

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** rispe
tto 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
kilometrici 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

BCC: avviata la trattativa per il primo Contratto Integrativo di Gruppo Iccrea

Dopo l'approvazione assembleare della piattaforma del Contratto Integrativo di Gruppo (CIG) e la successiva presentazione alla Controparte, si sono svolti i primi quattro incontri.

L'avvio della trattativa ha scontato una prima fase di rallentamento, dovuta alla pregiudiziale espressa dall'Azienda, di voler sostituire già in questo primo ciclo negoziale di Gruppo, in maniera omnicomprensiva, gli accordi attualmente vigenti (CIR, CIA, etc.) con il CIG, contemplando nella negoziazione le rivendicazioni avanzate dalle OO.SS. nella piattaforma con l'armonizzazione dei variegati trattamenti in essere nei territori e/o aziende.

Questo cambio di paradigma ha reso senz'altro molto più complessa la trattativa, specie tenendo conto che il perimetro di lavoro riguarda oltre 25 Contratti tra Integrativi Regionali, CIA Aziendali ed altri accordi, con origini ed evoluzioni differenti tra loro a volte anche in maniera significativa, sia su componenti economiche che

normative.

In tale contesto sono inevitabilmente emerse al tavolo sensibilità diverse di approccio all'avvio della trattativa, anche perché, come è ben facile immaginare, nelle determinazioni delle Organizzazioni Sindacali c'è la volontà chiaramente dichiarata a Controparte di ottenere una uniformità di trattamenti economico e normativi che non sia subordinata al risparmio.

Su questo ultimo punto come FISAC-CGIL abbiamo già posto dei paletti su norme, principi, prassi che non devono andare dispersi in nome di un'armonizzazione al ribasso, fatta col "bilancino", ma anzi ci aspettiamo un avanzamento degli istituti nel complesso del Gruppo BCC Iccrea. Abbiamo inoltre rimarcato a Controparte che questo Contratto Integrativo di Gruppo "arriva" dopo oltre 10 anni di mancati rinnovi degli integrativi e pertanto l'Azienda deve tener conto di quanto risparmiato in questi anni e che la contrattazione deve anche avere fini solidaristici verso quelli che hanno finora avuto previsioni meno favorevoli.

La trattativa al momento sta affrontando tre macro-argomenti ad alto valore ed impatto economico:

- **Ticket pasto** (o indennità sostitutiva), sul valore facciale e sulle modalità di riconoscimento. Le distanze attuali non riguardano solo l'ampio divario tra il valore richiesto dalle OO.SS. e quello che la Controparte potrebbe essere disponibile a riconoscere, ma anche la diversificazione di entità tra Full e Part Time, nonché l'impatto dei permessi retribuiti fruiti sull'istituto e la possibile attribuzione di valore a previdenza.
- **Mobilità**, la richiesta prioritaria delle OO.SS. è quella di considerare la mobilità sopra i 30 km con indennizzo progressivo in base alla distanza, elasticità d'orario e/o l'applicazione di soluzioni alternative di gestione

lavoro/vita privata, ed attenzione rispetto alle situazioni personali di rilievo. Al momento la posizione di Controparte è di netta chiusura sulla revisione della distanza chilometrica e sulle situazioni valoriali oltre le previsioni di legge, rispetto ad eventuali compensazioni economiche sulla mobilità ordinaria (comunque limitate nel tempo e nella tipologia di beneficiari) solo qualche timida apertura.

- **Welfare**, negli accenni di valutazione di Controparte, c'è la possibile definizione di una soluzione a pacchetto economico modulabile sulle diverse esigenze delle Banche/Aziende che possa affiancare/rafforzare gli istituti paritetici di Previdenza ed Assistenza del nostro settore.

In conclusione, dopo un avvio molto tiepido del confronto, si è finalmente iniziato ad entrare nel merito di alcune materie seppur con tattiche e strategie volte anche a capire i margini della Trattativa.

Il percorso negoziale è complesso, non potrà essere concluso in tempi brevi, potrebbe accavallarsi con le trattative per il rinnovo del CCNL(per il quale si stanno ancora calendarizzando nei vari territori le relative assemblee delle Lavoratrici e Lavoratori). Inoltre, per la vastità degli argomenti da trattare e/o armonizzare, inevitabilmente non sarà possibile arrivare a sintesi su tutto; quindi, sarà quindi probabilmente necessario affrontare alcune materie in fasi successive tramite apposite commissioni preposte e le attuali previsioni dei vari contratti dovranno essere incluse in addendum nel CIG.

Seguiranno aggiornamenti durante le fasi salienti di avanzamento, i prossimi incontri sono già stati fissati nelle giornate del 31 Gennaio e 01/02/07/08 Febbraio.

Le assemblee in Abruzzo e Molise approvano piattaforma CIA del Gruppo Iccrea

Si sono svolte nei giorni scorsi in modalità online le assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori di tutte le BCC operanti in Abruzzo e Molise, finalizzate all'illustrazione, la discussione e la votazione della piattaforma rivendicativa per il primo CIA del gruppo BCC ICCREA.

La piattaforma è stata approvata in modo pressoché unanime; **si apre quindi la fase negoziale con la controparte.**

Di seguito riportiamo il contenuto della piattaforma che le assemblee hanno approvato.



DELEGAZIONE SINDACALE GRUPPO BCC ICCREA

Ipotesi di Piattaforma rivendicativa Contratto Integrativo di Gruppo

PREMESSA

L'avvio dei Gruppi Bancari Cooperativi, conseguente alla riforma del Credito Cooperativo determinata dalla legge 8 aprile 2016 n.49, ha comportato una significativa evoluzione nella struttura delle relazioni sindacali nel settore.

