

Rinnovo Contratto Collettivo Nazionale BCC. Il punto sul confronto



È proseguito in data di ieri, 7 maggio 2024, il confronto sul rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del Credito Cooperativo tra la Delegazione di Federcasse e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali del settore.

Nella mattinata la riunione ha avuto avvio in modalità “ristretta” ed è servita a palesare le intenzioni e le motivazioni volte ad una positiva conclusione in tempi congrui di questo rinnovo contrattuale che di fatto si è concretizzata con un’intensificazione del calendario di incontri.

Le prossime date fissate sono: 24 e 30 maggio e 6/25/28 giugno con una coda eventuale al 4/5 luglio.

Il confronto è poi proseguito “in plenaria” alla presenza delle Delegazioni Sindacali e Datoriali al completo (anche attraverso collegamento da remoto), durante il quale sono stati rimarcati in maniera chiara e inequivocabile i pilastri imprescindibili di questo rinnovo:

- **Parte economica:** dev’essere affrontata nel suo complesso, partendo dall’allineamento delle tabelle retributive al recente rinnovo del credito ordinario, quantificando la voce arretrati e definendo un’ulteriore destinazione di risorse a Cassa Mutua e al Fondo Pensione; senza dimenticare il secondo scatto di

anzianità (che succede il primo dopo 7 anni di servizio).

- **Riduzione dell'orario settimanale di lavoro.**
- Caratterizzazione **di principi di partecipazione alla vita aziendale e di bilateralità** per consentire al rinnovo del CCNL di rafforzare i principi di inclusione e universalità quali elementi distintivi del settore.
- **Incentivazione della buona e stabile occupazione.**

Definita la base sulla quale affrontare i prossimi 6 incontri ora sarà necessario entrare subito nel vivo per sviluppare i profili e le tematiche necessarie al raggiungimento di una sintesi per un rinnovo contrattuale come elemento di continuità e che guardi, con lungimiranza, al futuro nel solco dei valori identitari del Credito Cooperativo.

È importante aver definito un percorso che permetterà alle Parti un reale confronto, costruttivo e trasparente nell'interesse comune, sapendo bene che nulla è definito, ancor meno scontato. Questo contratto è tutto da costruire e il suo esito finale dipende dalle volontà politiche delle Parti. Oggi un importante passo è stato fatto, soprattutto per la condivisione di un metodo di lavoro comune.

Roma, 8 maggio 2024

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UILCA**

Prestiti e depositi bancari in Abruzzo e Molise negli ultimi 5 anni

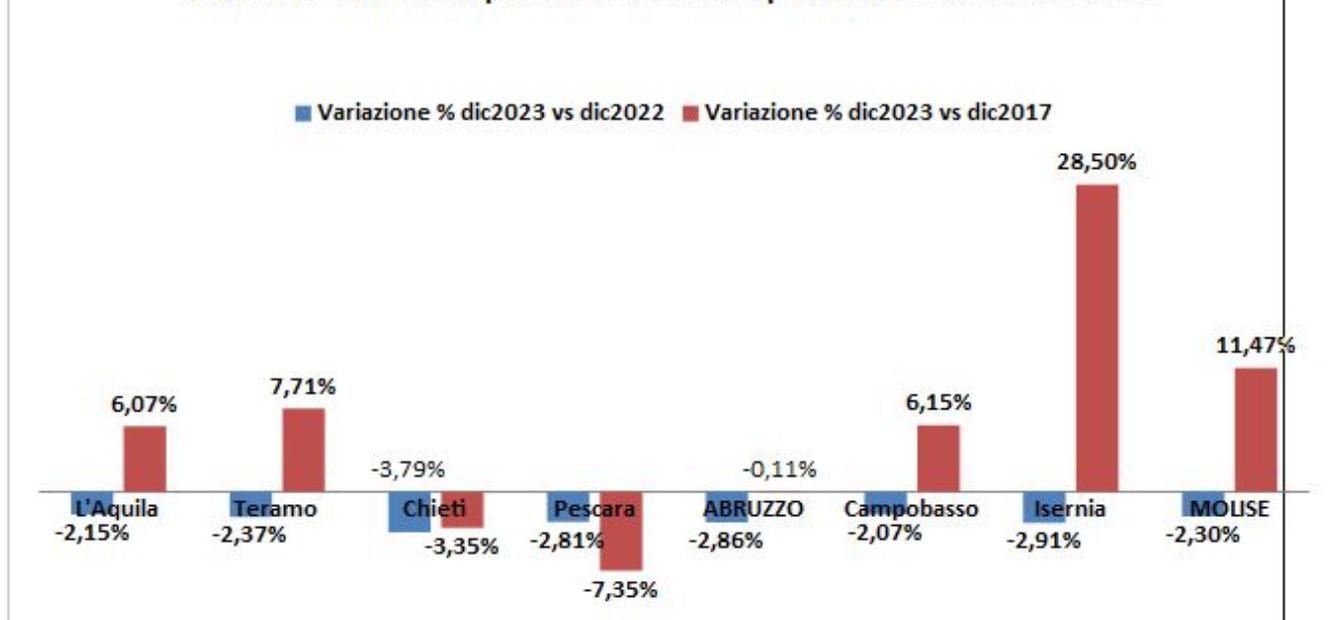
Evoluzione dei prestiti bancari in Abruzzo e Molise nel 2023 e nel periodo 2018-2023

I prestiti bancari nel 2023 hanno segnato dinamiche recessive in tutte le province dell'Abruzzo e del Molise, più intense nella provincia di Chieti in Abruzzo e di Isernia nel Molise (cfr. grafico 1): la riduzione è stata del -2,9% in Abruzzo e -2,3% in Molise.

