



IPOTESI DI PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO – CASSE RURALI ED ARTIGIANE

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

PREMESSA

Nel contesto economico e sociale attuale, caratterizzato da persistenti tensioni geopolitiche, spinte neomercantilistiche, derive antisolidaristiche, instabilità economica e finanziaria, e dal diffuso clima di incertezza che ne deriva, il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito Cooperativo assume una rilevanza centrale e strategica.

Tale rilevanza si inserisce in una fase di profonda trasformazione organizzativa delle nostre BCC e di cambiamento delle modalità operative, accompagnata da un costante incremento delle responsabilità poste in capo alle Lavoratrici e ai Lavoratori, chiamati ogni giorno a garantire professionalità, presidio dei rischi, qualità del servizio e vicinanza ai territori di riferimento.

Le dinamiche inflattive e l'aumento del costo della vita rendono sempre più necessario un rafforzamento delle tutele economiche e normative, nonché un welfare innovativo, solidale e inclusivo, attraverso strumenti di contrattazione collettiva capaci di garantire stabilità e prospettive di sviluppo pacifico e sostenibile. In quest'ottica, occorre coerenza con gli SDGs e i principi ESG, che prevedono peraltro la riduzione delle disuguaglianze economiche e sociali, dei divari di genere e delle disparità territoriali. Essi vanno intesi non come adempimento formale o leva di mercato, ma come criteri sostanziali di orientamento della finanza, del credito, degli investimenti, dell'organizzazione del lavoro e delle stesse relazioni industriali.

Il CCNL deve consolidare i valori fondanti del movimento, portandoli a coerenza operativa, a beneficio del tessuto civile del Paese, che al Credito Cooperativo affida le proprie istanze di sviluppo economico e sociale. La difesa della forte identità del settore, in risposta al drammatico fenomeno della desertificazione dei territori, non può prescindere dal giusto riconoscimento salariale e professionale per le Lavoratrici e i Lavoratori, che con il loro quotidiano servizio rendono il Credito Cooperativo polo di aggregazione sociale, oltre che economico, tanto più in presenza degli straordinari risultati raggiunti dal settore in questi anni. Vanno redistribuite la produttività e la redditività, anche attraverso la riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione.

L'innovazione tecnologica può contribuire a promuovere l'identità cooperativa, se accompagnata da modelli di servizio originali e fedeli allo spirito cooperativo e da scelte strategiche coraggiose, anticicliche, di sviluppo della presenza territoriale e dell'occupazione, anche con piani di assunzioni, ricambio generazionale, stabilizzazione e creazione di lavoro: il nuovo CCNL deve garantire la "funzione sociale" del credito e del risparmio, che non rappresentano solo una categoria merceologica, ma diritti di interesse pubblico.

Sotto il profilo della presenza territoriale, le BCC hanno una fitta rete di sportelli, rappresentando spesso l'unico presidio bancario rimasto attivo, mantenendo in circa 800 Comuni in tal modo vivo il rapporto con le comunità di riferimento. Con 4.100 sportelli presenti sul territorio nazionale, il sistema del Credito





Cooperativo continua, inoltre, a rappresentare un importante presidio occupazionale e sociale, contando oltre 1,5 milioni di soci e più di 36.000 dipendenti complessivi di sistema.

I dati 2025 evidenziano una crescita degli impieghi e della raccolta, nonché livelli patrimoniali particolarmente elevati (CET1 al 29,3%), a testimonianza della resilienza e della solidità del modello cooperativo. Quanto a flussi di credito erogato, le BCC hanno una quota di mercato del 24,4% delle imprese. Anche l'erogazione di credito al consumo delle famiglie da parte delle BCC è superiore alla media del sistema bancario negli ultimi anni.

Parallelamente, il comparto è interessato da profonde evoluzioni legate all'introduzione di strumenti digitali e, in particolare, di Intelligenza Artificiale, che stanno modificando il modo di lavorare e le competenze richieste.

A riguardo si registra, anche nel Credito Cooperativo, l'avvento di People Analytics e di sistemi automatizzati che, nella continua ricerca di efficienza, sono inclini a misurazioni delle performance individuali (KPI) e a valutazioni professionali di tipo algoritmico, costituendo potenziali strumenti di pressione commerciale di seconda generazione. È necessario un confronto preventivo, trasparente e costruttivo con le Parti sociali, propedeutico a individuare tutele contrattuali in materia di privacy, integrità personale, benessere organizzativo, coesione sociale. Occorre sostenere il pieno presidio umano, la partecipazione e la cultura del lavoro cooperativo, prevenendo l'introduzione di modelli che rischiano di indebolirne la natura inclusiva e solidale.

La contrattazione collettiva è chiamata non soltanto a governare tali evoluzioni, ma anche ad anticiparne gli effetti, preservando la centralità della persona e delle relazioni umane e il presidio dei territori, elementi distintivi della funzione sociale del Credito Cooperativo.

L'innovazione non può tradursi in una compressione dei diritti, in un indebolimento della qualità del lavoro o in un depauperamento dei livelli di servizio e dei presidi fisici. Diventa pertanto necessario definire regole chiare e condivise in materia di utilizzo delle nuove tecnologie, tutela professionale, formazione continua e certificata, pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera, organizzazione del lavoro e promozione dell'occupazione.

Il Contratto deve, perciò, stabilire regole preventive e cogenti su trasparenza, informazione, consultazione, tracciabilità delle decisioni, diritto alla spiegazione, tutela dei dati personali, non discriminazione e responsabilità umana finale in ogni processo valutativo o organizzativo.

Occorre rafforzare le tutele collettive, introdurre più efficaci strumenti di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e di partecipazione nella gestione dei processi d'impresa, nonché potenziare le strutture di raccordo tra primo e secondo livello della contrattazione collettiva e i presidi di coerenza con il sistema dei valori cooperativi. Il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito Cooperativo rappresenta lo snodo indispensabile per garantire certezze e prospettive alle Lavoratrici e ai Lavoratori del settore.

In tale contesto, assume particolare rilievo il riferimento contenuto nell'enciclica "Magnifica Humanitas" di Papa Leone XIV, che richiama la necessità di governare "l'innovazione tecnologica che non può tradursi in riduzione delle tutele, frammentazione del lavoro, esternalizzazione incontrollata delle attività o concentrazione del potere decisionale in sistemi algoritmici privi di trasparenza e responsabilità sociale. La digitalizzazione deve restare uno strumento al servizio della persona, del lavoro e della funzione sociale del credito."

La presente piattaforma si inserisce pertanto in una prospettiva di responsabilità sociale e valorizzazione del lavoro, nella consapevolezza che il futuro del Credito Cooperativo passa anche attraverso il riconoscimento del contributo fondamentale delle Lavoratrici e dei Lavoratori, che quotidianamente garantiscono qualità del servizio e presidio dei territori, rafforzando il rapporto di fiducia con le comunità locali.





AREA CONTRATTUALE

Le trasformazioni tecnologiche e organizzative impongono di rafforzare l'ambito di applicazione del CCNL. Le attività digitali, informatiche, di gestione dei dati, dei pagamenti e dei canali evoluti non sono esterne al mestiere bancario, ma costituiscono nuove modalità di erogazione dei servizi di credito, risparmio e relazione con la clientela.