In base alla normativa vigente, i Contratti integrativi di Gruppo 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.

Oltre a ciò, l'elevato tasso inflattivo e l'aumento dei tassi sui mutui dei dipendenti impongono di intervenire significativamente anche sugli istituti di carattere economico tipici della contrattazione di secondo livello, a partire dal ticket pasto, adeguandolo all'aumentato costo della vita.

La necessità di una contrattazione integrativa di Gruppo risponde pertanto all'esigenza di aggiornare – uniformandoli – alcuni istituti e di introdurre un complesso di nuove tutele identiche per tutte/i le Lavoratrici ed i Lavoratori del Gruppo, in considerazione del mutato contesto normativo, operativo ed organizzativo in cui si collocano le Aziende e le Banche del Gruppo medesimo, oltre alla stessa Capogruppo.

Si tratta del primo, pur fondamentale, passo verso l'armonizzazione dei contratti integrativi territoriali ed

aziendali attualmente vigenti, un lavoro vasto e complesso che non può realizzarsi efficacemente in un'unica fase.

Riteniamo pertanto indispensabile concentrare gli sforzi per affrontare gli argomenti più strategici e urgenti a tutela e valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori e mantenere nel frattempo salvi gli eventuali accordi aziendali e territoriali sulle altre tematiche.

Per questo motivo, il primo Contratto Integrativo di Gruppo disciplinerà – armonizzandoli – soltanto alcuni degli istituti propri della contrattazione di secondo livello, quelli più urgenti, più strategici e di maggior importanza nella prospettiva della tutela e valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori del Gruppo: le residue materie continueranno ad essere disciplinate dai contratti integrativi territoriali ed aziendali, che dunque resteranno vigenti in relazione alla loro disciplina.

In tal senso le Delegazioni Sindacali di Gruppo ritengono che il patrimonio contrattuale e normativo consolidato nel tempo ai vari livelli debba essere preservato, in quanto valorizza le specificità territoriali/aziendali da estendere all'interno del Gruppo Bancario Iccrea al fine di realizzare un benchmark dei Contratti Integrativi più avanzati.

Questo primo Contratto Integrativo di Gruppo rappresenta un momento di transizione che ha l'obiettivo di definire le principali materie e garantire la validità della ricca storia della contrattazione locale, per raggiungere gradualmente una futura omogeneizzazione normativa all'interno del Gruppo BCC Iccrea.

TICKET PASTO

Non essendo più adeguato al costo della vita, si chiede l'elevazione a € 12 del valore del ticket pasto, da

corrispondere a tutto il personale dipendente, sia a tempo pieno sia a tempo parziale, e da riconoscere anche in caso di utilizzo di permessi retribuiti.

Andrà riconosciuta la possibilità di destinare al Fondo Pensione Nazionale o a welfare l'intero importo del ticket o il solo importo soggetto a tassazione.

MOBILITA'

MOBILITA' TERRITORIALE

L'espansione territoriale di molte Bcc, conseguente alle numerose operazioni aggregative, ha accentuato l'esigenza di **circoscrivere il fenomeno del pendolarismo**, che riduce il tempo disponibile per la vita personale e familiare e contrasta con gli obiettivi di sostenibilità ambientale e sociale.

Il trasferimento della lavoratrice o del lavoratore deve essere comunicato per iscritto e, qualora riguardi una/un dipendente in possesso dei requisiti di cui all'art.61, comma 5, Ccnl, può essere disposto senza il suo consenso **non oltre i 30 km** dalla residenza o domicilio.

Inoltre, le lavoratrici ed i lavoratori con responsabilità genitoriali (figli fino a 14 anni) e/o necessità di salute personali o familiari dovranno essere collocate/i, su loro richiesta, in una delle 4 unità produttive più vicine alla loro residenza/domicilio.

In mancanza del preavviso scritto di cui all'art.61 Ccnl, l'Azienda dovrà riconoscere alla/al dipendente **il trattamento di missione** ex art.60 Ccnl.

In caso di trasferimento che comporti una distanza superiore a 30 km dalla residenza/domicilio verrà riconosciuta una specifica indennità mensile, oltre a riduzioni dell'orario giornaliero a parità di retribuzione.

Tali indennità e riduzioni di orario andranno riconosciute anche a coloro che si trovino in tali condizioni alla data di stipula del CIG.

Si chiede di istituire apposita Commissione paritetica con il compito di rivalutare periodicamente la predetta indennità, nonché di svolgere valutazioni sul fenomeno del pendolarismo nel Gruppo, analisi su trasferimenti e missioni e proposte ai fini della sostenibilità ambientale e sociale.

MOBILITA' INFRAGRUPPO

È prevista, su base volontaria della/del lavoratrice/lavoratore, la mobilità del personale, nell'ambito e tra la Capogruppo, le Aziende e le Banche del Gruppo, quale strumento di promozione professionale e di progressione di carriera, oltre che di conciliazione vita lavoro, con riferimento in particolare al disagio da pendolarismo. A questo scopo si chiede di **istituire un apposito portale per la pubblicazione delle posizioni lavorative aperte e l'inserimento delle candidature**, a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo, che avranno percorso preferenziale nelle assunzioni rispetto a figure esterne, con un coinvolgimento trimestrale delle Organizzazioni Sindacali.

