

VERBALE DI ACCORDO

“Emergenza sanitaria nazionale Covid-19.

Tutela del lavoro, della famiglia, delle fragilità”

Il giorno 9 Giugno 2020, attraverso collegamento telematico a distanza così come imposto dalle vigenti disposizioni di legge, si sono incontrate

La Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali ed Artigiane - FEDERCASSE, rappresentata dal Presidente della Delegazione Sindacale Matteo Spanò

e

Le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni sindacali del Credito Cooperativo

FABI, rappresentata da Gianfranco Luca Bertinotti e Giuliano Xausa

FIRST/CISL, rappresentata da Pier Paolo Merlini

FISAC/CGIL, rappresentata da Fabrizio Petrolini

SINCRA UGL CREDITO, rappresentata da Domenico Pota

UILCA, rappresentata da Giuseppe Del Vecchio

Premesso che:

- a) a fronte dell'emergenza pandemica da Covid-19 sono state emanate norme, già a decorrere dal mese di febbraio 2020, recanti specifiche misure di contenimento che hanno, peraltro, raccomandato la rarefazione della presenza sui luoghi di lavoro quale prima misura di prevenzione atta a realizzare il cd. “distanziamento fisico”;
- b) in data 24 marzo 2020 le Parti hanno sottoscritto un Protocollo condiviso recante misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19, in attuazione del Protocollo condiviso dalle Parti Sociali del 14 marzo 2020;
- c) in data 7 maggio 2020 le Parti hanno aggiornato il predetto Protocollo, rispetto alle previsioni del Protocollo delle Parti Sociali del 24 aprile 2020 e del DPCM26 aprile 2020;
- d) il D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (cd. “Cura Italia”) convertito, con modifiche, in Legge n. 27 del 24 aprile 2020, ha, tra l'altro, previsto misure speciali in relazione agli ammortizzatori sociali ed a sostegno della famiglia, Lavoratori, imprese con particolare riferimento alle prestazioni a sostegno del reddito ed alla valorizzazione del lavoro agile (c.d. smart-working);

- e) il DPCM 26 aprile 2020 è intervenuto, per quanto attiene specificatamente al contesto lavorativo, con la finalità di compendiare la prioritaria esigenza di tutela della salute e sicurezza, anche sui luoghi di lavoro, e la “ripartenza” delle attività produttive;
- f) con il successivo Decreto Legge n. 34 (cd. “Decreto Rilancio”) del 18 maggio 2020 sono state disposte “Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all’economia, nonché di politiche sociali connesse all’emergenza epidemiologica da Covid-19”;
- g) le Parti, rispetto all’evoluzione dello scenario dato dall’emergenza Covid-19, considerano di centrale rilevanza individuare soluzioni condivise, a beneficio dei rappresentati, che forniscano un quadro di riferimento organico e che coniughi rispetto al contesto emergenziale la tutela dell’occupabilità, dell’occupazione e del reddito con quella della produttività e della qualità delle prestazioni al servizio delle comunità locali, dei soci e dei clienti delle Aziende del Credito Cooperativo realizzando anche attraverso la applicazione dei principi e dei valori della Cooperazione adeguati interventi di protezione del lavoro e tutela della persona;
- h) le Parti considerano, inoltre, altrettanto necessario completare il quadro di riferimento di cui sopra con l’individuazione di ulteriori soluzioni condivise in materia di formazione professionale a distanza, di accesso con causale “Covid-19 nazionale” all’assegno ordinario del Fondo di Solidarietà del Credito Cooperativo (di cui al DI 82761/2014), di assenze del personale e di utilizzo straordinario della “Banca del tempo solidale” a sostegno delle fragilità sanitarie e sociali e per la cura della famiglia.

Tutto quanto innanzi premesso e considerato le Parti, come in epigrafe rappresentate

convengono quanto segue

Le Premesse formano parte integrante, sostanziale e causale del presente accordo.