Nell'ultimo quinquennio l'andamento è stato differenziato tra le due regioni. Il Molise ha registrato una crescita dei prestiti bancari di quasi il 12%, crescita su cui ovviamente hanno influito anche le misure eccezionali governative varate per fronteggiare la fase ciclica avversa conseguente alla pandemia COVID 19.

In particolare, nel periodo 2018-2023 la crescita è stata molto intensa nella provincia di Isernia e più ridotta in quella di Campobasso. In Abruzzo invece lo stock dei prestiti non è sostanzialmente variato nell'ultimo quinquennio come effetto netto dei sensibili incrementi nella provincia di Teramo e di L'Aquila e Teramo e delle contrazioni registrate nelle altre due province ed, in particolare, nella provincia di Pescara.

Grafico 1 - Variazione prestiti bancari nelle province di Abruzzo e Molise



L'andamento dei prestiti bancari indicizzato con base 100 nel 2017 (grafico 2) evidenzia con chiarezza che la crescita dei prestiti bancari nelle due regioni è concentrato nel periodo 2020-2022, fase inizialmente sostenuta dalle misure governative eccezionali di sostegno al credito e conclusa con i rialzi dei tassi di riferimento della BCE da luglio 2022. Da fine 2022 ad oggi la contrazione dei prestiti è comune ad entrambe le regioni.

Esaminando tuttavia i settori della clientela che ha utilizzato i prestiti bancari emerge la **forte contrazione dei prestiti al settore delle piccole imprese** con meno di 20 addetti. A parte il periodo di interruzione del trend decrescente 2020-2021 sostenuta, come detto, dalle misure eccezionali di sostegno al credito alle imprese e famiglie, i prestiti bancari sono diminuiti di quasi il -13% in Abruzzo e del -20% in Molise nell'ultimo quinquennio.

In sostanza nel Molise quasi 1/5 dei prestiti bancari si è perso nel periodo in esame mentre in Abruzzo la decurtazione si limita a poco più di 1/10 dello stock rilevato a dicembre 2017.

Graf. 2 - Prestiti bancari alla clientela residente (al netto delle IFM) in Abruzzo e Molise - numeri indice 31/12/2017=100



Graf. 3 - Prestiti bancari alle imprese con meno di 20 addetti in Abruzzo e Molise - numeri indice 31/12/2017=100



Osservando l'andamento dei prestiti erogati ai singoli settori della clientela ed indicizzati con base 100 nel 2017 (cfr.

tabella 1) si rileva che ad eccezione dei prestiti alle famiglie consumatrici (sostanzialmente mutui) aumentati nel periodo 2017-2022 salvo poi ridursi nell'ultimo anno per effetto dei rialzi dei tassi, tutte le categorie mostrano una dinamica recessiva dal 2017 ad eccezione dei prestiti bancari alle imprese medio-grandi nel Molise che sono aumentati di oltre il 28% nell'ultimo quinquennio.

Andamento prestiti (escluse sofferenze) di Banche e di CDP in Abruzzo e Molise - numeri indice con 2017=100								
Data dell'osservazione	ABRUZZO				MOLISE			
	Famiglie consumatrici	Società non finanziarie con almeno 20 addetti	Società di persone, semplici, di fatto e ditte individuali con meno di 20 addetti	Totale residenti al netto delle IFM	Famiglie consumatrici	Società non finanziarie con almeno 20 addetti	Società di persone, semplici, di fatto e ditte individuali con meno di 20 addetti	Totale residenti al netto delle IFM
31/12/2017	100,	100,	100,	100,	100,	100,	100,	100,
31/12/2018	103,1	99,4	94,3	100,	102,	98,2	96,3	99,9
31/12/2019	105,2	94,2	88,3	98,	104,2	97,2	91,9	100,6
31/12/2020	104,5	96,9	94,9	99,5	103,7	103,3	101,3	102,
31/12/2021	108,	95,6	94,5	100,4	107,	115,3	102,1	109,3
31/12/2022	111,	99,8	90,1	102,8	110,2	129,3	97,4	114,1
31/12/2023	110,8	95,4	80,9	99,9	109,4	128,9	87,8	111,5
31/01/2024	110,5	94,3	80,3	99,3	109,1	128,3	87,6	111,4

Fonte: Ufficio Studi & Ricerche Fisac Cgil

Andamento dei depositi bancari in Abruzzo e Molise nel 2023 e nel periodo 2018-2023

I depositi bancari hanno segnato, all'opposto, una dinamica espansiva negli ultimi cinque anni (cfr. tabella 2), sebbene in Abruzzo si registri una lieve riduzione nell'ultimo anno, con una crescita