A tal fine, si richiede:

- ⇒ il rafforzamento dell'ambito di applicazione del contratto (art. 1), al fine di garantire la piena applicazione del CCNL BCC a tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori impiegati nel settore del Credito Cooperativo, nonché a tutte le attività comunque funzionali all'erogazione dei servizi, anche quando svolte attraverso processi digitali;
- ⇒ l'esplicita inclusione nell'area contrattuale delle attività legate all'Information and Communication Technology (ICT), alla gestione dei dati, ai sistemi di pagamento, alle piattaforme digitali e, più in generale, a tutte le attività che concorrono allo sviluppo, al funzionamento e all'erogazione dei servizi bancari e finanziari;
- ⇒ l'applicazione integrale, anche alle attività che richiedono specifiche regolamentazioni (art. 3), delle tutele previste dall'art. 1, prevedendo altresì, entro il periodo di vigenza contrattuale, un raccordo in materia di inquadramenti e di orario applicabile;
- ⇒ la revisione dell'elenco delle attività complementari e/o accessorie appaltabili (art. 4), rendendolo esaustivo e non meramente indicativo, con esclusione dall'ambito degli appalti delle attività direttamente connesse al core business bancario, quali le lavorazioni di back office, il data entry, la gestione degli strumenti di pagamento e le attività di supporto ai canali digitali; la parificazione degli inquadramenti e dell'orario di lavoro;
- ⇒ l'introduzione di una clausola sociale in materia di appalti (art. 5), con relativo impegno di salvaguardia occupazionale e garanzia del trattamento di fine rapporto e degli arretrati economici maturati.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali deve essere aggiornato alle nuove esigenze di pieno coinvolgimento sindacale alla luce delle profonde trasformazioni tecnologiche e dell'evoluzione del quadro normativo europeo e nazionale.

Occorre quindi:

- ⇒ riconoscere che la mancata corresponsione dell'"apposito elemento della retribuzione" di cui all'art. 10 comma 9 è da intendersi come violazione di norma di interesse e tutela collettiva.

L'importo di tale elemento sarà elevato al 50% del tasso di inflazione di cui al comma 10 dello stesso articolo.





- ⇒ precisare che nell'attivazione e nell'attuazione delle procedure di cui all'art. 11 bis è sempre e in ogni caso garantito il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali presenti nelle aziende;
- ⇒ rafforzare le prerogative dell'Osservatorio nazionale (art. 12) e le previsioni relative all'incontro annuale (art. 16), con riferimento alle prospettive strategiche, soprattutto in relazione ai processi di sviluppo tecnologico, di implementazione dell'intelligenza artificiale, ai piani di azione commerciale previsti dalle aziende e ai contratti di consulenza, con dati quantitativi e qualitativi in tema di parità retributiva e divari di genere, alla rotazione del personale, al profilo strutturale, con particolare riguardo all'apertura e chiusura di sportelli e presidi territoriali, ai turni e agli appalti, con specifico riferimento alle previsioni delle direttive europee in termini di sostenibilità e trasparenza retributiva (Direttiva UE 970/2023, D.lgs. 125/2024 e normativa tempo per tempo vigente). In particolare, in relazione al D.lgs. 96/2026, occorre assicurare alla dovuta informativa i dati relativi all'entità del divario retributivo di genere, anche nelle componenti complementari o variabili; quello mediano di genere anche nelle componenti complementari o variabili; la percentuale di Lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili, in ogni quartile retributivo; l'entità del divario retributivo di genere per categorie di Lavoratori ripartito in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili. La mancata tempestiva consegna annuale dei dati costituisce di per sé prova di non conformità dell'azienda ai principi di parità retributiva. Il medesimo set di dati è contestualmente trasmesso alla commissione pari opportunità di cui all'art. 18;
- ⇒ costituire un "comitato nazionale bilaterale e paritetico" con funzioni di cabina di regia in relazione ai processi di sviluppo delle nuove tecnologie, della digitalizzazione, dell'intelligenza artificiale, ai processi di cambiamento dei modelli organizzativi del lavoro, all'evoluzione dei piani di azione commerciale previsti dalle aziende, anche ai fini dell'aggiornamento dinamico delle attuali declaratorie e profili professionali. Le Parti nazionali, sulla base delle analisi e delle soluzioni condivise individuate dal Comitato, definiranno intese che integreranno il CCNL. Detto Comitato si riunirà con cadenza periodica nonché su richiesta di Federcasse o delle Organizzazioni sindacali;
- ⇒ implementare i contenuti delle informazioni ex art. 17 con quelle inerenti alla minimizzazione degli impatti ambientali;
- ⇒ conferire alla Commissione Pari Opportunità (art. 18) una connotazione dispositiva e valutativa oltre che il compito di redigere Linee Guida di settore. È altresì necessario rendere obbligatoria la costituzione delle Commissioni Pari Opportunità e quella di Politiche per l'inclusione di Gruppo/IPS, conferendo loro anche il compito di esaminare le aree di miglioramento rispetto agli indicatori qualitativi e quantitativi per la certificazione di parità, anche alla luce della Direttiva UE 970/2023;
- ⇒ rendere certi ed esigibili i diritti di informazione e consultazione sindacale in tema di riorganizzazione e/o decentramento (ex art. 22 parte prima), eliminando il limite attualmente riferito alle sole ristrutturazioni "rilevanti" che rende troppo generica e soggettiva la valutazione delle casistiche: il tutto in conseguenza della rivisitazione dei modelli distributivi nonché delle periodiche "ristrutturazioni"/accentramenti dei processi;
- ⇒ rendere obbligatoria, anche per le procedure di parte prima ex art. 22 CCNL, la redazione dei verbali di incontro e, inoltre, qualora la riorganizzazione riguardi anche l'introduzione di nuova o diversa tecnologia che necessiti di fattori abilitanti, conoscenze e competenze ulteriori, prevedere la sottoscrizione di un accordo sindacale che





definisca i profili coinvolti, le eventuali misure di salvaguardia professionale ed occupazionale, i piani formativi di riqualificazione e i tempi di attuazione dello stesso;