ROTAZIONE DEL PERSONALE

La/il dipendente che abbia svolto per tre anni il medesimo lavoro, ove ne faccia richiesta, ha **diritto di precedenza** per l'avvicendamento in altre mansioni equivalenti o superiori, nel termine di due anni.

WELFARE

COPERTURE ASSICURATIVE

Si propone l'adozione delle seguenti assicurazioni:

- per “caso morte” da infortunio o malattia: **importi parificati per le Aree Professionali e per i Quadri Direttivi** con massimale Ccnl a € 92.176;
- per invalidità temporanea: massimale di € 20.000 fino a 12 mesi;
- **copertura Kasko** totale anche per tragitto casa/lavoro con massimale di € 15.000, senza franchigie.

MUTUI PRIMA CASA

Salvaguardando eventuali condizioni migliorative già in essere presso le rispettive Aziende, si propone:

- Tasso fisso = IRS del periodo “flat” (durata piano di ammortamento da 5 a 30 anni)
- Tasso variabile = tasso BCE decurtato dello 0,50%:
 - con risultato uguale o maggiore al 3%, il tasso sarà ridotto di 1/3;
 - con risultato compreso tra 2% e 2,99% il tasso applicato sarà del 2%;
 - con risultato inferiore al 2% sarà applicato quel tasso.

In ogni caso il tasso applicato non potrà superare il cap del 3,50%.

Si prevede inoltre una possibilità di switch da tasso fisso a tasso variabile, o viceversa, almeno una volta per anno.

Non saranno applicate spese di istruttoria e di incasso rata.

Previsione di una copertura assicurativa “caso morte” per la/il dipendente.

In caso di premorienza inoltre saranno mantenute le condizioni anche a favore di eventuali cointestatari e/o eredi.

FONDO PENSIONE

L'Azienda contribuirà con il versamento al Fondo Pensione di un importo pari a **€ 500 in caso di nascita, adozione o affido di un/a figlio/a**, per l'anno dell'evento. Nei successivi due anni il contributo sarà ripartito al 50% tra lavoratrice/lavoratore ed Azienda.

Sarà consentita la possibilità di versare il TFR pregresso e rimasto in Azienda, su richiesta della lavoratrice/lavoratore, al Fondo Pensione.

PREVENZIONE E SALUTE

Si prevede un check up sanitario biennale diversificato per genere e fasce di età.

CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

SOSTEGNO ALLA FAMIGLIA

In aggiunta alle previsioni di legge, in caso di **malattia dei figli fino a 12 anni di età**, il genitore ha diritto a fruire fino a **5 giorni di permesso retribuito**, dietro presentazione di idonea certificazione medica.

In alternativa, tali giorni di permesso potranno essere fruiti dalla lavoratrice/lavoratore per i genitori, a fronte di comprovati e gravi motivi di salute.

Vanno inoltre previsti permessi retribuiti per particolari e motivate esigenze di conciliazione familiare.

FLESSIBILITA' ORARIE

Si propone la definizione di nuove forme di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

BANCA DEL TEMPO SOLIDALE

Saranno definite nuove linee guida per modalità di fruizione, ampliamento casistiche e contribuzione, al fine di rendere più esigibile questo importante strumento.

SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA

Gli argomenti declinati agli artt. 50, 63, 64, 65, 66, 67 del vigente Ccnl sono da considerare interconnessi tra loro e richiedono una regolamentazione complessiva, con le finalità di un effettivo **sviluppo professionale e di carriera**, di una **formazione qualificata e continua** e di un **sistema incentivante trasparente, universale e meritocratico**. Le tematiche sono in collegamento con la classificazione del personale e delle figure professionali.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

L'obiettivo è **individuare criteri, indirizzi e principi condivisi** con le Organizzazioni Sindacali **per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso**, a cui dovranno riferirsi i modelli di valutazione individuati dalla Capogruppo o dalle singole Aziende.

La **valutazione** secondo l'art 64 Ccnl è **qualitativa** e riguarda un **giudizio professionale annuale sulle conoscenze e competenze** e deve essere **finalizzata al percorso professionale e di carriera**.

I **principi** su cui si fonda la valutazione sono **chiarezza e**

trasparenza degli obiettivi e della loro comunicazione, oggettività, eticità, raggiungibilità, condivisione, formazione, inclusione e non discriminazione, ricorso avverso il giudizio, confronto costante con il valutato e le Organizzazioni Sindacali.

SISTEMA INCENTIVANTE

I principi generali sono gli stessi del sistema di valutazione, inoltre il sistema incentivante ex art 50 CCNL deve rispettare i principi etici e criteri di equità e proporzionalità, pari opportunità; evitare pressioni commerciali e comparazioni pubbliche e riferirsi a unità organizzative e non a singoli individui.

La chiarezza, la trasparenza, il confronto e l'oggettività dovranno improntare i criteri di conferimento e le modalità di erogazione di premi ed incentivi da assegnare a tutto il personale e la correlazione coi sistemi di valutazione delle prestazioni.

FORMAZIONE

I modelli di cui sopra sono strettamente correlati alla formazione che deve essere continua, qualificata e qualificante e non confusa con informazione, addestramento o aggiornamento.

La formazione ha un ruolo primario nello sviluppo e la crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, ne discende la necessità di un continuo confronto sia con le lavoratrici ed i lavoratori interessati che con i loro rappresentanti sindacali, in merito ai piani formativi ed alla loro fruizione e fruibilità. In particolare, le Organizzazioni sindacali verificheranno i contenuti e le modalità di svolgimento della formazione (con privilegio di quella in presenza), la sua fruizione da parte di tutte/i, la sua corretta remunerazione, pianificazione e

adeguatezza a ruoli e mansioni.