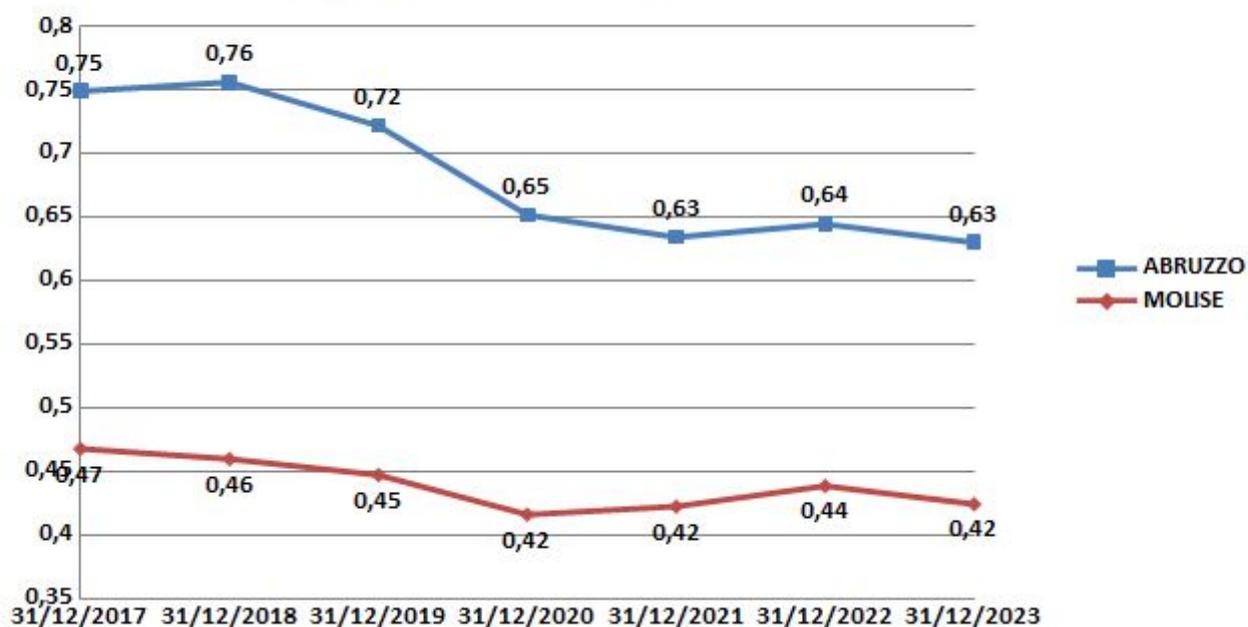
complessiva di quasi il 19% in Abruzzo e del 23% in Molise.

Per effetto delle tendenze opposte dei prestiti e dei depositi, la quota di prestiti bancari in relazione ai depositi bancari raccolti nelle due regioni (cfr. grafico 4) è decrescente nel periodo 2018-2023 con una contrazione di -0,12 per l'Abruzzo (da 0,75 a 0,63) e di -0,05 per il Molise (da 0,47 a 0,42).

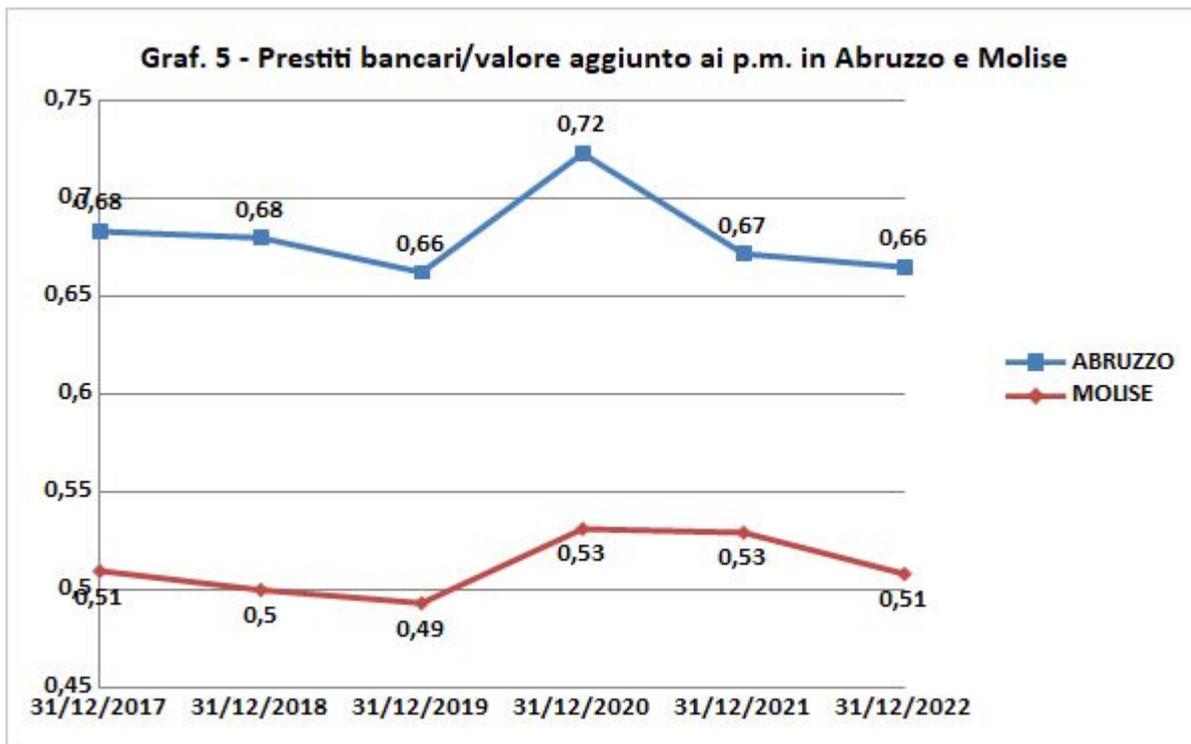
Tav. 2 - Andamento depositi bancari e risparmio postale dei residenti (al netto delle IFM) in Abruzzo e Molise - numeri indice con 2017=100