- ⇒ aggiornare la disciplina della circolarità e della mobilità delle Lavoratrici e dei Lavoratori (art. 23), anche con riferimento ai meccanismi e ai soggetti coinvolti nelle procedure previste. Inoltre, al fine di dare piena attuazione a una reale circolarità delle competenze e delle opportunità all'interno dei Gruppi Bancari/IPS e anche tra BCC e Gruppi Bancari, favorendo il rafforzamento del senso di appartenenza, la stabilizzazione dell'occupazione e lo sviluppo professionale, si richiede l'istituzione di un "database infragruppo" accessibile a tutte le Lavoratrici e a tutti i Lavoratori delle BCC/Gruppi/IPS;
- ⇒ introdurre, all'art. 24, un divieto di erogazioni unilaterali e discrezionali da parte delle aziende nei casi di tensioni occupazionali (es. bonus pool), e l'espressa previsione che l'adesione al Fondo di solidarietà possa avvenire esclusivamente su base volontaria;
- ⇒ prevedere, in caso di modifica dell'orario di lavoro (art. 25), la necessità di un accordo sindacale al secondo livello;
- ⇒ rendere obbligatoria una procedura di confronto al secondo livello per la formalizzazione di istruzioni e modalità operative volte a disciplinare le modalità di sostituzione del personale assente, nonché l'eventuale trasferimento temporaneo delle relative deleghe, al fine di garantire la continuità operativa, la chiarezza delle responsabilità, la tracciabilità delle decisioni e il regolare svolgimento delle attività;
- ⇒ introdurre una disciplina contrattuale (nuovo articolo) in materia di gestione dei dati informatizzati, in coerenza con la normativa europea e nazionale vigente, con particolare riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 e al D.lgs. 104/2022;
- ⇒ prevedere l'obbligo di preventiva informazione e di confronto sindacale in merito all'introduzione e all'utilizzo di sistemi informatizzati e automatizzati applicati al rapporto di lavoro, nonché la messa a disposizione delle informazioni necessarie al confronto sindacale sugli impatti organizzativi e professionali;
- ⇒ vietare l'utilizzo di sistemi automatizzati, ivi compresa la profilazione ai sensi dell'art. 22 del GDPR, che producano effetti giuridici e/o operativi nei confronti di Lavoratrici e Lavoratori: è sempre necessario l'intervento umano, che riconduca la gestione alla responsabilità manageriale;
- ⇒ garantire il diritto delle Lavoratrici e dei Lavoratori alla conoscibilità delle logiche e dei criteri di funzionamento dei sistemi automatizzati utilizzati nei processi che incidono sull'organizzazione del lavoro, sulla valutazione, sul controllo, sull'assegnazione di attività o sulle condizioni di svolgimento della prestazione;
- ⇒ prevedere l'obbligo di preventiva condivisione con le Organizzazioni Sindacali della valutazione di impatto (DPIA, art. 35 GDPR) relativa ai trattamenti di dati personali connessi ai processi lavorativi;
- ⇒ è assolutamente attuale quanto lungimirante prevedere un percorso comune e congiunto che, a partire dal livello nazionale, rafforzi il concetto della "partecipazione" attualizzandolo anche nei Gruppi e nelle singole aziende. Questo conferendo un nuovo e rinnovato impulso alla "Bilateralità" nel settore e promuovendo obiettivi di "valore" come il benessere organizzativo, migliori retribuzioni, condizioni e standard collegati a ruoli e mansioni lavorative, senza ricorrere a indebite pressioni commerciali estranee al mondo della Cooperazione del Credito. In attuazione della dovuta diligenza prevista dal D.lgs. 125/2024 ("cronoprogrammi di azione correttiva") occorre prevedere il coinvolgimento sindacale nelle scelte strategiche collegate al mantenimento/sviluppo





del modello di business cooperativo: fusioni, chiusura di sportelli, introduzione di nuove funzioni di supporto al territorio (mutue sanitarie) attraverso strutture collegate alle BCC (Fondazioni).

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

- ⇒ Nel rispetto e in coerenza con le declaratorie e i profili professionali, materia del primo livello di contrattazione, ai sensi degli artt. 95 e 106 e ss., occorre ampliare il demando rivendicativo degli inquadramenti al secondo livello di contrattazione, includendo: mansioni derivanti da nuove attività, già presenti e non ancora esaustivamente normate o che verranno definite nel prossimo futuro, quelle connesse ai cambiamenti organizzativi e/o derivanti dall'innovazione tecnologica; percorsi professionali con tempistiche certe ed esigibili riconducibili alle Linee Guida di cui all'art. 64 CCNL (sviluppo professionale e di carriera);
- ⇒ introduzione di una procedura obbligatoria di confronto al secondo livello, in quanto conseguente alla rivendicazione sindacale sugli inquadramenti e sui processi di ridefinizione organizzativa che incidano sulle mansioni, sulle responsabilità, sui ruoli e sui percorsi di carriera;
- ⇒ introduzione tra i demandi alla contrattazione di secondo livello di una specifica previsione sulle misure di prevenzione e contrasto alla violenza di genere e alle aggressioni, alle minacce e alle molestie sui luoghi di lavoro.

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE – ASSUNZIONI

Occorre richiamare ed attuare nel Credito Cooperativo i principi di cui all'articolo 11 della legge 132/2025 sull'intelligenza artificiale (IA), e stabilire che essa può essere impiegata esclusivamente "per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica delle Lavoratrici e dei Lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea". In particolare, occorre sancire il principio che essa non può essere utilizzata per ridurre l'occupazione, ma esclusivamente per ridurre l'orario di lavoro a parità di retribuzione.

In coerenza con l'obiettivo di rafforzare l'occupazione stabile e qualificata nel settore, si rende necessario intervenire sulla disciplina contrattuale vigente, con particolare riferimento agli istituti dell'apprendistato (art. 30), della somministrazione (art. 31), del distacco (art. 31 bis), del telelavoro (art. 33) e del lavoro agile (art. 33 bis), al fine di garantirne un utilizzo coerente con le finalità occupazionali e di tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Si richiede pertanto:

- ⇒ l'integrazione della disciplina dell'apprendistato professionalizzante (art. 30), introducendo specifiche previsioni in materia di apprendistato di alta formazione e ricerca ai sensi del D.lgs. 81/2015, e l'adeguamento dell'attuale disciplina contrattuale alle evoluzioni normative intervenute;





- ⇒ la riduzione della percentuale massima di utilizzo della somministrazione a tempo determinato prevista dall'art. 31 CCNL, introducendo criteri di proporzionalità rispetto alle dimensioni aziendali, oltre al diritto di prelazione nelle assunzioni per profili equivalenti; la previsione di una preventiva fase d'informativa alle Rappresentanze Sindacali Aziendali da parte delle BCC, ed in loro assenza alle OO.SS. territoriali, da parte della BCC interessata in merito alle esigenze temporanee ed eccezionali che abbiano determinato il ricorso a Lavoratrici e Lavoratori "somministrati";
- ⇒ la valorizzazione delle risorse interne, il mantenimento di adeguati organici nelle filiali, la stabilizzazione del personale non a tempo indeterminato e il contrasto a pratiche discriminatorie nei processi di assunzione;
- ⇒ il rafforzamento delle tutele in materia di distacco (art. 31 bis), prevedendo specifica informativa sindacale sulle motivazioni, sulle attività da svolgere e sulle garanzie di rientro nella sede e posizione originarie, nonché limiti chilometrici e temporali agli spostamenti e agli eventuali rinnovi, in particolare se reiterati;
- ⇒ il superamento della fase sperimentale del telelavoro prevista dall'art. 33 CCNL, introducendo una disciplina strutturale di settore che preveda: specifiche garanzie di accesso; riduzione dei tempi per il rientro su richiesta della Lavoratrice e del Lavoratore; obbligo di accoglimento di un numero minimo di domande; piena tutela dei diritti sindacali; preventivo assenso della Lavoratrice e del Lavoratore alle eventuali visite aziendali alle postazioni di lavoro; obbligo datoriale di fornire ogni attrezzatura e mezzo necessari idonei allo svolgimento della prestazione;
- ⇒ il rafforzamento della disciplina del lavoro agile (art. 33 bis), garantendo piena accessibilità all'istituto in base a criteri oggettivi e condivisi, quote minime di accoglimento delle richieste; diritto alla sede fisica di lavoro anche in ottica di hub-working, nonché maggiori garanzie contro dinieghi o recessi unilaterali da parte aziendale, con obbligo di motivazione e congruo tempo di preavviso;
- ⇒ l'introduzione dell'obbligo di fornire riscontro alla richiesta di telelavoro o lavoro agile avanzata dalla Lavoratrice e dal Lavoratore entro il mese successivo, salvi i più brevi termini di legge;
- ⇒ impulso e maggiore diffusione dello "smart learning", riconoscendone il diritto con particolare riferimento alla formazione certificata IVASS, MiFID e alla formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente.