MODELLI ORGANIZZATIVI PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTI

L'impianto organizzativo attuale è datato e va adeguato in seguito alle modifiche intervenute nell'organizzazione del lavoro, alle innovazioni tecnologiche e normative e ciò comporta un adeguamento dei profili professionali e dei loro inquadramenti.

Occorre definire un accordo quadro che identifichi le principali categorie professionali a cui garantire adeguato ed uniforme inquadramento e trattamento economico.

I modelli organizzativi e distributivi adottati non potranno essere penalizzanti per il personale né sotto il profilo economico né sotto quello della dignità professionale, senza demansionamenti e con fungibilità tra le funzioni solo professionalmente equivalenti, disegnando percorsi professionali credibili ed esigibili.

Nello specifico degli inquadramenti e delle indennità, vanno adeguate le figure professionali:

- **istituite per adempiere a disposizioni normative**
- **derivanti dall'evoluzione tecnologica e dal modo di lavorare, da scelte organizzative e modelli distributivi nuovi**
- **alle cui prestazioni professionali non corrisponde adeguato riconoscimento indennità e/o inquadramento**

LAVORO AGILE

L'accordo sul lavoro agile è stato sottoscritto il 10 dicembre 2022 con una valenza sperimentale di 18 mesi e recepisce

la normativa prevista dal rinnovo del CCNL 11.06.22 integrandola con nuovi elementi qualificanti e distintivi.

L'accordo raggiunto mantiene la previsione nazionale del limite individuale di **10 giornate mensili**, salvo specifici casi eccezionali richiamati nelle priorità previste.

È stata inoltre inserita la possibilità di svolgere in modalità agile la **formazione attraverso corsi in e-learning**.

Infine, viene istituito **l'Osservatorio paritetico di Gruppo con compiti di monitoraggio e verifica**.

Le singole Bcc/Aziende dovranno recepirne i termini al fine di renderlo esigibile ed effettivo per tutte le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo.

VPA – Valore di Produttività Aziendale (ex P.D.R.)

La disciplina del nuovo PDR, che diventa **VPA (Valore di Produttività Aziendale)** è stata definita a livello nazionale con il rinnovo del CCNL 11.06.22.

La normativa contrattuale prevede una prima componente dell'80% di quanto risultante dal calcolo sui dati/parametri di bilancio della singola Bcc/Azienda, ed una seconda componente determinata in relazione all'andamento del Gruppo Bancario Cooperativo nonché alla valutazione dell'apporto della singola BCC-CR a tale andamento.

La materia viene poi demandata al secondo livello per declinare le specificità dei singoli Gruppi: l'accordo sul VPA nel GBCI è stata sottoscritta il 10 maggio 2023 ed ha carattere sperimentale di un anno con possibilità di rinnovo.

Prevede un **modello di calcolo innovativo** con l'utilizzo di

consolidati parametri rimodulati e con una transizione su nuovi parametri ESG, che verranno inseriti nel triennio a venire, quale tratto distintivo del settore cooperativo, nel solco dei valori legati all'etica, all'ambiente, alle persone e alle comunità.

Il **welfare** entra nella disciplina del Valore di Produzione come elemento costitutivo e non esclusivamente come modalità alternativa di erogazione; dalle virtuose esperienze già presenti sui territori si vogliono portare a "fattor comune" le prestazioni sanitarie aggiuntive della Cassa Mutua Nazionale per le spese non coperte dal Nomenclatore, ad esempio quelle odontoiatriche.

SALUTE E SICUREZZA

CLIMA AZIENDALE

Introdurre indagini di clima aziendale secondo modalità da condividere con le Organizzazioni Sindacali.

PRESSIONI COMMERCIALI

Non possono esserci pressioni commerciali a carico delle lavoratrici e dei lavoratori: gli obiettivi devono essere di carattere qualitativo e di soddisfazione del cliente e mai sulla quantità del lavoro svolto, delle masse amministrative e/o dei prodotti venduti. Vanno evitati controlli e sollecitazioni continue e competizione tra le lavoratrici ed i lavoratori mentre vanno privilegiati gli obiettivi di team.

STRESS LAVORO CORRELATO

Valutare i possibili fattori associati allo stress lavoro correlato, individuando un **questionario stress lavoro-correlato specifico** per il settore bancario del Credito Cooperativo.

Intervenire su tutti quei **fattori** che contribuiscono a favorire un ambiente di **lavoro equilibrato e la salute psicofisica** dei dipendenti, con misure che vanno valutate ed adeguate nel tempo.

SOLIDARIETA' E SOSTENIBILITA'

AZIONI SOCIALI

- Assunzione di una/un componente dello stesso nucleo familiare in caso di premorienza o di malattie irreversibili e di particolare gravità del/della dipendente.
- Previsione di un percorso di protezione per la/il segnalante in caso di segnalazione tramite whistleblowing.