Data dell'osservazione	ABRUZZO	MOLISE
31/12/2017	100,	100,
31/12/2018	99,1	101,7
31/12/2019	101,7	105,2
31/12/2020	114,3	114,7
31/12/2021	118,6	121,1
31/12/2022	119,5	121,7
31/12/2023	118,8	122,9

Graf. 4 - Prestiti/depositi bancari in Abruzzo e Molise



Ad eccezione della fase di crescita del biennio 2020-2021 l'incidenza dei prestiti bancari rispetto al valore aggiunto ai prezzi di mercato prodotto nelle due regioni è andata riducendosi. Nel 2022 (ultimo anno disponibile per le statistiche sul valore aggiunto) il rapporto prestiti/valore aggiunto ai prezzi di mercato è pari rispettivamente a 0,66 in Abruzzo e 0,51 nel Molise.



Ufficio Studi e Ricerche Fisac Cgil

La desertificazione bancaria in Abruzzo su Rai3

Di seguito pubblichiamo il link al servizio andato in onda su Rai3 lo scorso 22 aprile, basato sullo studio redatto dalla Fisac Abruzzo Molise in collaborazione con l'Ufficio Studi e Ricerche Fisac.

BCC: Raggiunto l'accordo per il primo Contratto Integrativo di Gruppo ICCREA

Dopo lunghe giornate non stop, a conclusione di 3 mesi di trattativa, nella notte tra giovedì 18/04 e venerdì 19 u.s. è stato raggiunto l'Accordo con la Capogruppo per l'Ipotesi di Contratto Integrativo di Gruppo che, oltre alle intese già sottoscritte relative al VPA (Valore di Produttività Aziendale) e al Lavoro Agile-l'accordo norma, armonizzando tutte le previsioni contrattuali territoriali e del cd Perimetro diretto vigenti, le seguenti materie:

1. LAVORO AGILE

Con accordo raggiunto il 10/12/2022 che termina la sua fase sperimentale a Giugno p.v.

2. VPA (Valore Produttività Aziendale)

Con accordo raggiunto il 20/05/2023

3. TICKET PASTO

Incremento del ticket ad € 9,40 per il personale in full time, compresi Lavoratrici e Lavoratori in Lavoro Agile e Telelavoro;

Al personale che svolge la prestazione lavorativa in regime di part-time orizzontale e/o misto (con riferimento alle giornate di prestazione lavorativa ridotta) il ticket pasto compete per le giornate di effettiva presenza al lavoro in misura ridotta, pari ad euro 6,00 salvo che l'orario di lavoro sia pari o superiore a 5 ore giornaliere; in tale ultimo caso il ticket spetta in misura

di 8,80.

4. **WELFARE**

Definito un piano welfare articolato come di seguito descritto:

– **Polizze assicurative:** copertura contro i rischi di morte e invalidità permanente sia per infortuni sia da malattia ad € 92.176,19 per il rischio morte e 135.191,89 per il rischio di invalidità permanente

– Stipula, a carico delle bcc, di una **polizza Kasko** per l'assicurazione dei danni subiti dall'autovettura privata del lavoratore/lavoratrice in caso di uso autorizzato dell'autovettura privata per ragioni di servizio o per la partecipazione ai corsi di formazione.

Fondo Pensione Nazionale: A decorrere dal 1/05/2024 e per l'intera vigenza del CIG per i figli fiscalmente a carico e per i nuovi nati o adottati o affidati se fiscalmente a carico, iscritti dal genitore al Fondo Pensione Nazionale, le Bcc/Aziende sono tenute a versare un contributo pari ad € 50 una tantum sulla loro posizione previdenziale; nei successivi 2 anni tale contributo sarà di 25 € qualora la lavoratrice/lavoratore versi un contributo volontario del medesimo importo.

– **Prestazioni odontoiatriche:** assistenza sanitaria integrativa per prestazioni odontoiatriche

– **Check up/Pacchetto prevenzione:**

o un **check up biennale** oppure, in alternativa **pacchetti biennali di**

prevenzione differenziati o **prestazioni sanitarie aggiuntive** rispetto a quelle già offerte in via ordinaria dalla **Cassa Mutua Nazionale**.

Il dettaglio delle prestazioni sanitarie e di welfare e le modalità di fruizione delle stesse saranno definite in una apposita commissione tecnica.

In generale l'ipotesi di accordo prevede inoltre l'istituzione di Commissioni paritetiche volte alla verifica ed alla valutazione delle singole previsioni sopra definite.

Sono altresì **demandate a specifiche Commissioni di Gruppo** le tematiche relative alle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità, inclusione, tematiche ESG, profili professionali derivanti da nuove attività o cambiamenti organizzativi.