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE – PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Si rende necessario un aggiornamento delle disposizioni contrattuali volto a rafforzare gli obblighi datoriali, a garantire trasparenza nell'organizzazione del lavoro e a impedire l'utilizzo improprio di strumenti automatizzati o di dati raccolti in modo eccedente rispetto alle finalità del rapporto di lavoro.

Si richiede quindi:

- ⇒ con riferimento agli "obblighi fondamentali" (art. 38), l'espressa previsione di obblighi in capo al datore di lavoro, tra cui garantire alle Lavoratrici e ai Lavoratori: la piena conoscenza e conoscibilità del complesso normativo aziendale, comprese circolari, istruzioni operative e disposizioni organizzative; congrui e adeguati tempi di studio, apprendimento e approfondimento piena esigibilità dei medesimi in orario di lavoro, ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001;
- ⇒ la previsione dell'obbligo datoriale, preventivo, di fornire le informative dovute





relativamente alle variazioni delle condizioni di lavoro, comprese sede, mansioni, sostituzioni, spostamenti e modalità di svolgimento della prestazione, nei termini previsti dal D.lgs. 104/2022 e con la connessa informativa sindacale; nonché la conoscibilità da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori della linea gerarchica di riferimento e degli inquadramenti professionali presenti nel medesimo ufficio, funzione o direzione;

- ⇒ il divieto di avvio di procedimenti disciplinari fondati su dati rinvenuti da sistemi automatizzati;
- ⇒ la garanzia, in aderenza a quanto previsto dalla normativa di legge e in particolare dal GDPR (art. 15), del diritto di accesso e di estrazione di copia di tutti i dati e documenti personali comunque utilizzati dal datore di lavoro ai fini della contestazione disciplinare;
- ⇒ la previsione dell'inutilizzabilità, ai fini della contestazione disciplinare, dei dati eccedenti la stretta necessità di gestione del rapporto di lavoro, nonché di quelli eventualmente raccolti in maniera preventiva e generalizzata, antecedentemente alla rilevazione di un fondato sospetto, anche in esecuzione della propria prestazione lavorativa in modalità telelavoro o lavoro agile (GDPR, D.lgs. 104/2022, Regolamento IA 1689 del 2024 e legge 132/2025);
- ⇒ la previsione di un termine massimo di venti giorni per la definizione del procedimento disciplinare, quando esso non dipenda dall'esito di un procedimento penale, con decorrenza dalle controdeduzioni/giustificazioni della Lavoratrice e del Lavoratore. La previsione che, in caso di mancata comunicazione dell'esito entro i termini, il procedimento si intenda concluso senza applicazione di alcuna sanzione;
- ⇒ alla luce del D.lgs. 231/2001 e del D.lgs. 30 dicembre 2025, n. 211, recante recepimento della Direttiva UE 1226/2024 relativa alle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione, l'introduzione di una norma che sollevi le Lavoratrici e i Lavoratori da qualsiasi responsabilità nei casi di procedure o protocolli non attuabili, contraddittori o poco chiari;
- ⇒ ~~l'elevazione del termine di difesa (art. 44) a 10 giorni lavorativi;~~
- ⇒ il rafforzamento nel contratto collettivo nazionale di lavoro del principio di proporzionalità e gradualità nell'applicazione delle sanzioni disciplinari in ottica conservativa del rapporto di lavoro.

MOBILITÀ

Con riferimento alla mobilità, si rende necessario integrare la disciplina contrattuale al fine di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la sostenibilità ambientale e la riduzione dei rischi connessi agli spostamenti.

Si richiede pertanto:

- ⇒ la comunicazione scritta con congruo preavviso, non inferiore a 7 giorni lavorativi, per l'incarico a missioni (art. 60), fatti salvi i casi caratterizzati da comprovata e formalizzata urgenza;
- ⇒ la formalizzazione, ai sensi del D.lgs. 104/2022, di un'unica sede di lavoro con incarico scritto, anche in caso di sua variazione; ogni attività svolta in una sede diversa rientra nell'ambito di quanto disciplinato dall'art. 60;
- ⇒ l'aggiornamento annuale delle tabelle chilometriche anche per auto elettriche;
- ⇒ l'inserimento di un sistema di maggior tutela per i rimborsi km che tenga conto dei rincari congiunturali dei carburanti e dei costi dell'energia;
- ⇒ che, in caso di trasferimento (art. 61), l'azienda favorisca quale sede di lavoro le filiali





- e/o unità operative più vicine alla residenza o al domicilio del dipendente;
- ⇒ di agevolare la “mobilità sostenibile” attraverso una norma contrattuale che favorisca politiche di avvicinamento della Lavoratrice e del Lavoratore alla propria residenza o domicilio, anche quale misura di riduzione del rischio in itinere, favorendo le eventuali richieste di svolgimento dell'attività in lavoro agile;
 - ⇒ la sostituzione, nel V comma dell'art. 61, del parametro attualmente in uso (ultima sede di lavoro) con la “residenza/domicilio” della Lavoratrice e del Lavoratore, parametro più coerente, stringente e che meglio evidenzia il disagio da pendolarismo;
 - ⇒ nel comma contrattuale precedentemente citato la riduzione della distanza chilometrica da 50 a 25 km;
 - ⇒ la richiesta di consenso al trasferimento in caso di genitori di figli in età di obbligo scolastico, famiglie monogenitoriali e caregivers;
 - ⇒ il coinvolgimento di RSA e RLS in caso di trasferimenti, per il rispetto di criteri di mobilità sostenibile.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Occorre evitare che l'introduzione di nuove tecnologie e nuovi modelli di servizio legittimi pressioni commerciali, che disgregano lo spirito solidaristico e deteriorano il clima di lavoro cooperativo e la salute e il benessere delle persone. Occorre per questo assicurare una vigilanza sindacale attiva e strutturata sui processi aziendali, rendendo convergenti il lavoro di RSA e RLS mediante la condivisione di informazioni e percorsi negoziali. Occorre promuovere questionari di clima condivisi con le OO.SS., anche per rilevare i fattori di stress lavoro correlato specifici del settore, con impatto su privacy e salute. Occorre inoltre mettere insieme questioni che hanno a che fare con la “security” patrimoniale e con la “safety”, ovvero la vita e la libertà delle persone. DVR e DPIA richiedono processi regolativi necessariamente condivisi con le rappresentanze sindacali, all'insegna di una integrale e collettiva tutela del bene-salute, delle pari opportunità e dell'inclusione.