ESG

Vanno individuate idonee forme di confronto finalizzate alla condivisione di strumenti e percorsi utili a promuovere una cultura improntata al rispetto dei principi ESG:

- identificazione di obiettivi e di KPI principio di "uguaglianza e di non discriminazione" per tutte/i
- fruibilità del lavoro agile per tutte/i senza discriminazioni, possibilità di lavorare in prossimità delle sedi del Gruppo tramite l'utilizzo dell'Hub-working, per la riduzione delle emissioni di Co2
- abbattimento della discriminazione di genere nei percorsi di crescita professionale
- monitoraggio del lavoro fuori orario rispetto al lavoro standard.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Nel nuovo contesto definito dalla presenza dei Gruppi Cooperativi, che sposta il secondo livello di contrattazione, è di tutta evidenza l'importanza strategica delle relazioni sindacali, necessarie a garantire un dialogo partecipativo e decisioni condivise in merito alle problematiche del Gruppo, delle società e delle banche affiliate.

Per la realizzazione pratica del sistema di relazioni sindacali vanno istituiti idonei strumenti che permettano, a tutti i livelli, un **adeguato ed efficace funzionamento della contrattazione**, anche attraverso la definizione delle informative periodiche e dei livelli di confronto per le materie demandate.

Roma 20/11/2023

FABI

FIRST/CISL

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

Volantone piattaforma CIA Iccrea

BCC: riduzione dei costi e massimizzazione dei risultati, quando i dubbi diventano certezze...

Nella nostra precedente comunicazione in argomento "Difficile da raccontare, impossibile da credere...", informavamo delle prime notizie "raccolte" riguardo il cambio progressivo degli appalti di pulizia in corso presso alcune BCC del Gruppo Bancario BCC ICCREA; in assenza di dati ufficiali, al contempo esprimevamo comunque lo sconcerto provocato dal tenore delle informazioni che ci pervenivano in parte dalla Confederazione (FILCAMS CGIL, relativamente alla situazione delle lavoratrici e lavoratori del settore pulizie) ed in parte da colleghe e colleghi della nostra categoria sul territorio (circa il deterioramento della qualità del servizio).

Il giorno 4 febbraio, anche a fronte delle pressanti sollecitazioni profuse dalle Organizzazioni Sindacali, la Capogruppo ha incontrato la Delegazione dei Coordinamenti Sindacali di Gruppo, per fornire una, seppur tardiva, informativa ufficiale in argomento.

Abbiamo quindi appreso come, nell'ambito del progetto "Cost Excellence", la Capogruppo, a fronte degli studi condotti su un gruppo di BCC pilota (28 di varie dimensioni, per c.a. 600 siti tra sedi e filiali), abbia progettato un servizio standardizzato di pulizie e servizi accessori da realizzare attraverso un contratto quadro di appalto da offrire alle banche e società del Gruppo.

Ci è stato dichiarato che detto intervento *"ha l'ambizione di armonizzare i servizi, garantire la personalizzazione e consentire la tutela dei fornitori locali"*, ed anche *"Rendere*

più competitivi i livelli tariffari, sfruttando i volumi di Gruppo”, nonché “Garantire solidità ed affidabilità del parco Fornitori”. E’ stato inoltre specificato che l’adesione a tale servizio da parte delle BCC è chiaramente volontaria, ma 25 l’hanno già attuata, altre 37 continueranno con i propri fornitori ma con contratti rinegoziati sulla scorta dei termini del suddetto contratto quadro, altre 4 seguiranno in analogia.

Quello che può apparire “allettante” sulla carta, nell’ottica della riduzione dei costi e della massimizzazione del risultato atteso, nella realtà attuativa sembra però portare con sé alcuni “effetti collaterali” per nulla imprevedibili:

1. Per le lavoratrici ed i lavoratori delle aziende del Credito Cooperativo:
 1. Discesa del livello di qualità del servizio;
 2. Conseguente maggiore esposizione a rischi per la salute e sicurezza;
2. Per le lavoratrici ed i lavoratori delle imprese di pulizia:
 1. Cambio delle condizioni contrattuali collettive, che diventano più sfavorevoli con riduzione del compenso orario.
 2. Riduzione complessiva delle ore di lavoro a fronte di un aumento delle sedi e delle superfici da servire;

Rispetto al primo punto, la Capogruppo ha tenuto a precisare che possono essersi verificati dei problemi di “avvio” nella fase di avvicendamento dei fornitori, ma che questo sia di carattere transitorio e trovi una risoluzione nel breve a fronte di una messa a regime del servizio.

Tali affermazioni però sembrano non trovare il giusto conforto proprio per quanto riscontrato al secondo punto, riesce difficile infatti immaginare un miglioramento della qualità del servizio o almeno il mantenimento “in continuità” della

stessa, sulla scorta di tali condizioni di lavoro.

Seppure con il beneficio del dubbio rispetto ad eventuali correttivi riguardo i dichiarati "disguidi" operativi di avvio del nuovo servizio, tutto ciò rimane comunque difficilmente collocabile all'interno della declinazione valoriale della Cooperazione di Credito. Come FISAC CGIL non possiamo che rimarcare la assoluta contrarietà a qualsivoglia attività aziendale, anche indiretta, volta alla diminuzione dei diritti e del salario delle lavoratrici e dei lavoratori di ogni settore ed esprimiamo la nostra solidarietà alle lavoratrici ed ai lavoratori del settore delle pulizie coinvolti in tale vicenda.

Le organizzazioni sindacali in tale contesto continueranno ad essere impegnate, in ogni azienda, sul monitoraggio continuo riguardo la congruità e qualità delle condizioni di appalto delle pulizie, fermo restando che il datore di lavoro ha la responsabilità di mantenere igiene e pulizia nei luoghi di lavoro, e questo obbligo, già vigente per effetto del D.Lgs. 81/2008, è rafforzato in epoca di pandemia dal Protocollo di categoria per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19.