Ulteriori materie previste in piattaforma (tra cui relazioni industriali, sistemi di valutazione, formazione, verifica degli accordi sperimentali su smart working e VPA) saranno oggetto di incontri da pianificare entro il 31.12.24.

5. **MOBILITA'**

Per la prima volta nel gruppo Iccrea sono stati ottenuti dei **rimborsi chilometrici a fronte dei trasferimenti** disposti dalle aziende. Inoltre viene istituita una apposita **Commissione di gruppo** che valuterà il sussistere delle condizioni previste per il trasferimento ai sensi dell'art.61 ccnl.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, si è convenuto che il personale trasferito ad iniziativa dell'Azienda ad altra unità produttiva, ubicata in altro Comune, distante oltre 50 chilometri dalla propria residenza/domicilio e faccia uso di autovettura privata per raggiungere il luogo di lavoro, verrà riconosciuta mensilmente una indennità di mobilità/disagio, calcolata giornalmente e pari a 0,40€ per ogni chilometro della sola tratta di andata fra residenza del lavoratore e sede di lavoro eccedente i 30 chilometri. Per i trasferimenti oltre i 120 km, fermo restando quanto previsto dall'art. 61 del CCNL, l'indennità è quantificata nella misura di € 770 mensili lordi.

Esprimiamo soddisfazione per il raggiungimento di questo primo risultato che va nella direzione di dotare di una contrattazione collettiva omogenea tutte le lavoratrici ed i lavoratori che ogni giorno concorrono al raggiungimento dei risultati di questo Gruppo.

Nei prossimi giorni vi gireremo il testo integrale dell'Accordo in modo che lo possiate valutare in attesa dell'Assemblea Generale ove sarete chiamati ad approvare l'Accordo raggiunto.

Coordinamento Fisac/Cgil Gruppo Bancario BCC Iccrea

Bcc: positiva visione piano Iccrea, fondamentale coinvolgere sindacati

“Ci aspettiamo che i risultati positivi registrati dal gruppo Bcc Iccrea, insieme alle ottime previsioni, vengano trasmessi alla contrattazione. Per la stessa attuazione del piano e gli ambiziosi obiettivi presentati diventa fondamentale coinvolgere in tutte le fasi le organizzazioni sindacali”. Così il segretario nazionale della Fisac Cgil, **Riccardo Sanna**, nel corso del suo intervento oggi alla presentazione del piano industriale 2024-2026 del gruppo Bcc Iccrea alle organizzazioni sindacali alla presenza del direttore generale di Iccrea Banca, **Mauro Pastore**.

“Abbiamo apprezzato la dettagliata presentazione del piano – ha aggiunto Sanna -, la valorizzazione degli elementi distintivi del credito cooperativo, a partire dalla presenza nei territori a sostegno di questi ultimi. Condividiamo gli obiettivi di fondo, soprattutto a fronte di previsioni in termini di occupazione date in crescita e di assenza per ora di esternalizzazioni, sulle quali continueremo a prestare la massima attenzione”.

Per questo, ha aggiunto il dirigente sindacale, *“è importante rilanciare sul fronte dell’investimento sulle competenze interne e future, a partire dall’It e dal giusto riconoscimento professionale. Ed è per questo insieme di ragioni che i risultati positivi devono essere trasmessi sul fronte della contrattazione anche sul versante dell’organizzazione del lavoro, incluso lo smart working, dei progetti di digitalizzazione e degli obiettivi di sostenibilità, che possono e devono riguardare anche le lavoratrici e i lavoratori. Negli elementi di sostenibilità definiti dagli indicatori Esg, più volte richiamati*

nell'illustrazione dell'arcopiano, la governance è importante tanto quanto l'impatto sociale e la decarbonizzazione", conclude Sanna.

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

Gruppo BCC ICCREA, la difficile trattativa per il primo contratto integrativo di gruppo.

*"Sciur padrun da li beli braghi bianchi
Fora li palanchi, fora li palanchi" ...e non solo quelli!*

Carissim* iscritt*,

come sapete da inizio anno siamo impegnati con le trattative del primo Contratto Integrativo di Gruppo. Una trattativa fatta di tempi estenuanti e poco fruttuosi, posizioni e momenti delicati, passi avanti ed altrettanti passi indietro.

La delegazione di Controparte, composta tra l'altro dal Responsabile delle Relazioni Industriali della Capogruppo e da un gruppo ristretto di importanti BCC (in rappresentanza di tutte le Banche aderenti), dimentica spesso che i fantastici utili delle BCC e delle Aziende sono innanzitutto **merito delle Lavoratrici e dei Lavoratori** e che le rivendicazioni del sindacato sono finalizzate alla giusta redistribuzione degli

utili verso chi vive le tante problematiche del Gruppo Iccrea e contribuisce alla sua produttività.

I richiami roboanti e le belle parole sul futuro di questo grande Gruppo del Credito Cooperativo svaniscono a seconda dell'interesse del momento; tra i vertici della Capogruppo e delle BCC associate si nota continuamente la tendenza ad uno sguardo al passato che indebolisce il progetto di un Gruppo unico e compatto, manca quindi una vera volontà Aziendale ad andare avanti.