Si richiede pertanto:

- ⇒ l'introduzione di una disciplina sul numero minimo delle piante organiche (c.d. ERSI sui “livelli essenziali di servizio”) presso filiali e uffici, definito secondo indicatori condivisi con le Organizzazioni Sindacali, e comunque non inferiore a due unità (modificare tabella di cui all'art. 110). In ogni caso devono essere garantiti standard di sicurezza massimi idonei a prevenire i nuovi rischi derivanti dall'adozione dei nuovi modelli organizzativi;
- ⇒ il rafforzamento del diritto alla disconnessione (art. 70 bis CCNL), indipendentemente dalla modalità di svolgimento della prestazione, prevedendo obblighi organizzativi in capo alle aziende, disconnessione automatica al termine dell'orario di lavoro ed e-policy finalizzate a evitare comunicazioni fuori orario e riunioni a ridosso della pausa pranzo o della fine della giornata lavorativa;
- ⇒ la previsione di una mappatura annuale degli eventi avversi verificatisi nel settore, da portare a conoscenza di RLS/RSA, nonché di modalità condivise con le Organizzazioni Sindacali di realizzazione, monitoraggio e verifica degli esiti delle indagini di clima aziendale in tutte le aziende del settore;
- ⇒ il superamento dell'autoreferenzialità e della genericità dei Documenti di





Valutazione dei Rischi, prevedendo il pieno riconoscimento dei fattori di stress lavoro-correlato;

- ⇒ una gestione condivisa dei processi di implementazione digitale e dei sistemi tecnologici che incidono sulla salute, sulla sicurezza e sulla privacy delle Lavoratrici e dei Lavoratori;
- ⇒ in recepimento della Legge 132/2025, la previsione che l'intelligenza artificiale sia utilizzata esclusivamente per migliorare le condizioni di lavoro e tutelare l'integrità psicofisica delle Lavoratrici e dei Lavoratori;
- ⇒ la previsione che i Documenti di Valutazione del Rischio sanitario e le valutazioni di impatto sulla protezione dei dati (DPIA) siano oggetto di processi regolativi condivisi con le rappresentanze sindacali, a tutela della salute collettiva, delle pari opportunità e dell'inclusione;
- ⇒ l'inserimento dei carichi di lavoro, delle pressioni commerciali, dei rischi psicosociali e psicologici derivanti dal mancato riconoscimento nel corso degli anni di adeguati percorsi di sviluppo professionale e di crescita di carriera e del benessere organizzativo (vedi burnout e quiet quitting) tra le materie pienamente ricomprese nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, anche ai fini della valutazione dei rischi;
- ⇒ la definizione di sistemi condivisi di monitoraggio degli indicatori di stress lavoro-correlato e delle relative azioni correttive, con il coinvolgimento stabile delle Commissioni Politiche Commerciali aziendali e/o di Gruppo, da rendere obbligatorie;
- ⇒ l'inclusione, tra le materie oggetto di specifica valutazione dei rischi, degli spostamenti connessi a trasferimenti e incarichi di servizio, della sicurezza stradale e del rischio in itinere, prevedendo specifici obblighi di prevenzione e protezione;
- ⇒ il rafforzamento del ruolo delle/dei RLS attraverso l'ampliamento dei permessi disponibili e l'introduzione di specifiche modalità di ristoro, con particolare attenzione ai profili legati a salute, sicurezza e innovazione digitale;
- ⇒ il riconoscimento della figura delle/dei videoterminaliste/i per tutte le Lavoratrici e tutti i Lavoratori del settore e non solo nei casi di lavoro agile o telelavoro;
- ⇒ il rafforzamento del diritto alla salute e l'introduzione del riconoscimento contrattuale delle patologie e della medicina di genere;
- ⇒ la previsione che i piani industriali e gli obiettivi aziendali siano coerenti con le condizioni organizzative, di organico, tecniche e territoriali delle singole realtà produttive, giustificando mediante il necessario confronto sindacale che le strategie di consulenza in materia di risparmio, i sistemi di valutazione e incentivanti siano strutturati e organizzati in modo da attuare il benessere dei dipendenti e la tutela del "migliore interesse del cliente" (art. 93 Regolamento intermediari Consob-Bankit). Devono essere privilegiati obiettivi qualitativi e di squadra e non fondati esclusivamente sulla quantità del lavoro svolto, sulle masse amministrate o sui prodotti venduti;
- ⇒ il divieto di pressioni sulle Lavoratrici e sui Lavoratori, di controlli e sollecitazioni continue anche da remoto, nonché di sistemi competitivi fondati sulla divulgazione delle performance o sulla diffusione di classifiche individuali e/o di unità produttive;
- ⇒ l'introduzione di una norma che obblighi le aziende a perseguire comportamenti organizzativi coerenti con i principi di dignità, responsabilità, fiducia, integrità e trasparenza, anche attraverso attività di informazione, formazione e sensibilizzazione, riconducendo ai predetti valori eventuali comportamenti difforni.





ESG

Si richiede l'introduzione di una norma contrattuale in materia di rendicontazione di sostenibilità, nei seguenti termini (nuovo articolo nel capitolo "relazioni sindacali"):

"Le Parti, in attuazione e recepimento di quanto previsto dalla Corporate Sustainability Reporting Directive, come introdotta nell'ordinamento nazionale con il D.lgs. 6 settembre 2024, n. 125, nonché della normativa vigente in materia di due diligence sociale, convengono di disciplinare, nell'ambito delle relazioni industriali aziendali e di Gruppo, il coinvolgimento preventivo e strutturato delle Organizzazioni Sindacali e delle RSA nei processi di rendicontazione di sostenibilità. A tal fine, le imprese assicurano informazione tempestiva e confronto preventivo sui contenuti della rendicontazione, con particolare riferimento ai profili sociali, occupazionali e di benessere lavorativo, discutono tempestivamente con le predette rappresentanze le informazioni pertinenti e i mezzi per ottenere e verificare le informazioni sulla sostenibilità, che saranno utilizzabili anche per l'individuazione condivisa delle questioni rilevanti e dei criteri di rendicontazione, nonché per la definizione e il monitoraggio di piani di intervento che tengano conto delle istanze sindacali. Le Organizzazioni sindacali comunicano il parere, ove adottato, all'organo amministrativo e di controllo, anche con riferimento al modo in cui l'azienda tenga conto delle istanze manifestate".

- ⇒ Occorre istituire la "Commissione bilaterale aziendale per la mobilità", con compiti di analisi e verifica in materia di trasferimenti, missioni, accoglimento delle richieste di avvicinamento, impatto del pendolarismo e valutazione dei piani di riduzione della mobilità, anche in raccordo con la figura del Mobility Manager e con riferimento alla valutazione e modulazione del nastro orario.

