

IPOTESI DI PIATTAFORMA

Rinnovo del CCNL Credito Cooperativo

Quadri Direttivi e Personale delle Aree Professionali —
Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali ed Artigiane



*Per le Persone, per il Lavoro, per i Territori
Tra Innovazione e Identità Cooperativa*



AREA CONTRATTUALE



Rafforzare l'**ambito di applicazione** del CCNL (art. 1) a tutte le **Lavoratrici e i Lavoratori del Credito Cooperativo**, incluse le attività svolte tramite **processi digitali**.



Includere esplicitamente nell'area contrattuale **ICT, gestione dati, sistemi di pagamento e piattaforme digitali**.



Applicare integralmente le tutele dell'**art. 1** anche alle attività con regolamentazioni specifiche (**art. 3**), con un raccordo su **inquadramenti e orario**.



Rendere esaustivo l'elenco delle attività appaltabili (art. 4), **escludendo quelle che rientrano nel core business bancario** (back office, data entry, pagamenti e supporto digitale).



Introdurre una **clausola sociale** sugli appalti (art. 5) per garantire **salvaguardia occupazionale, TFR e arretrati economici maturati**.



Relazioni Sindacali 1/2



L'apposito elemento della **retribuzione del comma 9 art. 10** (scatta 3 mesi dopo la scadenza senza accordo): la mancata corresponsione è da intendersi come violazione contrattuale anche di interesse collettivo, e l'importo sale dal **30% al 50%** del tasso di inflazione atteso.



Coinvolgimento delle **RR.SS.AA.** sempre garantito nelle procedure aziendali svolte al tavolo di Capogruppo ai sensi dell'**art. 11 bis**.



Osservatorio nazionale (**art. 12**) e incontro annuale (**art. 16**) rafforzati: processi di **Sviluppo tecnologico**, implementazione **IA**, piani di azione commerciale, presidi territoriali, **trasparenza retributiva** (D.lgs 96/2026) e **sostenibilità** (CSRD – D.lgs 125/2024).



Nuovo "**Comitato nazionale bilaterale e paritetico**" come cabina di regia su nuove tecnologie, **IA** e cambiamento organizzativo.



Commissione Pari Opportunità (**art. 18**): ruolo dispositivo e valutativo, linee guida di settore, costituzione obbligatoria.



Riunioni periodiche (**art. 17**): le informazioni aziendali devono essere integrate da quelle inerenti la **minimizzazione degli impatti ambientali**.



Relazioni Sindacali 2/2



Diritti di **informazione e consultazione** certi ed esigibili sulle riorganizzazioni (art. 22), eliminando il limite delle "ristrutturazioni rilevanti".



Verbalì obbligatori e accordo sindacale quando l'introduzione di **nuova tecnologia** richiede nuove **competenze**.



Nuovo "**database infragruppo**" per la circolarità di **competenze e mobilità** (art. 23).



Divieto di erogazioni unilaterali e discrezionali in caso di tensioni occupazionali (art. 24 L.223/1991); adesione al **Fondo di solidarietà** solo volontaria.



Modifiche dell'**orario di lavoro** (art. 25) subordinate ad accordo sindacale di secondo livello.



Dati e intelligenza artificiale: informazione e confronto preventivi, trasparenza sui criteri utilizzati, responsabilità umana nelle decisioni e condivisione delle **DPIA**.



Attualizzare la **Partecipazione** nei Gruppi e nelle BCC, anche mediante il coinvolgimento sindacale nelle scelte strategiche collegate al modello di business cooperativo.



Contrattazione di secondo livello

Rafforzare il ruolo della contrattazione di secondo livello per affrontare le sfide del **cambiamento** e valorizzare le **persone**.



Ampliare il **domando** sugli inquadramenti (artt. 95 e 106 ss.), nel rispetto delle **declaratorie di primo livello**: mansioni da “nuove attività non ancora normate” o future, e quelle da **cambiamento organizzativo** o da **innovazione tecnologica**, nel rispetto delle declaratorie, dei **profili professionali** e delle funzioni della **cabina di regia** su nuove tecnologie.



Percorsi **professionali** con tempistiche certe ed esigibili, riconducibili alle **Linee Guida** dell'art. 64 (**sviluppo professionale** e di carriera).



Procedura **obbligatoria** di confronto sugli inquadramenti e sui processi di **ridefinizione organizzativa**.



Nuova **previsione** specifica su **prevenzione** e **contrasto** alla violenza di genere, alle **aggressioni**, alle **minacce** e alle **molestie** sul lavoro.