I Contratti Integrativi non vengono rinnovati da almeno 10 anni e gli utili da ridistribuire devono essere superiori ai c.a. 2 punti percentuali proposti da Controparte, per riconoscere salario e diritti migliorativi per tutti e giuste armonizzazioni non ribassiste come essa vorrebbe. La Capogruppo e le BCC associate forse sottovalutano l'importanza del primo Contratto di Gruppo. La Fisac Cgil sottolinea che senza un contratto integrativo forte non c'è gruppo e non potrà esistere uno spirito identitario senza un trattamento omogeneo per tutti i 22.700 dipendenti. Da mesi si contratta ma il tempo stringe, le materie di discussione al momento continuano ad essere tre:

- **Ticket pasto**, sul quale ancora non si riesce a definire il valore. Non riteniamo sufficiente la proposta aziendale e abbiamo posto con forza la soglia vicina alla doppia cifra (10 euro). Oltre ad un riconoscimento adeguato per i part-time che sia al di sopra della semplice proporzionalità tra valore del ticket ed ore lavorate.
- **Pacchetto Welfare**: abbiamo chiesto, e non ancora raggiunto, un valore medio di circa 1000 euro a dipendente a carico totale delle aziende, per la copertura di:
 - Interventi odontoiatrici;
 - Check up biennale per tutti;
 - Contributo per figli a carico al Fondo Pensione

Nazionale;

- Polizze assicurative (migliorative rispetto all'esistente) per il dipendente e per sostentamento della famiglia, per morte o invalidità permanente anche da malattia;
 - Polizza Kasko in caso di utilizzo dell'auto privata per ragioni di servizio.
- **Mobilità**, argomento molto rilevante per la qualità della vita delle persone, sulla quale siamo ancora più distanti e su cui le posizioni di Controparte sono rigide ed incomprensibili. Il Sindacato chiede da tempo norme chiare e non discriminatorie, tra cui un nuovo criterio da adottare per il calcolo della distanza (tra luogo di residenza e sede di lavoro) **da applicare a trasferimenti futuri, come pure retroattivamente a quelli già in essere**. Il nostro obiettivo è quello di disincentivare i trasferimenti non necessari e spingere la Banca/Azienda a lavorare su una migliore organizzazione del lavoro. Inoltre, se per avere le certificazioni ESG risultano miliari la riduzione delle emissioni inquinanti e la maggiore conciliazione vita-lavoro, perché non utilizzare i nuovi strumenti a disposizione (es. Lavoro Agile) ed i trasferimenti intelligenti verso le filiali perseguendo l'obiettivo di avvicinamento rispetto al proprio luogo di abitazione/residenza? **In ogni caso, per noi l'accordo del C.I.G., in attesa dell'armonizzazione di tutti gli istituti, dovrà comunque salvaguardare le previsioni già esistenti nelle contrattazioni CIR/CIA allo stato vigenti.**

Come Fisac-CGIL, pur consapevoli della grande opportunità che può rappresentare questo Contratto Integrativo di Gruppo, anche in ottica futura, non intendiamo lasciare sul campo partite normative importanti quanto quelle economiche. Una partita economica guadagnata oggi, seppur venisse giudicata non soddisfacente, potrà senz'altro essere rinegoziata in

futuro mentre una partita normativa persa ora sarà sicuramente più difficile da recuperare.

Siamo anche coscienti che l'imminente partenza delle trattative per il rinnovo del CCNL potrebbe avere ripercussioni, anche temporali, su questa trattativa ma allo stesso modo, proprio per la rilevanza della difficoltà e la vastità di argomenti che al momento sono rimasti esclusi dalla trattativa, ci impone ed auspichiamo imponga a tutti, di fare delle scelte ponderate.

Le aziende devono uscire dai tatticismi, prevedere ulteriori risorse per chiudere con celerità questi tre temi del contratto integrativo; in caso contrario non lasceremo scorrere tempo inutilmente, ed inoltre vogliamo anche riprendere quanto prima l'accordo sul lavoro agile per migliorarlo, nonché trattare il nuovo premio (VPA).

Seguiranno aggiornamenti appena disponibili.

04 marzo 2024

Il Coordinamento FISAC/CGIL Gruppo BCC Iccrea

Stress in ufficio? Il datore di lavoro risponde per danni

Per rintracciare la responsabilità in capo al datore basta l'adozione di comportamenti, anche colposi, che possano ledere la personalità morale del lavoratore

Il datore di lavoro risponde per i danni alla salute prodotti sul dipendente da un ambiente lavorativo troppo stressante anche se gli atti che hanno causato la lesione non sono qualificabili come mobbing. La Cassazione ribadisce (sentenza 2084/2024 del 19 gennaio scorso) che la tutela della salute dei dipendenti non si limita alla prevenzione del mobbing ma si estende a tutte le situazioni di stress da lavoro.

Appello contrario

La controversia riguarda un lavoratore che ha portato in giudizio il datore per ottenere il risarcimento delle sofferenze psichiche subite in ufficio. La richiesta risarcitoria era stata accolta in primo grado ma poi rigettata dalla Corte d'appello, che non ha riscontrato negli atti e nei comportamenti del datore quel «comune intento persecutorio» che rappresenta l'elemento costitutivo del mobbing.

Secondo la Corte d'appello, tali attive potevano, al massimo, essere qualificabili come carenze gestionali e organizzative, ma mancavano di quell'intento persecutorio necessario perché si possa parlare di mobbing.