Il Credito Cooperativo ci ha trovato e ci troverà sempre al proprio fianco nella giusta battaglia per le modifiche del quadro regolatorio bancario europeo affinché le norme e i parametri di supervisione risultino proporzionati, coerenti e adeguati rispetto alla natura delle Bcc. La CGIL e la FISAC inoltre sono e saranno sempre convintamente impegnate a difendere, in ogni ambito, i valori fondanti e distintivi della cooperazione, forti anche delle previsioni dell'articolo 45 della Costituzione Italiana; riconoscono e sono impegnate nel valorizzare le specificità del Credito Cooperativo e la funzione sociale della Cooperazione di Credito, e proprio per questo, coerentemente, esigono che tale funzione sociale sia effettivamente praticata da tutte le sue componenti in ogni ambito, anche nelle scelte industriali ed organizzative.

La contraddizione c'è!

Il problema lo poniamo perché esiste e siamo convinti debba trovare una soluzione possibile e coerente; a tal fine siamo pronti ad agire ogni mezzo a nostra disposizione.

Roma lì 7 febbraio 2022

FISAC CGIL
Coordinamento Nazionale Credito Cooperativo

GBC ICCREA il piano industriale di SINERGIA SpA e non solo

“Noio volevam savoir, per andare dove dobbiamo andare, per dove dobbiamo andare?”

Il Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA ha da tempo intrapreso (e spesso modificato in corsa!) il percorso per una massiccia riorganizzazione che, come previsto dai contratti collettivi e dalle norme di legge, sta coinvolgendo le Organizzazioni Sindacali in innumerevoli trattative che vanno dalla revisione dei modelli organizzativi delle BCC, alla gestione delle fusioni e riduzione degli sportelli, a un ridisegno radicale delle aziende del perimetro diretto.

Come Fisac-CGIL però, più che trovare riscontro di tutte queste rilevanti operazioni in un piano industriale ben delineato e prospettico, abbiamo la netta percezione di

rincorrere tali radicali riorganizzazioni (ed i problemi che ne derivano), in assenza di una pianificazione strutturata e coerente da poter condividere ed attuare con l'indispensabile coinvolgimento delle lavoratrici e dei lavoratori, unici reali protagonisti di questo "cambiamento", tanto imponente quanto indispensabile!

Aspetto questo tanto più preoccupante, quanto più aumentano le complessità anche in considerazione delle difficoltà derivanti dalla situazione contingente di emergenza sanitaria, che purtroppo non accenna ancora a diminuire!

Per meglio comprendere, vi riportiamo giusto gli ultimi eventi...

SINERGIA SPA

Il progetto, che il 18 febbraio u.s. è stato illustrato dalla Capogruppo e dalla stessa Sinergia alle Segreterie Nazionali ed ai Coordinamenti di Gruppo delle Organizzazioni Sindacali, riguarda **l'accentramento imponente del "Back Office" di tutte le banche e di parte delle lavorazioni svolte nelle aziende del GBCI**, inclusa la capogruppo.

Come non condividere, in linea di principio, l'obiettivo di razionalizzare ed efficientare il processo di erogazione di servizi, migliorandone la qualità, a vantaggio di tutte le BCC???

Non avremmo preclusione alcuna se non fosse che NOI, con i termini "razionalizzazione ed efficientamento", NON intendiamo né la riduzione dei livelli occupazionali, né tantomeno del costo del lavoro! Anzi, con essi pensiamo ad una reale capacità di sviluppo a garanzia del lavoro futuro.

Non condividiamo di conseguenza l'impostazione di parte datoriale che attribuisce al progetto di accentrimento del Back Office il ruolo di "salvataggio" dei posti di lavoro.

Il progetto prevede la cessione a Sinergia SpA di molte attività svolte oggi dalle BCC che vorranno aderire all'iniziativa di accentramento. Si prevede quindi il passaggio di circa 400 lavoratrici e lavoratori (di cui circa 170 entro il 2021) dalle stesse BCC a Sinergia, che entro il 2023 raddoppierebbe il proprio organico, assumendo un ruolo di centrale rilevanza nelle politiche industriali, ma anche commerciali, del Gruppo.

Questo a nostro avviso può realizzarsi solo puntando esclusivamente e concretamente sulle risorse coinvolte in tale operazione e sul loro sviluppo professionale che deve rappresentare un investimento per il futuro, e non un "peso" per il presente.

Tutto ciò, non per assorbire le paventate difficoltà occupazionali delle BCC, tutte da dimostrare, derivanti da processi di fusioni/riorganizzazioni, ma con l'ambizione di generare con esse un reale "valore". Valore questo che, se condiviso, non potrebbe che tradursi nella ricerca di soluzioni a garanzia di stabilità, motivazione, prospettive di sviluppo comuni.

Come Fisac-CGIL abbiamo già rappresentato le perplessità circa l'esternalizzazione di alcune specifiche attività, rispetto alle quali anche in forza delle normative vigenti, ci impegniamo a tenere alta l'attenzione. Come pure saremo impegnati ad assicurare il rispetto di tutte le norme di legge e di contratto vigenti a tutela di tutte le lavoratrici ed i lavoratori cui dovranno essere garantiti riconoscimenti in caso di mobilità territoriale, formazione specifica, percorsi professionali e di carriera, mantenimento della sede di lavoro, volontarietà alla cessione del proprio contratto di lavoro e in caso di utilizzo dell'istituto del distacco, la possibilità di rientro nell'azienda di provenienza su richiesta degli stessi.

Ma sappiamo purtroppo che la strada è in salita!!!