I NOSTRI OBIETTIVI CONDIVISI



SVILUPPO PROFESSIONALE



INNOVAZIONE E CAMBIAMENTO



BENESSERE E SICUREZZA



CRESCITA SOSTENIBILE



ACCORDO



POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE



La legge 132/2025 orienta l'uso dell'IA al **miglioramento delle condizioni di lavoro**, della **qualità delle prestazioni** e della **produttività**. La piattaforma chiede che nel Credito Cooperativo l'IA non riduca l'occupazione e che i recuperi di produttività siano redistribuiti anche attraverso la riduzione dell'orario a parità di retribuzione.



Apprendistato (art. 30): integrazione con l'apprendistato di **alta formazione e ricerca**.



Somministrazione (art. 31): riduzione della percentuale massima, proporzionalità alle dimensioni aziendali, **diritto di prelazione** nelle assunzioni.



Distacco (art. 31 bis): **più tutele** con limiti chilometrici e temporali, informativa sindacale su motivazioni e garanzie di rientro.



Lavori da remoto: Telelavoro (art. 33) fine della fase sperimentale; Lavoro Agile (art. 33 bis) quote minime di accoglimento e **diritto alla sede fisica** di lavoro. Per entrambe le soluzioni lavorative, obbligo aziendale a fornire riscontro, entro un termine definito, alla richiesta di trasformazione delle modalità di prestazione avanzata da lavoratrice/lavoratore.



Maggiore impulso allo **smart learning** certificato (IVASS, MiFID).



DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE

Provvedimenti disciplinari



Obblighi datoriali (art. 38): **piena conoscibilità** della normativa aziendale, tempi di studio in orario di lavoro.



Divieto di avviare procedimenti disciplinari basati su dati raccolti da **sistemi automatizzati**.



Diritto di **accesso GDPR** (art. 15) a tutti i dati e documenti usati ai fini della contestazione disciplinare.



Inutilizzabilità dei dati eccedenti o raccolti in modo preventivo e generalizzato, anche in telelavoro e lavoro agile.



Termine massimo di **20 giorni** per chiudere il procedimento; termine di difesa esteso a **10 giorni** lavorativi (art. 44).



Rafforzato il principio di **proporzionalità e gradualità** delle sanzioni, in ottica conservativa del rapporto di lavoro.



MOBILITÀ



Preavviso scritto di almeno **7 giorni lavorativi** per l'incarico a missioni (art. 60).



Sede di **lavoro unica**, formalizzata per iscritto anche in caso di variazione.



Aggiornamento annuale delle **tabelle chilometriche**, include le auto elettriche, e maggiore tutela sui rimborsi km.



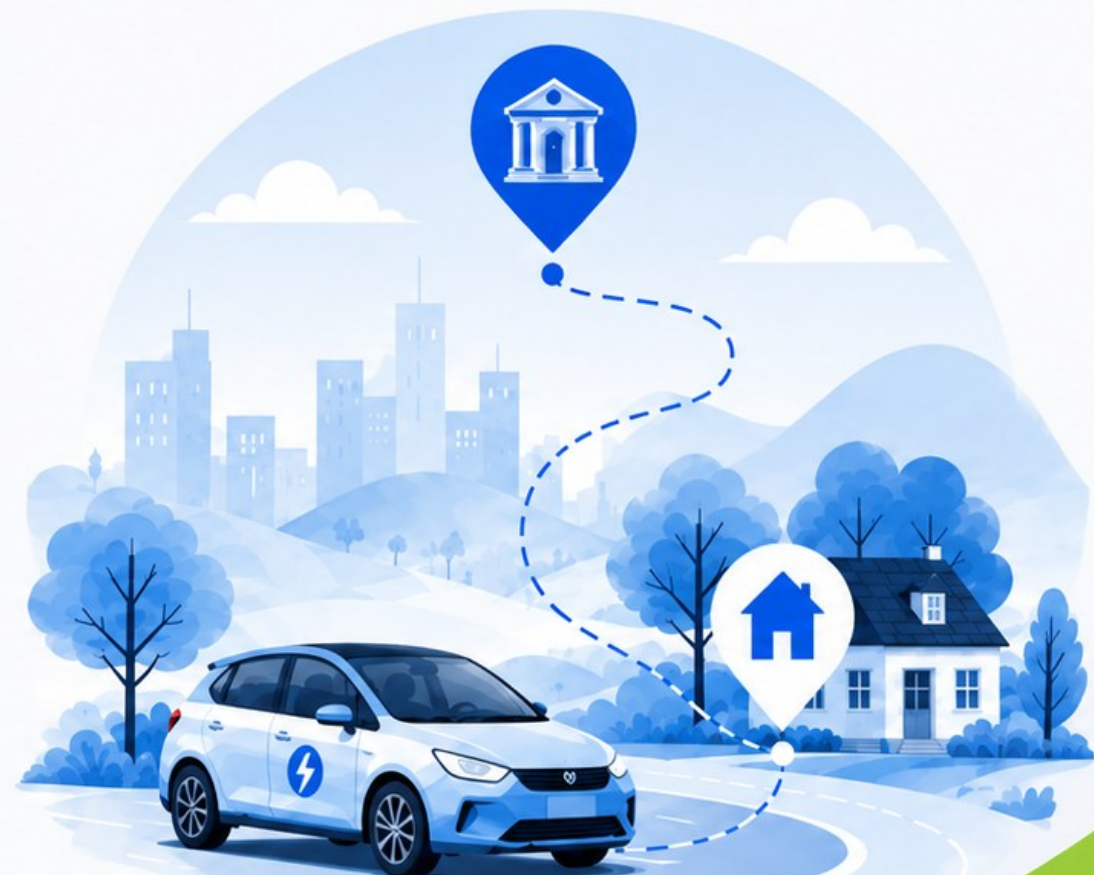
Trasferimenti (art. 61): priorità alle filiali più vicine a residenza/domicilio; distanza minima ridotta da 50 a 25 km.