1. FORMAZIONE A DISTANZA

1. La formazione professionale continua e strategica è considerata fra le principali tutele della occupabilità delle Lavoratrici e dei Lavoratori, di contrasto alla dispersione delle competenze professionali e di costante miglioramento della qualità del servizio offerto a famiglie e imprese in un’ottica di sviluppo dei territori durevole, innovativo e inclusivo; per tali ragioni le Parti indicano come necessario, nel presente contesto, il mantenimento di idonei livelli di attenzione alla soddisfazione delle esigenze formative specifiche del periodo di emergenza pandemica da parte delle aziende e dei Lavoratori e allo stesso tempo delle esigenze di competenze anche nuove e nascenti in termini di parametri alternativi di promozione dello sviluppo sempre più legati alle varie dimensioni del benessere (salute, economia e finanza geo-circolare, sviluppo digitale, istruzione ed educazione, recupero dei gap demografici, incentivi alla crescita delle

competenze dei giovani, gestione attiva della *silver age*, valorizzazione dei patrimoni culturali dei territori).

2. Le Aziende, fino al 30 settembre 2020, daranno seguito ai programmi formativi in modalità a distanza ed anche in *e-learning*, e - al fine di favorire la realizzazione dei piani di alternanza e/o di rotazione del personale previsti nel Protocollo condiviso del 7 maggio 2020 - anche dal domicilio del lavoratore ed anche attraverso l'impiego di strumenti informatici di proprietà del lavoratore stesso ove utile, ferma la verifica di conformità con le policy di sicurezza informatica delle Aziende.
3. Tenuto conto anche della motivazione di salute pubblica delle predette articolazioni organizzative, limitatamente alla durata della presente emergenza, le stesse non comporteranno erogazioni di indennità o rimborsi, ove eventualmente previsti.
4. Lo svolgimento dei programmi formativi di cui al precedente comma concorre all'assolvimento degli obblighi formativi di cui al CCNL 9.1.2019, ferme restando le altre previsioni in tema di formazione professionale di cui al CCNL medesimo.
5. Le Parti, in ragione della rilevanza strategica che assume la formazione a distanza rispetto al periodo di emergenza sanitaria, favoriscono, per la stessa, il ricorso da parte delle Aziende alle prestazioni ordinarie provvedute dal Fondo di Solidarietà, nonché l'accesso ai finanziamenti programmati da Fon.Coop o da altri Enti e di ogni altro finanziamento risulterà accessibile, secondo le procedure normativamente previste.

2. GESTIONE DELLE ASSENZE PER LE ESIGENZE DELL'EMERGENZA SANITARIA DA COVID-19 - "BANCA DEL TEMPO SOLIDALE" - PROVVIDENZE SOCIALI

1. Le assenze dei Lavoratori legate a ragioni derivanti dalla gestione aziendale e/o familiare dell'emergenza sanitaria da Covid-19 vengono prioritariamente gestite attraverso il ricorso alle ferie complessivamente maturate e non godute, ovvero, a scelta del lavoratore, attraverso il ricorso ai permessi per ex festività, alla "Banca ore", ai permessi ex art.118 ed ai riposi compensativi, ovvero al congedo di cui all'art. 23 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 (cd. "Cura Italia") ove ne ricorrano i requisiti.
2. Le Parti ritengono la "Banca del Tempo Solidale" del Credito Cooperativo, di cui al CCNL 9 gennaio 2019, strumento specifico di soluzione solidaristica, come individuato già nel Protocollo condiviso del 24 marzo 2020, a sostegno delle fragilità derivanti dalla situazione emergenziale in atto.

A tal fine, vengono eccezionalmente integrate ed estese per tutta la durata dell'emergenza in corso le causali e le modalità di fruizione della "Banca del Tempo Solidale" con la Causale "Covid-19 nazionale":

