzione delle mansioni svolte dal personale al momento della definizione dell'accordo individuale, fatta salva, in caso di variazione delle stesse, la facoltà per l'Azienda di recedere o formulare una nuova proposta.

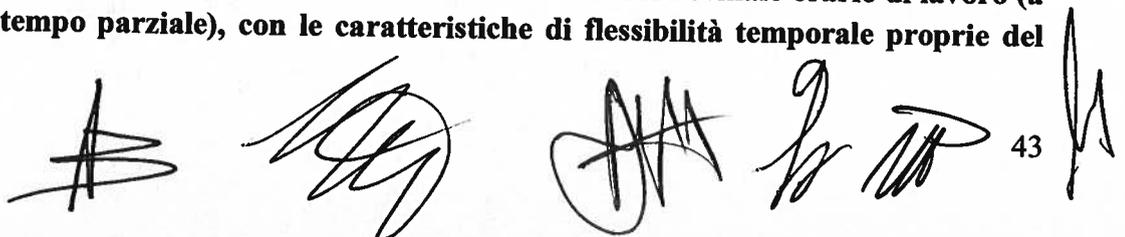
Il lavoro agile si aggiunge alle tradizionali modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, senza modificare il profilo normativo, i diritti ed i doveri – di legge e contrattuali – delle Lavoratrici e dei Lavoratori. Restano, pertanto, invariati, ad ogni effetto, la sede di lavoro assegnata, l'orario di lavoro giornaliero e settimanale previsto dal CCNL tempo per tempo vigente.

Compatibilmente con le proprie esigenze produttive e organizzative, in caso di pluralità di richieste, le Aziende del Credito Cooperativo si impegnano ad attenzionare prioritariamente le richieste finalizzate alla gestione delle esigenze genitoriali e familiari complesse, delle lavoratrici e dei lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità opportunamente certificata, connesse all'elevata distanza tra dimora abituale e luogo di lavoro.

Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che la diffusione del lavoro agile può determinare nei tempi di vita/lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, si impegnano a prevedere un confronto sugli strumenti di welfare e di bilateralità, con specifico riferimento ad ambiti di fragilità, genitorialità, inclusione.

Art. 2 - Organizzazione del lavoro agile

Il personale in lavoro agile svolge la propria attività lavorativa, di massima, in correlazione temporale con l'unità organizzativa di appartenenza, anche per quanto concerne l'intervallo per il pranzo. Il ricorso al lavoro agile, infatti, non modifica di per sé il regime di orario applicato al personale, che farà, pertanto, riferimento ai limiti del normale orario di lavoro (a tempo pieno o a tempo parziale), con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie del



43

lavoro agile, nel rispetto comunque dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il personale in lavoro agile, nell'ambito del normale orario di lavoro concordato, sarà contattabile tramite gli strumenti aziendali messi a disposizione al fine di garantire il normale svolgimento delle attività lavorative e l'opportuno contatto e coordinamento con l'Azienda. Eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Il numero delle giornate in lavoro agile è stabilito nel limite massimo di dieci giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

Art. 3 - Diritto alla disconnessione

Le Parti intendono definire un sistema di modalità idonee a garantire il diritto alla disconnessione.

La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando anche una "fascia di disconnessione", per cui, al di fuori dell'orario di lavoro giornaliero e nei casi di assenze cd. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il personale disattiva i dispositivi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato alla presa in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa, salvo esigenze organizzative e produttive non diversamente ovviabili.

Durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile, sono espressamente escluse prestazioni di lavoro aggiuntive al normale orario di lavoro, salvi casi eccezionali e comunque su specifica richiesta dell'Azienda, con informativa annuale alle OO.SS. in occasione degli incontri di cui agli artt. 16 e 17 del CCNL.

Art. 4 - Trattamento economico

La prestazione lavorativa, resa in modalità agile, è integralmente considerata pari a quella ordinariamente fornita presso le sedi abituali di lavoro; pertanto, non comporta, a titolo meramente indicativo, nessun effetto sull'inquadramento, ruolo e mansione, sul livello retributivo, contributivo, sullo sviluppo professionale di carriera inclusi gli istituti la cui maturazione progredisce tempo per tempo in corso d'anno, in riferimento all'anzianità di servizio (quali ferie, scatti di anzianità, comparto, ecc.) nonché buono pasto, Valore di Produttività Aziendale e alle stesse forme di welfare previste contrattualmente e dalla bilateralità.