Consenso richiesto per genitori di figli in età scolare, famiglie monogenitoriali e caregiver.



Coinvolgimento di **RSA e RLS** nelle decisioni di trasferimento, per una mobilità sostenibile.



Salute, sicurezza e pressioni commerciali

Un ambiente di lavoro sano, sicuro e sostenibile valorizza le persone e crea futuro.

ORGANI, DISCONNESSIONE E CLIMA AZIENDALE



Piante organiche minime per filiali e uffici (ESRS1 "livelli essenziali di servizio"): non meno di due unità.



Rafforzato il diritto alla disconnessione (art. 70 bis): disconnessione automatica ed e-policy dedicate.



Mappatura annuale degli eventi avversi e indagini di clima condivise con le Organizzazioni Sindacali.



DVR e DPIA come processi regolativi condivisi con le rappresentanze sindacali.



Pressioni commerciali, obiettivi, KPI, classifiche e sollecitazioni continue devono essere considerate anche nella valutazione dei rischi e nelle indagini sul clima aziendale.

PERSONE AL CENTRO



No a ranking e classifiche individuali, pressioni competitive continue e controlli impropri, anche da remoto.



Rafforzamento del ruolo di RLS e RSA: ampliamento dei permessi disponibili e nuove modalità di ristoro.



Riconoscimento della figura del/della videoterminale per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori, non solo in telelavoro o lavoro agile.



Rafforzamento del diritto alla salute, con riconoscimento contrattuale delle patologie e della medicina di genere.

ESG



Nuova norma contrattuale sulla **sostenibilità**: sulla base della **CSRD** e del **D.Lgs. 125/2024**, coinvolgimento preventivo e strutturato di **OO.SS. e RSA** nei processi di rendicontazione.



Le imprese assicurano **informazione tempestiva** e confronto preventivo sui **profili sociali, occupazionali** e di **benessere lavorativo**.



Le **Organizzazioni sindacali** potranno comunicare il proprio **parere** all'organo **amministrativo** e di **controllo**.



Nuova **“Commissione bilaterale aziendale per la mobilità”** in raccordo con il **Mobility Manager**.



Declaratorie e Profili Professionali 1/2



Riunificazione delle due Aree Professionali sotto la **Terza Area** in **un'unica Area** (livello attuale: 2^a area, 2° livello).



Riconoscimento automatico di **avanzamenti economici e inquadramentali** dopo **15 anni** di anzianità professionale.



Fungibilità delle mansioni riconosciuta solo in caso di **effettiva equivalenza professionale**.



Inquadramento minimo in **3^a area 2° livello** per l'addetto di filiale; inquadramento minimo in **3^a area 3° livello** per chi è addetta/o alla **gestione di gruppi di clientela famiglie e imprese**.



Salvaguardia della retribuzione, comprensiva di eventuali **voci indennitarie**, nei casi di **cambio mansione** o **riorganizzazione**.



Inserimento nei profili professionali di **competenze specifiche** in **sicurezza dei dati** e **conformità normativa**, con **adeguati inquadramenti**.