Ribaltamento in Cassazione

La Cassazione ribalta questa decisione, partendo dalla considerazione che la violazione da parte del datore del dovere di sicurezza (articolo 2087 del Codice civile) ha natura contrattuale e, dunque, il rimedio esperibile dal

dipendente è quello della responsabilità contrattuale. La tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, prosegue la Corte, non ammette sconti: fattori quali l'ineluttabilità, la fatalità, la fattibilità economica e produttiva non giustificano cedimenti delle misure di tutela e prevenzione. Pertanto, secondo la Cassazione, per rintracciare una responsabilità in capo al datore non è necessaria, come si richiede nel caso del mobbing, la presenza di un «unificante comportamento vessatorio»: basta l'adozione di **comportamenti, anche colposi, che possano ledere la personalità morale del lavoratore, come la tolleranza di condizioni di lavoro stressogene.**

Condotte esorbitanti anche se non vessatorie

Alcune condotte, quindi, pur non essendo vessatorie, possono risultare esorbitanti o incongrue rispetto all'ordinaria gestione del rapporto, soprattutto se sono continue e ripetute nel tempo: queste condotte, conclude la Corte, violano l'articolo 2087 del Codice civile qualora contribuiscano alla creazione di un **ambiente logorante e produttivo di ansia**, e come tali generano un pregiudizio per la salute che deve essere risarcito.

Questa interpretazione conferma la tendenza della Cassazione a rifiutare letture riduttive delle responsabilità datoriali in tema di sicurezza; un approccio severo che tuttavia non deve giungere inaspettato in tema di stress da lavoro, essendo fenomeno questo già al centro delle politiche di prevenzione dei danni alla salute (è obbligatoria la valutazione del cosiddetto "stress da lavoro correlato").

Fonte: Il Sole 24 Ore

BCC: chiuse le assemblee sulla piattaforma di rinnovo del CCNL



Conclusa la fase assembleare con oltre il 99% di voti favorevoli

Ora subito il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali dipendenti delle Banche di Credito Cooperativi – Casse Rurali ed Artigiane

Sono giunte all'epilogo le assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Credito Cooperativo, indette su tutto il territorio nazionale, per la presentazione ed approvazione della piattaforma di rinnovo del Ccnl Quadri Direttivi e Aree Professionali del Credito Cooperativo, scaduto il 31 dicembre 2022.

Le Lavoratrici e i Lavoratori presenti in assemblea sono stati quasi 17 mila, e questo rappresenta un risultato di grande partecipazione e di ampio consenso alle rivendicazioni illustrate che rimarca un forte segnale di fiducia alle Organizzazioni Sindacali nonché un chiaro messaggio di interesse e di determinazione rivolto a Federcasse.

La piattaforma è stata approvata, infatti, con oltre il 99% di

voti favorevoli.

Dai numerosi e costruttivi interventi si è palesata in modo chiaro ed inequivocabile la volontà della Categoria di giungere ad un rapido e positivo rinnovo contrattuale, positivo sia da un punto di vista economico che normativo. Un rinnovo capace di adeguare le retribuzioni dall'erosione inflattiva degli ultimi anni, di redistribuire il valore della maggiore produttività conseguita dal Sistema, di aggiornare i profili professionali, sviluppare nuove modalità di partecipazione alla vita aziendale e di accompagnarne la fase di consolidamento dopo l'avvio della riforma del 2016.

I tangibili risultati economici registrati dalle BCC negli ultimi anni non solo evidenziano il determinante apporto delle Lavoratrici e dei Lavoratori in un momento di forte trasformazione del settore ma rappresentano anche delle solide fondamenta a sostegno delle richieste avanzate in piattaforma.

Le Segreterie Nazionali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Ugl e Uilca, unitariamente, ribadiscono dunque l'assoluta determinazione ad avviare una fase di rinnovo contrattuale che dovrà avere tempi rapidi e obiettivi chiari ed esigibili.

La piattaforma approvata è stata inviata oggi a Federcasse, insieme all'invito a procedere in tempi congrui all'avvio delle trattative e, quindi, ad una conseguente e coerente calendarizzazione degli incontri sindacali.

Roma, 1 marzo 2024

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UGL CREDITO UILCA**

Leggi anche

Spegniamo quel cellulare!

*“Non ce la faccio più: **VOI** del Sindacato dovete fare qualcosa!”*

*(Sul **VOI** torneremo più avanti).*

Sempre più spesso ci sentiamo rivolgere richieste accorate simili a questa da parte di lavoratrici e lavoratori esasperati da pressioni commerciali ogni giorno più pesanti e invasive.

Sappiamo quanto la questione incida sulla qualità di vita delle persone, contribuendo anche a minare la loro autostima a causa di atteggiamenti studiati ad arte per sminuirle e farle sentire inadeguate se non raggiungono obiettivi sempre più “sfidanti”.

Questi comportamenti sono difficili da contrastare con i mezzi a nostra disposizione, anche se con molto impegno riusciamo ad arginarli. E qualche volta otteniamo risultati positivi.

È il caso del diritto alla disconnessione, che siamo riusciti a vederci riconosciuto dalle Banche. E non è stata una conquista facile.