- alle assenze dei Lavoratori legate alla necessità di assistere i propri figli con età fino ai 14 anni, a fronte della chiusura delle scuole di ogni ordine e grado con riferimento al periodo dal 5 marzo 2020 e fino alla riapertura delle stesse, e che abbiano esaurito la dotazione di ferie già maturate, della dotazione della banca delle ore, dei permessi ex-festività dei permessi ex art.118 ed ai riposi compensativi;
 - alle assenze delle lavoratrici e dei Lavoratori in stato di fragilità sanitaria così come indicato dal medico competente aziendale che non abbiano possibilità di accedere alle previsioni agevolative pubbliche di cui al D.L. n. 18 del 17 marzo 2020 e/o per oggettiva e temporanea difficoltà aziendale non possono essere collocati, in tutto o in parte, in modalità di lavoro agile e che abbiano esaurito la dotazione di ferie già maturate, della dotazione della “Banca delle ore”, dei permessi ex-festività, dei permessi ex art.118 dei riposi compensativi.
3. Nell’ottica di garantire la copertura delle necessità originariamente individuate con l’accordo istitutivo della “Banca del Tempo Solidale”, la fruizione con la causale “Covid-19 nazionale” potrà avvenire per un numero di ore accantonate in “Banca del Tempo Solidale” pari al 50% della dotazione in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.
 4. La misura massima di fruibilità individuale è pari a 10 giorni, eventualmente anche frazionabili in ore.
 5. Vengono eccezionalmente riaperti i termini per la donazione di ore e giornate nella “Banca del Tempo solidale” per la specifica fruizione con causale “Covid 19 Nazionale”: tutti i dipendenti delle BCC-CR potranno “versare” volontariamente le giornate di ferie, ex festività e/o ore di permessi ex art. 118, al monte ore della “Banca delle ore” a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo e fino alla fine del periodo di emergenza come definito dalla legge.

Le Parti individuano uno specifico ed ulteriore finanziamento, alla causale “Covid-19”, da parte delle Aziende che debba almeno prevedere il versamento nella “Banca del Tempo” da parte aziendale di un giorno ogni tre versati, successivamente alla stipula del presente accordo, dai Lavoratori con causale “Covid-19nazionale”.

Le Parti invitano a contribuire alla “Banca del Tempo Solidale” tutti i Lavoratori, in particolare coloro con dotazione di ferie e permessi arretrati o che svolgendo la propria attività lavorativa in smart working durante il periodo di emergenza non hanno subito la riduzione dell’operatività.

6. Al fine di contribuire al sostegno del reddito dei Lavoratori che abbiano diritto ai congedi di cui all’art. 23 commi primo, secondo, quarto del D.L. 18 marzo 2020, le Aziende - nei confronti di coloro che a decorrere dal 5 marzo 2020 abbiano fruito dei predetti congedi - integreranno a proprio carico il 50% della parte di retribuzione imponibile fiscale non coperta dall’indennità prevista dal citato art. 23 in favore dei Lavoratori con RAL fino ad euro 45.000 e fino a 14 giornate complessive di congedo.

Per gli aventi diritto al congedo di cui all'art. 23, comma quinto (assistenza figli con disabilità) detta integrazione del 50% da parte delle Aziende sarà riconosciuta fino a 18 giornate complessive di congedo ed opererà a prescindere dal livello retributivo.

In ogni caso, tutte le assenze dovute a periodi di congedo di cui al comma che precede non vengono considerate come giorni di assenza dal lavoro ai fini della maturazione del Premio di Risultato.

7. Le assenze dal lavoro per malattia Covid-19 non saranno conteggiate per il raggiungimento dei limiti dei periodi di comporto e non vengono considerati come giorni di assenza dal lavoro ai fini della maturazione del Premio di Risultato.

3. RICORSO ALL'ASSEGNO ORDINARIO DEL FONDO DI SOLIDARIETÀ PER IL PERSONALE DEL CREDITO COOPERATIVO

1. Il Fondo di Solidarietà per il personale del Credito Cooperativo (DI 82761/2014), è considerato, anche nell'attuale contesto di emergenza pandemica, strumento condiviso di soluzione delle esigenze di tutela per i Lavoratori e le Aziende nei processi che modificano le condizioni di lavoro del personale ovvero che possono determinare la riduzione dei livelli occupazionali.

Con il presente Accordo, nella gestione di riduzioni o sospensioni dell'orario di lavoro per esigenze riconducibili all'emergenza epidemiologica da Covid-19, si disciplina il ricorso alla prestazione di assegno ordinario provveduta dal Fondo con il supporto finanziario delle risorse stanziata a carico del bilancio dello Stato, ove disponibili ai sensi dell'art. 19, comma 9, DL 18/2020.