Revisione degli inquadramenti: preposti di filiale, vice-preposto obbligatorio, figure NPL, limite della fungibilità dei **Quadri Direttivi** (QD1/QD2 e QD3/QD4).



Gestori: inquadramento minimo nei QD per chi gestisce stabilmente clientela ad **elevata specializzazione professionale** e con **significativa esperienza commerciale**.

Declaratorie e Profili Professionali 2/2



Inquadramento nell'area dei **Quadri Direttivi** per chi gestisce stabilmente clientela ad **elevata specializzazione professionale** e con **significativa esperienza commerciale** (art. 95).



Rivalutazione degli inquadramenti delle figure operanti nella gestione e recupero NPL e nelle **attività di monitoraggio**.



Obbligo di identificazione e formalizzazione della figura del **vice responsabile** anche negli uffici di sede, con **inquadramento minimo** collegato a quello del responsabile.



Condivisione di una **definizione contrattuale** della nozione di **"unità operative complesse"**.



Individuazione e regolamentazione dei **referenti aziendali** per le **funzioni di controllo**, anche nell'interlocuzione con la **Capogruppo**, con **inquadramento minimo** nell'area dei Quadri Direttivi.



Strumenti condivisi con le **OO.SS.** (anche job posting) per il ricorso prioritario e strutturale allo **sviluppo professionale interno** rispetto alla **copertura dei ruoli**.



Revisione e aggiornamento delle figure dei **ruoli chiave** e delle relative **indennità previste dall'art. 104 CCNL**.



Codificazione obbligatoria di **procedure condivise** per la disciplina delle **sostituzioni del personale** e per il **trasferimento temporaneo** delle **relative deleghe**.

Valutazione del Personale

Valutazioni eque, trasparenti e condivise per valorizzare le persone.



La valutazione professionale è finalizzata esclusivamente allo **sviluppo professionale** e di **carriera**, con criteri condivisi con le **Organizzazioni Sindacali**.



Nuova procedura di **ricorso** avverso il giudizio professionale: **termini certi**, **assistenza sindacale** verbalizzata, **incontro motivato** dell'azienda.



Gli **elementi di valutazione** diventano **tassativi**, per **evitare** che la prassi si basi su **KPI** e **risultati quantitativi**.



Il mancato raggiungimento di **obiettivi commerciali** non determina una **valutazione negativa** né un **inadempimento** (art. 2104 c.c.).



Salario

€ 518
LORDI MENSILI

*richiesta economica complessiva,
figura media 3A-4L*

**Recupero del potere d'acquisto e
redistribuzione dei risultati e della
produttività del sistema**



Richiesta calcolata considerando le **tendenze inflattive 2026-2028** e lo **straordinario andamento del settore**.



Garanzia di **indivisibilità e unicità** dell'indennità di cassa, riconosciuta sempre a "**giornata intera**".



I **contributi** datoriali a previdenza, sanità e LTC sono **retribuzione** differita e indiretta, da **salvaguardare** anche in fusioni e cessioni.



Trasparenza sul **sistema incentivante** (art. 50): informativa annuale alle **OO.SS.** entro gennaio e tetti percentuali sia sulla retribuzione fissa che su quella contrattata.



Rivalutazione di tutte le **voci economiche**: scatti, indennità, reperibilità, turnazioni, borse di studio, diarie.



Estensione del **premio di fedeltà** (art. 102) alle prime **3 Aree Professionali** e a **QD1-2**.



Scatti di **anzianità**: da 8 a 12 per **Aree Professionali** e **QD1-2**; da 7 a 9 per **QD3-4**.



Riconoscimento **economico esigibile** per la prestazione di lavoro aggiuntiva richiesta ai **Quadri Direttivi**.

Orario di Lavoro



I **recuperi di efficienza e produttività** prodotti da digitalizzazione, **nuove tecnologie** e **IA** devono tradursi anche in una **riduzione** del **tempo di lavoro**.



La **riduzione dell'orario** può favorire una **migliore distribuzione** del lavoro, la **tutela dell'occupazione** e il **ricambio generazionale**. **Turni, reperibilità** e **modifiche dell'orario** subordinati ad **accordo sindacale**.



Limiti ai turni più disagiati e **diritto** a richiedere l'**assegnazione** ad **attività non a turni**.



Incremento di **1 giorno** delle **ferie**.

35h SETTIMANALI

a parità di **retribuzione**, con **adeguamento** delle articolazioni orarie
Redistribuire la produttività significa redistribuire anche il tempo.