DECLARATORIE e PROFILI PROFESSIONALI

In materia di classificazione del personale, profili professionali e inquadramenti, occorre attivare un confronto nazionale per aggiornare periodicamente, anche attraverso il lavoro della istituenda "cabina di regia", le declaratorie e i profili professionali, affinché l'evoluzione dei modelli distributivi, organizzativi e tecnologici non produca effetti penalizzanti sul personale sotto il profilo economico, professionale e della dignità del lavoro, garantendo percorsi di crescita certi, esigibili e coerenti con le responsabilità effettivamente assunte, anche alla luce della trasformazione green e digitale e dell'attuale organizzazione del lavoro.

Si richiede pertanto:

- ⇒ la riunificazione delle due Aree Professionali sottostanti alla Terza Area in un'unica Area con un solo livello corrispondente all'attuale 2° area 2° livello;
- ⇒ il riconoscimento del principio di fungibilità delle mansioni solo nei casi di effettiva equivalenza professionale, garantendo percorsi professionali certi, condivisi ed esigibili;
- ⇒ nei casi di cambio mansione o riorganizzazione, la salvaguardia della retribuzione anche attraverso la compensazione delle eventuali indennità perse in presenza di percorsi professionali non formalizzati;
- ⇒ l'obbligo di formalizzazione scritta dell'assegnazione della sede di lavoro, degli incarichi e delle mansioni, in applicazione delle previsioni di legge;
- ⇒ la revisione degli inquadramenti dei preposti di filiale, eliminando la previsione di





"succursale ad operatività ridotta" e valorizzando le maggiori responsabilità derivanti dall'evoluzione normativa, organizzativa e professionale;

- ⇒ l'obbligo di identificazione e formalizzazione della figura del vice responsabile anche negli uffici di sede, con inquadramento minimo collegato a quello del responsabile;
- ⇒ l'individuazione e regolamentazione dei referenti aziendali cui è affidata la disciplina delle norme regolamentari (per esempio le funzioni aziendali di controllo) anche nell'interlocuzione con la Capogruppo, con inquadramento minimo nell'area dei Quadri Direttivi;
- ⇒ la revisione e attualizzazione delle figure dei ruoli chiave e delle relative indennità previste dall'art. 104 CCNL;
- ⇒ la rivalutazione degli inquadramenti delle figure operanti nella gestione e recupero NPL e nelle attività di monitoraggio, in considerazione della rilevanza strategica assunta da tali funzioni e delle richieste professionalità e responsabilità;
- ⇒ con riferimento all'art. 97 CCNL, la limitazione della fungibilità tra Quadri Direttivi ai soli livelli QD1/QD2 e QD3/QD4;
- ⇒ l'introduzione, nell'ambito del QD1, di una specifica figura per le Lavoratrici e i Lavoratori che coadiuvano stabilmente Quadri Direttivi di terzo o quarto livello o Dirigenti;
- ⇒ con riferimento all'art. 47 CCNL, la previsione della nomina obbligatoria del vice-preposto in tutte le filiali con almeno tre addetti, il cui inquadramento minimo per funzione non può risultare inferiore di due livelli a quello previsto per il preposto, e in ogni caso non inferiore alla 3° area 3° livello;
- ⇒ la previsione, ai sensi dell'art. 95 CCNL, dell'inquadramento nell'area dei Quadri Direttivi per le Lavoratrici e i Lavoratori che gestiscono stabilmente clientela ad elevata specializzazione professionale e abbiano maturato significativa esperienza commerciale;
- ⇒ il riconoscimento automatico, dopo 15 anni di anzianità professionale, di specifici avanzamenti economici e inquadramentali;
- ⇒ la condivisione di una definizione della nozione contrattuale di "unità operative complesse";
- ⇒ la codificazione obbligatoria di procedure condivise per la disciplina delle sostituzioni del personale e per il trasferimento temporaneo delle relative deleghe (vedi capitolo relazioni sindacali);
- ⇒ l'inserimento nei profili professionali di competenze specifiche in materia di sicurezza dei dati, sicurezza informatica, gestione dei sistemi e conformità normativa, prevedendo adeguati inquadramenti professionali, in coerenza con le rivendicazioni poste nel capitolo "area contrattuale";
- ⇒ la previsione di strumenti condivisi con le OO.SS. (anche job posting) per il ricorso prioritario, strutturale e prevalente allo sviluppo professionale del personale del Credito Cooperativo rispetto alle sopravvenienti esigenze di copertura dei ruoli;
- ⇒ l'inquadramento minimo in 3ª area 2° livello della figura dell'addetto di filiale, equiparandola agli addetti credito/finanza;
- ⇒ il riconoscimento di un inquadramento minimo pari almeno a 3ª Area 3° Livello per le Lavoratrici e i Lavoratori addetti alla gestione di gruppo di clientela famiglie e imprese.





VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La valutazione professionale è esclusivamente finalizzata all'effettivo sviluppo professionale e di carriera attraverso percorsi esigibili e criteri predeterminati, oggettivi e trasparenti condivisi con le Organizzazioni Sindacali, attuando le previsioni dell'art. 64, VI comma.

In tema di valutazione della Lavoratrice e del Lavoratore (art. 66), si propone un'integrazione della norma al fine di disciplinare in modo chiaro e uniforme la procedura di ricorso avverso il giudizio professionale, prevedendo:

- ⇒ il diritto della Lavoratrice e del Lavoratore a presentare ricorso entro termini definiti;
- ⇒ la previsione di assistenza sindacale nell'ambito della procedura, che dev'essere verbalizzata;
- ⇒ l'obbligo per l'azienda di fornire un riscontro motivato entro tempi certi.

Occorre inoltre rendere tassativo il complesso degli elementi di valutazione professionale previsti dalla norma contrattuale, evitando che nelle prassi aziendali la valutazione sia basata sulle "performance" definite nei KPI e/o nei risultati quantitativi.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi commerciali e/o quantitativi non determina una valutazione negativa, né costituisce inadempimento agli obblighi di cui all'art. 2104 c.c.

SALARIO

Il capitolo salariale è centrale. Occorre tutelare il potere d'acquisto, redistribuire produttività e redditività del sistema, rafforzare le componenti stabili della retribuzione.

Per questo la richiesta economica complessiva per la figura media di riferimento 3A-4L è pari a € 518 lordi mensili, tenendo conto delle tendenze inflattive 2026-2028 e dello straordinario andamento generale del settore.