Il ricorso all'assegno ordinario con causale "Covid-19 nazionale", ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 18 del 2020, può riguardare:

- periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 per la durata individuata dalla legge, per Lavoratori interessati da riduzioni e/o sospensioni dell'orario di lavoro per ragioni legate all'emergenza epidemiologica da Covid-19;
- i Lavoratori che dal 23 febbraio siano stati interessati da assenze per ragioni legate all'emergenza epidemiologica da Covid-19 che non sia stato possibile gestire attraverso il ricorso a diverse causali di assenza.

Le Parti stabiliscono che la retribuzione di accesso alla prestazione di assegno ordinario verrà integrata dalle Aziende secondo i seguenti criteri:

- per i Lavoratori con RAL fino ad euro 45.000: integrazione fino a concorrenza della retribuzione senza pregiudizio per la retribuzione imponibile fiscale;

- per i Lavoratori con RAL fino ad euro 60.000, l'integrazione sarà pari al 80% per la quota incrementale da euro 45.000 ad euro 60.000;
- per i Lavoratori con RAL da euro 60.000 ad euro 75.000, l'integrazione sarà pari al 60% per la quota incrementale da euro 60.000 ad euro 75.000.

Per le fasce di RAL superiori ad euro 75.000 non si darà luogo ad ulteriore integrazione.

La copertura contributiva nell'accesso alla prestazione di assegno ordinario di cui al presente punto è svolta attraverso il versamento della contribuzione correlata, comprensiva della quota a carico dei Lavoratori, prevista dal DI 82761/2014 recante il Regolamento del Fondo.

2. L'azienda che intende ricorrere all'assegno ordinario di cui al precedente punto per la causale ivi prevista invia, agli Organismi sindacali aziendali e agli Organismi locali delle Organizzazioni sindacali stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse, apposito documento di sintesi, trasmettendone copia alla Capogruppo, alla Delegazione sindacale di Gruppo, ovvero alla Federazione Raiffeisen, indicante:
 - a. la durata e la tipologia di intervento (riduzione/sospensione dell'orario)
 - b. il numero di risorse interessate
 - c. le ore complessive di riduzione/sospensione dell'orario di lavoro
 - d. il costo medio del personale interessato dall'intervento
 - e. le strutture e le filiali coinvolte dall'intervento stesso
 - f. la data di convocazione
3. La procedura, eccezionalmente, avrà una durata di tre giorni dalla convocazione e si svolgerà in modalità telematica per la conclusione di un accordo recante gli elementi indicati nell'Allegato "A" al presente Accordo quadro.
4. Secondo le previsioni della vigente normativa, le Aziende anticiperanno l'importo dell'assegno ordinario con le tempistiche previste per la normale retribuzione mensile.
5. Per le assenze dovute a sospensioni o riduzioni dell'attività lavorativa verificatesi dal 23 febbraio 2020 al 31 maggio 2020, l'importo dell'assegno ordinario erogato dal Fondo sarà integrato dal datore di lavoro fino a concorrenza della intera retribuzione imponibile fiscale del lavoratore.

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

Le Parti condividono la rilevanza del ricorso all'assegno ordinario, in linea con le esigenze organizzative, anche ai fini di maggior tutela nei confronti dei Lavoratori che nell'attuale fase emergenziale necessitano di attenzione per particolari motivi di salute.

4. PROMOZIONE E VALORIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE (C.D. SMART WORKING)

Le Parti, ferme le previsioni del Protocollo condiviso del 7 maggio 2020, della decretazione emergenziale e della Legge 22 maggio 2017 n. 81 in materia di lavoro agile, si impegnano a svolgere una sessione di confronto per la disamina complessiva dell'istituto, anche in considerazione della esperienza applicativa registrata nel corso del periodo emergenziale, finalizzata alla definizione di accordo specifico che comunque troverà collocazione nella contrattazione collettiva nazionale di categoria.

* * *

Chiarimento a verbale

Ai fini del presente Accordo la RAL di riferimento è quella dell'anno 2019.

Decorrenza e durata dell'accordo

Il presente Accordo ha vigenza dalla sua sottoscrizione fino al termine del periodo di emergenza come individuato dalle disposizioni di legge tempo per tempo vigenti, salva diversa decorrenza e durata determinata da specifiche disposizioni del presente Accordo o dall'evoluzione del quadro normativo ovvero da specifiche disposizioni di legge nelle materie oggetto del presente accordo.

FEDERCASSE

FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL SINCRA UGL CREDITO UILCA