Welfare



Rafforzate le tutele su smart working, telelavoro, assistenza familiare, caregiver, disabilità e fragilità sociali.



Periodi di comporta ampliati del **25%**, con maggiorazione ulteriore per patologie gravi, degenerative e malattie rare.



Aspettativa non retribuita al termine del comporta innalzata del **50%**.



Congedo parentale facoltativo all'**80%** (minimo 50%), con percorsi di rientro e progressione di carriera per maternità/paternità.



Banca del tempo e strumenti di solidarietà collettiva rafforzati, con sostegno nei casi di calamità o eventi gravi.



Borse di studio, Disability Manager e piena destinazione dei vantaggi del welfare aziendale a Lavoratrici e Lavoratori.



Benessere Organizzativo



Obiettivo dichiarato: **eliminare il differenziale retributivo** di genere.



Rafforzato il **monitoraggio del gender pay gap** e introdotta **formazione obbligatoria** sui temi dell'inclusione.



Nuove **tutele per le donne** vittime di violenza: procedure di denuncia, protezione e riservatezza, salvaguardia professionale e occupazionale.



Ampliati **permessi, congedi**, aspettative e flessibilità oraria per genitorialità, caregiver, famiglie monogenitoriali, unioni civili e fragilità personale.



FORMAZIONE

Investire nella formazione significa investire nelle persone e nel futuro della nostra organizzazione.



La formazione resta uno strumento **centrale** di tutela dell'occupazione, con il coinvolgimento sindacale anche su **IA** e digitalizzazione.



Formazione obbligatoria in **orario di lavoro**, sempre retribuita e certificata; da remoto entro il **30%** del monte ore annuo.



Nuovo "**Libretto Formativo**" del Credito Cooperativo" con percorsi, competenze e certificazioni conseguite.



Piani formativi individuali annuali, comunicati entro febbraio alle OO.SS. e ai Lavoratori.



150 ore annue di permesso studio retribuito aggiuntivo per master, lauree e certificazioni.



Trasparenza retributiva e contrasto ai gender pay gap, in coerenza con la Direttiva UE **2023/970**.



Politiche di **ricambio generazionale** tramite part-time solidale e percorsi di **accompagnamento** alla pensione legati a nuove assunzioni giovanili.



Rendicontazione della formazione erogata, con informativa annuale sui piani di tutte le BCC.



Riconoscimento della **formazione interna** erogata da dipendenti competenti, equiparata alla formazione esterna.



Tutele su **formazione RLS**, accesso alla formazione su salute e sicurezza e aggiornamenti normativi.



Bilateralità

Un sistema di relazioni e strumenti condivisi che rafforza **tutele**, **competenze** e **sviluppo** sostenibile.



OSSERVATORI

Piena operatività degli Osservatori nazionali e locali (artt. 12-14) e dell'Organismo sulle nuove tecnologie (art. 141), con cadenza almeno trimestrale.



OCCUPAZIONE E PROFESSIONALITÀ

Rafforzamento del FOCC per occupazione, mobilità, riqualificazione professionale e ricambio generazionale.



TUTELE CONTRIBUTIVE

Piena esigibilità dell'aliquota contributiva dello 0,50% per FOCC_ENBICC.



WELFARE

Contribuzione minima datoriale alla previdenza complementare resa obbligatoria anche senza adesione individuale; diritto a conferire il TFR pregresso.



COOPERAZIONE

Incremento della contribuzione alla Cassa Mutua Nazionale dell'1%, esteso anche alle Casse Mutue territoriali di categoria.



TUTELA

Aumento della contribuzione in ambito LTC per gli stati di invalidità preliminari, e aumento del valore della copertura per i beneficiari.



FORMAZIONE

Strumenti di fidelizzazione all'adesione ai fondi pensione di categoria, anche con contribuzione aggiuntiva a carico dell'azienda.



SVILUPPO

Possibilità di aprire una posizione previdenziale FPN anche per i figli fiscalmente a carico, con contribuzione fino a 300 euro nei primi tre anni.

Le priorità della piattaforma



Salario



35 ore



**Occupazione e
professionalità**



Formazione



**Governo
dell'innovazione**



Diritti e welfare

VOTAZIONE

per l'approvazione della piattaforma

Le lavoratrici e i lavoratori sono chiamati ad esprimersi



INSIEME PER IL FUTURO

del Credito Cooperativo

Per le persone, per il lavoro, per i territori
tra innovazione e identità cooperativa