Art. 5 - Luogo di lavoro



44

La prestazione lavorativa in modalità agile può svolgersi presso un hub o sede aziendale diversa rispetto a quella normalmente assegnata, la dimora abituale o in altro luogo indicato dalle lavoratrici e dai lavoratori, purché l'azienda valuti gli stessi con caratteristiche tali da consentire la normale esecuzione della prestazione lavorativa, condizioni di tutela per la salute e la sicurezza della Lavoratrice e del Lavoratore, riservatezza per i dati e le informazioni aziendali, nonché una connessione sicura secondo quanto stabilito dalle policy aziendali.

È comunque escluso lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile in luoghi pubblici, o attraverso connessioni pubbliche.

Art. 6 - Strumenti di lavoro

L'Azienda, di norma, fornisce al personale in lavoro agile la dotazione tecnologica e informatica necessaria all'esecuzione della prestazione lavorativa e che consenta l'accesso ai sistemi aziendali in sicurezza, curandone l'aggiornamento e la manutenzione.

La dotazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive integrazioni.

Laddove le Parti concordino l'utilizzo di strumenti informatici e tecnologici personali, resta comunque a carico dell'Azienda implementare tutte le soluzioni e gli aggiornamenti software necessarie a garantire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza stabiliti dalle policy aziendali.

Art. 7 - Salute e sicurezza sul lavoro

Al personale in lavoro agile si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017 e successive modifiche ed integrazioni.

Trovano, inoltre, applicazione le previsioni sugli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni relative alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali.

Il datore di lavoro deve fornire al personale in lavoro agile un'adeguata informativa circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature eventualmente messe a disposizione nello svolgimento della prestazione in modalità di lavoro agile, assicurandosi che detti strumenti siano conformi al Titolo III del D.Lgs.n. 81/2008 e successive modificazioni.

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del personale che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna alla lavoratrice o al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.



45

Il personale in lavoro agile è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.

La lavoratrice o il lavoratore in modalità di lavoro agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti dai rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, nonché alla tutela contro l'infortunio *in itinere*, secondo quanto previsto dalla Legge.

Le Parti nel ribadire l'attenzione agli aspetti connessi alla salute e sicurezza delle Lavoratrici e dei Lavoratori in lavoro agile, si impegnano ad effettuare entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo, un confronto avente ad oggetto le tematiche eventualmente emerse in proposito.

Art. 8 - Diritti sindacali

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva di Categoria.

Le Parti individueranno entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente Accordo le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti al personale che presta attività nelle sedi aziendali, ferma restando la possibilità, per il personale in lavoro agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

Art. 9 - Pari opportunità e sviluppo professionale

Le Parti, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile anche quale veicolo di inclusione, garantendo, quindi, la parità di accesso tra i generi, al fine di incrementare fattivamente la armonizzazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro.

Le Parti, pertanto, convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, le lavoratrici e i lavoratori devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017.

La formazione continua, dunque, va prioritariamente perseguita attraverso il ricorso ai tipici strumenti della bilateralità.

Le Parti condividono altresì che la formazione può rappresentare per il personale in lavoro agile, oltre che un necessario momento di aggiornamento professionale, anche occasione di interazione e di scambio, utile alla prevenzione di situazioni di isolamento ed allo sviluppo della cultura identitaria.



Tali finalità saranno perseguite anche attraverso percorsi formativi mirati, che possono riguardare anche specifiche competenze tecniche, digitali e comportamentali, per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione.

I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali, ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

Il datore di lavoro deve fornire per iscritto al personale in modalità agile tutte le informazioni sui controlli eventualmente effettuati, come previsto dalla normativa vigente.

Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di protezione dei dati.