Si richiede, inoltre, di:

- ⇒ formalizzare che i contributi datoriali alla previdenza complementare, assistenza sanitaria e LTC costituiscono forme di retribuzione contrattuale "differita" e "indiretta", e pertanto sono parte integrante dei livelli economici complessivi della retribuzione annuale, da salvaguardare anche nei casi di operazioni societarie quali fusioni o cessioni, sia all'interno sia al di fuori dell'area contrattuale;
- ⇒ rivedere e rivalutare tutte le voci economiche del CCNL, compresi scatti d'anzianità, indennità (anche di nuova definizione), reperibilità, turnazioni, borse di studio e diarie, prevedendo l'incremento degli importi in misura pari alla rivalutazione delle tabelle retributive;
- ⇒ introdurre una norma di garanzia dell'indivisibilità e unicità dell'indennità di cassa, che deve essere riconosciuta sempre "a giornata intera" e con riferimento all'indennità maggiorata;





- ⇒ prevedere l'incremento del numero degli scatti di anzianità, portando dagli attuali 8 a 12 quelli riconosciuti alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi di 1° e 2° livello, e da 7 a 9 quelli spettanti ai Quadri Direttivi di 3° e 4° livello;
- ⇒ riconsiderare il tema della prestazione di lavoro aggiuntiva dei Quadri Direttivi, rendendo esigibile il connesso riconoscimento economico;
- ⇒ introdurre, con riferimento al sistema incentivante (art. 50) un obbligo di piena e trasparente informativa alle Organizzazioni Sindacali entro il mese di gennaio di ogni anno riguardo a dati, criteri, modalità, obiettivi e montante del sistema. L'importo relativo, inoltre, non deve superare un rapporto percentuale prefissato rispetto alla componente fissa della retribuzione e della componente complessivamente contrattata della medesima.
- ⇒ estendere il premio di fedeltà (art. 102) al personale delle prime 3 Aree Professionali e al 1° e 2° livello dei Quadri Direttivi;
- ⇒ valorizzare il contenuto professionale (competenze e responsabilità), anche in termini di adempimenti richiesti dalle Autorità. (kyc, MiFID, etc).

ORARIO DI LAVORO

- ⇒ **Prevedere la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali a parità di retribuzione, con correlato adeguamento sulle diverse articolazioni orarie.**
Tale rivendicazione è resa possibile dai recuperi di efficienza e dalla generazione di produttività di sistema dovuti all'impiego delle nuove tecnologie, della digitalizzazione dei processi e della stessa implementazione dell'IA, che si riflettono sull'organizzazione del lavoro, sull'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e in una diversa distribuzione dei carichi di lavoro, promuovendo la salvaguardia dei livelli occupazionali e la creazione di nuova occupazione;
- ⇒ subordinare turni, reperibilità e modifiche dell'orario all'Accordo sindacale, con limiti ai turni maggiormente disagiati e diritto a richiedere assegnazione ad attività non a turni;
- ⇒ incrementare di 1 giorno le ferie.

WELFARE

Occorre:

- ⇒ favorire modelli di lavoro sostenibili e inclusivi, rafforzando le tutele in materia di smart working, telelavoro, assistenza familiare, caregiver, disabilità e fragilità sociali, ampliando le flessibilità organizzative;
- ⇒ incrementare le tutele in materia di malattia e infortunio, con ampliamento del 25% di tutti i periodi di comporto e con una maggiorazione ulteriore per patologie gravi, degenerative, invalidanti anche di natura neurologica e le c.d. malattie rare (non presenti nei protocolli INPS), anche in considerazione dell'innalzamento dell'età pensionabile;
- ⇒ innalzare del 50% il periodo di aspettativa non retribuita al termine del comporto;





- ⇒ introdurre percorsi di reinserimento e di progressione di carriera al rientro dalla maternità/congedo parentale, e prevedere incremento all'80% (minimo 50%) del congedo parentale facoltativo, rafforzare gli strumenti di sostegno alla maternità e paternità, ai percorsi di adozione e affidamento e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, attraverso ulteriori giornate di congedo retribuito, aspettative dedicate, flessibilità oraria e maggior utilizzo del lavoro agile;
- ⇒ rafforzare la banca del tempo e gli strumenti di solidarietà collettiva, prevedendo maggiore flessibilità di utilizzo, accumulo delle dotazioni nel tempo e specifici interventi di sostegno nei casi di calamità o eventi gravi;
- ⇒ incrementare le borse di studio, i premi di diploma e laurea e ampliare gli strumenti di sostegno allo studio per Lavoratrici, Lavoratori e figli fiscalmente a carico, rafforzando il sostegno economico ai percorsi scolastici e universitari;
- ⇒ rafforzare le iniziative sociali e gli strumenti di inclusione per persone con disabilità e DSA, prevedendo contributi economici dedicati, accomodamenti ragionevoli e specifici percorsi formativi e organizzativi, anche mediante l'azione delle necessarie figure aziendali di Disability Manager;
- ⇒ rafforzare il welfare contrattuale, assicurando che i vantaggi fiscali e contributivi derivanti dagli strumenti di welfare aziendale siano integralmente destinati alle Lavoratrici e ai Lavoratori;
- ⇒ garantire strumenti di flessibilità nella gestione dell'attività svolta, anche mediante il ricorso al lavoro agile, nel caso di Lavoratori/Lavoratrici in situazioni di fragilità e di particolari e gravi criticità familiari e di specifiche esigenze da tutelare (es. calamità naturali, sedi inagibili, emergenze epidemiologiche), fermo restando l'incondizionato "diritto alla sede fisica di lavoro".

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Occorre:

- ⇒ eliminare il differenziale retributivo di genere;
- ⇒ promuovere politiche strutturali di parità, inclusione e contrasto alle discriminazioni, rafforzando il monitoraggio del gender pay gap, introducendo formazione obbligatoria sui temi dell'inclusione e prevedendo criteri trasparenti, condivisi, non discriminatori per sviluppo professionale e percorsi di carriera;
- ⇒ introdurre specifiche tutele per le donne vittime di violenza, attraverso procedure aziendali di denuncia, misure organizzative di protezione e strumenti di tutela che garantiscano sicurezza, riservatezza e salvaguardia occupazionale della vittima;
- ⇒ ampliare i diritti in materia di permessi, congedi, aspettative e flessibilità oraria, con particolare attenzione a genitorialità, caregiver, famiglie monogenitoriali, unioni civili, convivenze di fatto, visite mediche, disabilità e situazioni di fragilità personale e familiare.





FORMAZIONE

Il sistema delle BCC attraversa una fase di trasformazione profonda e accelerata: la digitalizzazione, l'intelligenza artificiale, le continue riorganizzazioni dei Gruppi Bancari Cooperativi e l'evoluzione delle normative europee stanno ridisegnando profili, competenze e modalità operative con una velocità senza precedenti. In questo scenario, la formazione non può più essere considerata un adempimento accessorio o una voce di costo da comprimere: essa rappresenta il principale strumento di tutela dell'occupazione, di valorizzazione delle persone e di sostenibilità sociale del sistema cooperativo nel lungo periodo.

Il rinnovo del CCNL dovrà quindi rafforzare il ruolo della formazione certificata quale leva di crescita professionale e di carriera, governare gli impatti delle innovazioni tecnologiche sull'organizzazione del lavoro e assicurare politiche occupazionali orientate alla stabilità, alla valorizzazione delle risorse interne, al ricambio generazionale e alla tutela delle professionalità. Le trasformazioni in atto devono essere accompagnate da strumenti contrattuali capaci di evitare precarizzazione, obsolescenza delle competenze ed esclusione professionale, riaffermando la centralità del lavoro umano anche nell'era digitale. Questo nel pieno rispetto della dignità e della professionalità delle persone durante l'intero ciclo di vita lavorativa.