Sono sempre più numerosi i lavoratori e le lavoratrici che vengono dotati di smartphone aziendali. E sappiamo che spesso i nostri superiori, presi dall'ansia da prestazione (o, più prosaicamente, dal timore di vedersi sfuggire i loro ricchi premi), non si preoccupano di mandare messaggi o email a qualsiasi ora del giorno, e magari anche nel fine settimana.

Non riusciamo ad impedirgli di mandarli, ma **abbiamo tutto il diritto di non leggerli se non una volta rientrati al lavoro.**

L'Art. 44 del CCNL ABI prevede infatti quanto segue:

*Fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; **la lavoratrice/lavoratore potrà 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/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.*

Tradotto in termini pratici: quando si esce dal lavoro il telefonino aziendale si può spegnere. **Ed è molto, molto importante che venga effettivamente spento.**

Per spiegare le ragioni per cui è così importante, cominciamo ad esaminare i motivi per cui spesso il telefono rimane acceso 24 ore al giorno.

E SE ARRIVA UNA COMUNICAZIONE URGENTE?

Per quanto si tenda a farci credere il contrario, per nostra fortuna **nel nostro lavoro non esistono urgenze** (ad eccezione di fatti davvero eccezionali come i terremoti degli ultimi anni o il lockdown per il Covid). Non abbiamo incendi da spegnere, né malati gravi da curare. **Qualunque comunicazione dovesse partire di venerdì sera può essere tranquillamente letta il lunedì mattina**, senza che questo danneggi nessuno.

SE SCATTA L'ALLARME E MI CHIAMANO PER ANDARE IN FILIALE?

E' bene fare chiarezza su questo punto. **I Titolari di filiale, o i loro vice, non hanno alcun obbligo di rispondere a telefonate fuori orario, né sono tenuti a recarsi in filiale in caso di problemi tecnici**, a meno che non ci sia una specifica richiesta di reperibilità da parte aziendale. E se questo avviene, la reperibilità prevede il **pagamento di un'indennità mensile** ed una turnazione: **nessuno può essere reperibile 365 giorni all'anno**. Quindi il Titolare di filiale ed il suo vice hanno tutto il diritto, garantito dal CCNL, di spegnere il telefonino aziendale e non essere raggiungibili in caso di chiamate per problemi tecnici. Spetta alla Banca attrezzare una task force di tecnici pronti ad intervenire, con reperibilità adeguatamente retribuita.

SE IO SPENGO IL TELEFONINO IN SERATA, POI LA MATTINA DOPO LO RIACCENDO E DEVO LEGGERE TUTTE INSIEME LE COMUNICAZIONI ARRIVATE NEL FRATTEMPO. CHE CI GUADAGNO?

La serata. O il fine settimana. O i giorni di vacanza. Ci guadagno qualche ora di serenità, da dedicare alla famiglia, agli amici o alle cose che mi piacciono, potendomi permettere una pausa durante la quale le ansie legate al lavoro vengono temporaneamente dimenticate.

Non è un guadagno importante?

IN FONDO SI TRATTA DI UNA MIA SCELTA. PERCHE' NON POSSO TENERLO COMUNQUE ACCESO?

E qui arriviamo al **VOI** citato nella frase iniziale. Ottenere il riconoscimento di un diritto, come quello alla disconnessione, non è mai facile. Ma, soprattutto, **un diritto non è mai acquisito per sempre. E l'unico modo per mantenerlo è esercitarlo**. Ecco perché non avvalersi dell'opportunità

prevista nel contratto finisce col togliere valore a quella conquista, e toglie forza e legittimazione al Sindacato in vista di future lotte.

Perché un concetto dev'essere chiaro: il Sindacato non è un soggetto estraneo. E' fatto da lavoratori e lavoratrici che rappresentano altri lavoratori, e altre lavoratrici. E sono loro, con i loro comportamenti, a decidere se dare forza al Sindacato, e quanta forza dargli. Non si può rivolgersi al sindacato dandogli del Voi: **NOI** dobbiamo fare qualcosa. Tutti insieme.

Per questo motivo la scelta di non esercitare un diritto che si è conquistato non riguarda la singola persona, ma tutte le lavoratrici e i lavoratori interessati.

E quindi: **spegniamo quel cellulare!**

Facciamolo per noi. Ma anche per tutte le persone che lavorano con noi.

Piattaforma CCNL BCC: Abruzzo e Molise approvano all'unanimità

Si sono concluse le assemblee nelle BCC di Abruzzo e Molise, dedicate all'illustrazione e alla votazione della piattaforma contenente le richieste da presentare alla controparte per il rinnovo del CCNL.

Particolarmente significativo il dato della partecipazione alle assemblee: a prendervi parte sono stati 371 lavoratori e lavoratrici, pari a quasi il 79% del totale.

Le assemblee hanno visto le nostre regioni esprimersi **con voto unanime** a favore delle proposte illustrate dalle OOS. A questo punto, una volta completate le assemblee in tutta Italia, la piattaforma diventerà l'elenco ufficiale delle rivendicazioni da presentare alla controparte e potranno entrare nel vivo le trattative per il rinnovo del CCNL.

Vi terremo informati degli sviluppi.

Qui trovi l'elenco delle assemblee effettuate

BCC: il calendario delle assemblee per la piattaforma del CCNL