Art. 10 – Benessere della persona

Le Aziende, a fronte dei cambiamenti che l'utilizzo del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore, promuovono lo sviluppo di buone prassi organizzative per il benessere psico-fisico delle Lavoratrici e dei Lavoratori in lavoro agile, anche attraverso specifiche attività formative.

Art. 11 - Protezione dei dati personali e riservatezza

Le Aziende adottano tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali delle lavoratrici e dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, dal Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).

Il datore di lavoro, ai sensi della vigente normativa, è tenuto a garantire alla lavoratrice e al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale assicurando una raccolta e un trattamento dei dati e delle informazioni ordinato a finalità specifiche ed esplicitate e a principi di essenzialità, pertinenza, non eccedenza secondo i dettami dell'art. 5 del richiamato GDPR.

Il datore di lavoro informa il personale in lavoro agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav.

Le Aziende forniscono al personale in lavoro agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali.

Il personale in lavoro agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dall'Azienda ed alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.



Art. 12 - Osservatorio bilaterale di monitoraggio

Le Parti convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:

- l'utilizzo dello strumento e lo sviluppo della relativa contrattazione di secondo livello;
- la valorizzazione delle buone pratiche in riferimento anche alle pari opportunità.

Art. 13 – Disposizioni finali

La presente disciplina generale di Categoria sul lavoro agile entrerà in vigore al venir meno dell'efficacia della disciplina emergenziale e, ai sensi dell'art. 29 del CCNL, potrà essere integrata dalle disposizioni della contrattazione di secondo livello.

Le Parti si confronteranno tempestivamente in caso di novità legislative che dovessero intervenire nella disciplina del lavoro agile.

Allegato 1 al testo di accordo:

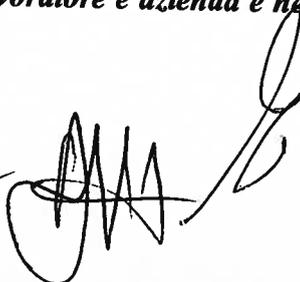
“Disciplina del lavoro agile per il Credito Cooperativo”

Accordo individuale: Fac-simile del testo dell'accordo individuale

L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra l'Azienda e la lavoratrice o il lavoratore prevede:

- a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;*
- b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;*
- c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;*
- d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della presente disciplina;*
- e) gli strumenti di lavoro;*
- f) i tempi di riposo della lavoratrice e del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;*
- g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;*
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;*
- i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali;*
- j) orario di lavoro, concordato tra lavoratrice o lavoratore e azienda e nella logica della durata del normale orario di lavoro.*

ARTICOLO 27

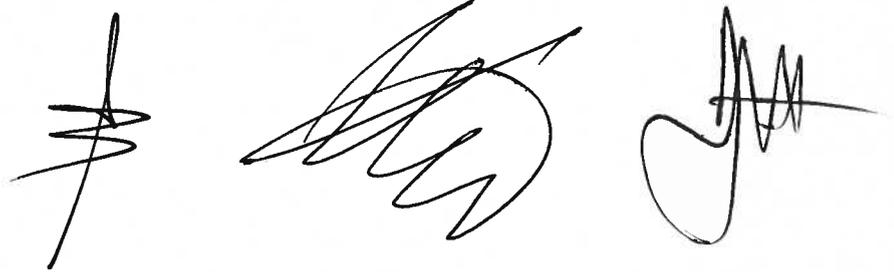


Disconnessione

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice e del lavoratore.

A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

- **l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice e del lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;**
- **è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;**
- **le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;**
- **fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice e al lavoratore l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice e il lavoratore possono disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice e il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.**



ARTICOLO 28
Trattamento economico

A far tempo dal 1° agosto 2022 la voce stipendio è incrementata di euro 150,00 mensili (per 13 mensilità) con riferimento al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata.

A far tempo dal 1° ottobre 2022 la voce stipendio è incrementata di euro 40,00 mensili (per 13 mensilità) con riferimento al lavoratore inquadrato nella 3^a area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata.