È necessario:

- ⇒ riconoscere la formazione quale strumento centrale di tutela dell'occupazione, sviluppo professionale e governo delle trasformazioni digitali e organizzative del settore, garantendo la tutela occupazionale e il coinvolgimento sindacale sui processi legati a digitalizzazione e intelligenza artificiale;
- ⇒ rafforzare qualità, certificazione ed effettività della formazione, privilegiando la formazione in presenza o interattiva rispetto all'e-learning asincrono, prevedendo lo svolgimento in orario di lavoro, la retribuzione di tutte le ore formative e il rilascio di attestazioni individuali certificate;
- ⇒ che la formazione obbligatoria, per legge o per contratto, venga somministrata dalle aziende in orario di lavoro e che, qualora proposta da remoto, non possa superare il 30% delle ore di formazione annue previste per ciascuna Lavoratrice e Lavoratore;
- ⇒ istituire il "Libretto Formativo del Credito Cooperativo", aggiornato annualmente e contenente percorsi svolti, competenze acquisite e certificazioni conseguite, quale strumento di valorizzazione professionale e spendibilità delle competenze;
- ⇒ prevedere piani formativi individuali annuali (da comunicare entro il mese di febbraio alle OO.SS. e, successivamente, alle Lavoratrici e ai Lavoratori), percorsi obbligatori sulle competenze digitali e sull'intelligenza artificiale, specifici programmi di aggiornamento in caso di cambio mansione o rientro da assenze prolungate e percorsi formativi certificati collegati allo sviluppo professionale;
- ⇒ prevedere strumenti di rendicontazione, con dati sulla formazione erogata sia ordinaria che finanziata e informativa annuale sui piani di tutte le BCC;





- ⇒ che anche le certificazioni facoltative, ma funzionali allo sviluppo professionale nel proprio ruolo, siano integralmente finanziate dall'azienda, così come per le certificazioni obbligatorie;
- ⇒ riconoscere un permesso studio retribuito aggiuntivo di 150 ore annue per il conseguimento di qualsiasi percorso di studio e specializzazione ulteriore, inclusi master, lauree, certificazioni e titoli analoghi.
- ⇒ riconoscere e valorizzare la formazione interna erogata in aula da parte di dipendenti del Credito Cooperativo in possesso di competenze riconosciute, equiparandola alla formazione esterna ai fini dei percorsi professionali e formativi;
- ⇒ rafforzare le politiche di occupabilità e riqualificazione professionale, rendendo pienamente operativi gli organismi bilaterali previsti dal CCNL in materia di digitalizzazione, nuove tecnologie e impatti occupazionali;
- ⇒ promuovere politiche di ricambio generazionale attraverso strumenti di part-time solidaristico e percorsi di accompagnamento alla pensione collegati a nuove assunzioni stabili di giovani Lavoratrici e Lavoratori;
- ⇒ rendere effettivamente operativi tutti gli organismi paritetici previsti dal CCNL, rafforzando obblighi informativi e strumenti di monitoraggio su formazione, occupazione, valutazioni professionali, stage e tirocini;
- ⇒ riconoscere la formazione certificata quale leva concreta di sviluppo professionale e progressione di carriera, attraverso percorsi formativi strutturati e vincolanti, collegati a inquadramenti, professionalità e avanzamenti economici;
- ⇒ **garantire trasparenza retributiva, criteri oggettivi per progressioni di carriera e strumenti di contrasto al gender pay gap, in coerenza con la Direttiva UE 2023/970, rafforzando il ruolo delle Organizzazioni Sindacali nei processi di verifica e valutazione congiunta;**
- ⇒ garantire specifiche tutele in materia di salute e sicurezza sul lavoro, formazione degli RLS, accesso alla documentazione sulla sicurezza e tutela occupazionale nei casi di premorienza o invalidità permanente derivante da eventi collegati all'attività lavorativa.

BILATERALITÀ

In un contesto segnato da digitalizzazione, intelligenza artificiale, riorganizzazioni e trasformazioni del lavoro, il rafforzamento degli strumenti bilaterali diventa essenziale per garantire tutela dell'occupazione, gestione condivisa dei cambiamenti, valorizzazione delle competenze, welfare e sostenibilità sociale del sistema cooperativo.

Il rinnovo del CCNL dovrà pertanto continuare a promuovere e sostenere gli enti e gli organismi bilaterali previsti dal Contratto Nazionale, anche alla luce dei principi contenuti nelle "Joint declaration on the impact of the digitalisation on employment" e "Joint declaration on employment aspects of artificial intelligence" sottoscritte dalle Parti Sociali europee del settore bancario.

Occorre quindi:

- ⇒ rendere pienamente operativi gli Osservatori Nazionali e locali (artt. 12, 13 e 14 CCNL) e l'Organismo nazionale sulle nuove tecnologie e digitalizzazione (art. 141 CCNL),





garantendone continuità operativa, coordinamento reciproco e raccordo con la istituenda "cabina di regia" e con l'EnBiCC. Si ritiene inoltre prioritario prevedere una cadenza almeno trimestrale delle riunioni;

- ⇒ rafforzare e ampliare il ruolo del FOCC quale strumento centrale di tutela della buona e stabile occupazione, di sostegno ai livelli occupazionali, alla mobilità, alla riqualificazione professionale e al ricambio generazionale. È necessario prevedere il finanziamento strutturale di percorsi formativi specialistici e lo sviluppo di competenze coerenti con la trasformazione digitale;
- ⇒ consolidare e dare piena esigibilità dell'aliquota contributiva dello 0,50% per FOCC_ENBiCC come all'art. 24 CCNL;
- ⇒ aumentare la contribuzione nell'ambito LTC per sostenere stati di invalidità, preliminari alla non autosufficienza acclamata (invalidità accertata);
- ⇒ prevedere l'aumento del valore della copertura LTC nei confronti dei beneficiari;
- ⇒ alla luce delle recenti previsioni normative e delle ulteriori attese disposizioni anche regolamentari, al fine di garantire certezza di tutele occorre rendere obbligatoria la contribuzione minima datoriale alla previdenza complementare anche nei casi di mancata adesione individuale alla medesima, destinando le relative risorse a forme di solidarietà collettiva ("contribuzione contrattuale"), al fine di incentivare l'adesione ai fondi di categoria;
- ⇒ prevedere il diritto della Lavoratrice e del Lavoratore a conferire al fondo pensione il TFR pregresso maturato fino al 31/12/2006 e rimasto accantonato presso l'azienda;
- ⇒ introdurre strumenti di fidelizzazione all'adesione e al mantenimento delle posizioni individuali ai fondi pensione di categoria, anche mediante una contribuzione aggiuntiva a carico datoriale in favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori iscritti ai fondi chiusi di categoria;
- ⇒ prevedere la possibilità di apertura di una posizione previdenziale presso il FPN anche per i figli fiscalmente a carico, con contribuzione aggiuntiva aziendale fino a 300 euro complessivi nei primi tre anni.
- ⇒ incrementare la contribuzione alla Cassa Mutua Nazionale dell'1%; il medesimo contributo anche in favore delle Casse Mutue territoriali in essere nella categoria;
- ⇒ prevedere l'impegno a carico delle aziende di pagare la quota di adesione per i 10 anni successivi alla maturazione dell'età pensionabile per i dipendenti cessati in quiescenza con iscrizione pari o superiore a 25 anni alle Casse Mutue.

Roma, luglio 2026