Se pensiamo che non più tardi di 7 mesi fa la Capogruppo ci ha impegnato in una delicata trattativa riguardante l'accentramento in BCC Sistemi Informatici delle attività inerenti l'IT per realizzare un "polo informatico" di eccellenza al servizio delle stesse BCC, mentre oggi la stessa Capogruppo comunica l'esternalizzazione al di fuori del Gruppo della "U0 Monitoring e Control Room" (che si occupa di monitorare h24 ed intervenire tempestivamente in caso di eventuali criticità dei sistemi ad alto impatto sui servizi erogati), con motivazioni e modalità a noi peraltro incomprensibili, allora non possiamo che nutrire forti perplessità rispetto alla coerenza del piano industriale o, peggio ancora, dubitare dell'affidabilità.

Se a questo aggiungiamo che nella stessa occasione ci era stato assicurato un impegno concreto per riportare all'interno le attività "core" per l'IT, mentre oggi apprendiamo che il servizio "PDL" (gestione delle Postazioni di Lavoro delle aziende del perimetro diretto - attività che, nel pieno della pandemia, ha assicurato la possibilità di lavorare in smart working a tutti i colleghi delle stesse aziende) è stato nuovamente dato in appalto, allora è quantomeno legittimo interrogarsi sui reali obiettivi di parte datoriale. Internalizzare questi lavoratori, che nel tempo hanno acquisito una forte specializzazione, oltre che rispondere coerentemente alle peculiarità del Credito Cooperativo, produrrebbe senza dubbio un risparmio in termini di costi.

E' per noi indubbia l'importanza strategica di mantenere all'interno del Gruppo lo svolgimento di tutte le attività vitali per lo stesso, e tra queste quelle svolte dal CED; inoltre vale la pena ricordare che la circolare Banca D'Italia n. 285 del 2013 richiama le banche a specifiche responsabilità in capo alle stesse in caso di scelta di esternalizzazione di attività e servizi.

Ridurre le consulenze era un preciso impegno della Capogruppo e di BCC Sistemi Informatici che purtroppo, allo stato, resta

sulla carta e, piuttosto che evidenziare riscontri concreti, si traduce in azioni che risultano in totale contrapposizione con i principi affermati in precedenza.

Vogliamo concludere confidando che tutto quanto da noi rappresentato non venga interpretato come una critica sterile e fine a sè stessa ma susciti una seria e complessiva riflessione sull'intero piano industriale che coinvolga e tenga conto dei ruoli delle banche come pure delle parti sociali.

Come Fisac-CGIL, confermiamo dunque la volontà e l'impegno ad affrontare, in tutte le sedi, questa fase di straordinaria complessità ma se "cambiamento" deve essere, bisogna avere il coraggio di abbandonare vecchie logiche e dinamiche.

Sollecitiamo un confronto aperto, trasparente e proficuo, nel rispetto della dignità di ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore di questa categoria ed in totale coerenza con i valori della Cooperazione di Credito.

Roma, 23 Febbraio 2021

**FISAC CGIL – COORD. DI GRUPPO – GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO
ICCREA**

**BCC: incontro con la
Capogruppo Iccrea.
Aggiornamento sul piano**

industriale

				
---	---	---	--	---

Nella mattinata di martedì 2 febbraio 2021 si è tenuto **un incontro in videoconferenza tra le Organizzazioni Sindacali – Segretari Nazionali e Coordinatori di Gruppo – con il D.G. Mauro Pastore del Gruppo Bancario Cooperativo ICCREA.**

L'incontro fa seguito alla lettera a firma delle Segreterie Nazionali inviata in data 21.12.2020 a tutti i Gruppi Bancari Cooperativi, ove si faceva riferimento alla **necessità di ricondurre l'interlocuzione sindacale ai livelli nazionali sui processi di ristrutturazioni aziendali e modelli distributivi in atto nelle singole Aziende, in particolare quelli della tipologia "Hub & Spoke".**

Negli ultimi mesi si è verificata infatti una **crescita esponenziale di procedure avviate nelle Banche riconducibili agli specifici piani strategico/industriali delle Capogruppo sulle innovazioni di processi, di procedure e del modello distributivo, oltre che sulla riorganizzazione della Information Technology e quella del Back Office;** di qui l'esigenza di verificare ed approfondire tali fenomeni direttamente dalle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali con le Capogruppo, per uno **sviluppo più ordinato e omogeneo dei processi, nel rispetto dei demandi di legge e del Contratto Nazionale Federcasse sui singoli temi.**

Durante l'incontro, su sollecitazione delle OOS, è stato rappresentato un approfondimento sullo "stato dell'arte" del piano industriale illustrato nel luglio scorso, rispetto al quale il D.G. Pastore ha confermando la sostanziale aderenza a quanto presentato in tema di aumento dei ricavi e riduzione dei costi.

Le relazioni sindacali nei Gruppi devono necessariamente essere rafforzate ed evolversi in un **confronto trasparente e costruttivo, che non proceda in ordine sparso azienda per azienda, ma che possa gestire nei modi e nei tempi più opportuni il passaggio ad un diverso modello organizzativo.** Su

questi processi va aperto un confronto sindacale nazionale a tutto tondo sugli aspetti che si interfacciano con il CCNL di settore vigente e applicato.