STIPENDIO
importi mensili

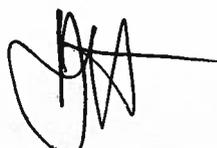
	<i>Incremento 01/08/2022</i>	<i>Incremento 01/10/2022</i>
QUADRI DIRETTIVI		
4° livello	201,55	53,75
3° livello	175,13	46,70
2° livello	166,24	44,33
1° livello	158,44	42,25
3^ AREA PROFESSIONALE		
4° livello	150,00	40,00
3° livello	129,41	34,51
2° livello	122,25	32,60
1° livello	115,99	30,93
2^ AREA PROFESSIONALE		
2° livello	104,87	27,97
1° livello	98,13	26,17
1^ AREA PROFESSIONALE		
livello unico	91,39	24,37

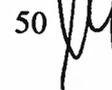
ARTICOLO 29
Contribuzione Cassa Mutua Nazionale



La contribuzione alla Cassa Mutua Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo viene incrementata come segue:

- nella misura dello 0,35% a carico dell'Azienda per ciascun lavoratore dipendente a far tempo dal 1° maggio 2022;
- nella misura dello 0,15% a carico del lavoratore stesso a far tempo dal 1° ottobre 2022.



50 

ARTICOLO 30

Contribuzione Fondo Pensione Nazionale

La contribuzione al Fondo Pensione Nazionale per il personale delle Banche di Credito Cooperativo viene incrementata come segue:

- nella misura dello 0,20% a carico dell'Azienda per ciascun lavoratore dipendente assunto antecedentemente alla data del 31.12.2000 a far tempo dal 1° maggio 2022;
- nella misura dello 0,30% a carico dell'Azienda per ciascun lavoratore dipendente assunto successivamente alla data del 31.12.2000 a far tempo dal 1° maggio 2022;
- nella misura dello 0,10% a carico del lavoratore stesso a far tempo dal 1° ottobre 2022.

ARTICOLO 31

Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità (FOCC)

Le Parti confermano la rilevanza valoriale e strategica della tutela e sostegno dell'occupazione; riconoscono, inoltre come il processo di evoluzione sistemica del Credito Cooperativo, tutt'ora in corso, abbia prestato specifica e caratterizzante attenzione al mantenimento dei livelli occupazionali e all'adeguamento professionale delle risorse umane.

Le Parti si impegnano, pertanto, ad avviare immediatamente, comunque entro il mese di ottobre 2022, un confronto dedicato al rinnovato interesse delle stesse alla valorizzazione e sostegno dell'occupazione, con particolare riferimento all'avvio operativo del FOCC, come strumento generale e paritetico di Sistema, le cui prestazioni sono finalizzate anche alla sostenibilità dei processi di tutela occupazionale e di ricambio generazionale del Credito Cooperativo, in considerazione di specifiche iniziative già intraprese nei territori e nelle Aziende.

Le Parti individueranno, a tal fine, gli strumenti e le relative misure per il finanziamento delle prestazioni.

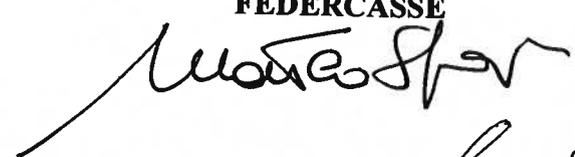
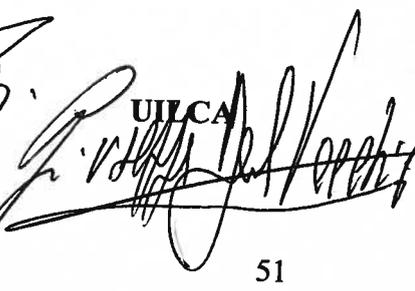
Le Parti confermano che l'obbligo di contribuzione al Fondo e l'erogazione delle prestazioni sussisteranno a carico di Aziende e Lavoratori successivamente alla definizione della disciplina di cui al presente punto.

ARTICOLO 32

Decorrenze e scadenze

Il presente Accordo decorrere dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scade il 31 Dicembre 2022.

FEDERCASSE


 **FABI**  **FIRST/CISL**  **FISAC/CGIL**  **CCL/CREDITO**  **UILCA**