Come Organizzazioni Sindacali, senza alcuna predeterminata preclusione rispetto ad un nuovo modello organizzativo, che vogliamo però conoscere in tempo utile per poterne gestire le eventuali ricadute, **riteniamo assolutamente non derogabile l'applicazione del Contratto Nazionale, in considerazione di tutti gli aspetti che impattano sulla tutela e la salvaguardia delle Lavoratrici e dei Lavoratori, come inquadramenti, mobilità, formazione, sicurezza e molto altro;** come pure riteniamo necessario prevedere un **monitoraggio costante degli impatti derivanti dall'applicazione del nuovo modello organizzativo.**

In questo scenario caratterizzato da forti cambiamenti con aperture di procedure sindacali spesso non chiaramente rappresentate, il richiamo è a relazioni fondate su trasparenza, condivisione e costruttività, ad uno sviluppo ordinato ed omogeneo delle attività, alla rappresentazione chiara delle procedure; un appello ai tempi ed ai modi di azione, che non sono più trascurabili visto la repentina ed a volte disordinata trasformazione del Credito Cooperativo, accelerata anche dai nuovi scenari introdotti dalla pandemia.

In un rinnovato sistema di relazioni sindacali, è fondamentale conoscere preventivamente e governare le mutazioni e gli assetti futuri del Credito Cooperativo a salvaguardia e tutela delle Lavoratrici ed i Lavoratori che vi operano, ma anche per i soci ed i clienti, considerato il ruolo ricoperto dalle BCC di sostegno alle comunità, ai territori e all'economia locale. Riteniamo che il confronto debba proseguire attraverso fasi cadenzate di incontri e monitoraggio sulla situazione generale ed in particolar modo ribadiamo la necessità di **aprire un tavolo negoziale sulla riorganizzazione del progetto che vedrà coinvolte alcune Bcc e Sinergia**, che è parte costitutiva della complessiva ristrutturazione del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea.

Solo dopo questo incontro sarà possibile riprendere le attività sindacali sul coinvolgimento di tutte le procedure previste dal Contratto Nazionale.

Roma, 04/02/2021

Le Segreterie Nazionali ed i Coordinamenti di Gruppo GBCI

Con le nuove regole bancarie rischio di effetti irreversibili e irrimediabili

Dichiarazione congiunta di Federcasse e di Fabi,
First/Cisl, Fisac/Cgil, Uilca e Sincra-Ugl Credito.

Pesante il rischio di recessione a causa delle nuove regole
bancarie.

“Rischio di effetti irreversibili e irrimediabili”

Federcasse – insieme alle Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi **Iccrea** e **Cassa Centrale Banca** ed alla **Federazione Raiffeisen** – e le segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali di categoria **Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca, Sincra e Ugl Credito** hanno definito oggi una dichiarazione congiunta con la quale esprimono “comune preoccupazione” per gli impatti economici e sociali che si determineranno con le nuove regole bancarie europee, circa la nuova definizione “default” in vigore dal 1° gennaio e il calendario degli accantonamenti per i crediti deteriorati (cosiddetto “calendar provisioning”).

“In uno scenario pesantemente condizionato dagli effetti della pandemia – si legge nella dichiarazione – tali normative risultano sproporzionate, inadeguate ed inopportune” poiché “mettono a rischio l’accesso al credito di imprese e famiglie e compromettono le prospettive di recupero dell’economia italiana ed europea”.

Le **Banche di Credito Cooperativo, Casse Rurali e Casse**

Raiffeisen – prosegue la dichiarazione – registrano segnali di sofferenza sempre più acuta da parte di ampie fasce di popolazione e di settori produttivi che invece sono tradizionalmente resilienti in periodi di crisi di minore impatto globale e che per effetto delle modifiche normative ora intervenute a livello europeo, in un contesto generale già gravemente condizionato dalla emergenza pandemica, rischiano di diventare ‘cattivi pagatori’, contro la loro volontà e per effetto di eventi straordinari e imprevedibili”.

Gli impatti sociali dati dall’applicazione “automatica” di tali norme, difatti, possono risultare irreversibili quanto irrimediabili, aggravando la durata e la profondità della crisi.

“È necessario e indispensabile – si legge ancora nella dichiarazione – procedere immediatamente a specifiche modifiche ed adattamenti di tali norme, che consentano all’industria bancaria di offrire il massimo supporto all’economia reale in questa fase di grave emergenza sanitaria ed alle ‘Banche di comunità’ di sostenere i territori di riferimento in piena coerenza con i loro valori fondanti”.

“Il cambio d’epoca imposto dalla pandemia va trasformato in un’opportunità per realizzare anche un’Unione bancaria inclusiva, diversificata e sostenibile, con regole sul credito lungimiranti, proporzionali, adeguate, più prossime alle nuove esigenze dell’economia reale, delle famiglie e delle imprese. Mentre nasce l’Europa della salute e della sostenibilità ambientale, non può non nascere una coerente nuova Europa delle regole bancarie”.

“In questo contesto – conclude la nota congiunta – **Federcasse** e le **Organizzazioni sindacali** di Categoria sottolineano il grande apporto dato, da sempre, dalle banche cooperative e mutualistiche alla tenuta del sistema sociale ed economico, ed in particolare, fin dal primo manifestarsi della pandemia, anche attraverso l’impegno e l’abnegazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori di tutto il Credito Cooperativo”.

Leggi anche:

<https://www.fisaccgilaq.it/lavoro-e-societa/nuove-regole-sui-conti-correnti-nel-2021-saranno-piu-dannose-del-covid.html>

<https://www.fisaccgilaq.it/banche/banche-arrivano-le-nuove-norme-ue-bollette-stornate-se-il-conto-e-incapiente.html>