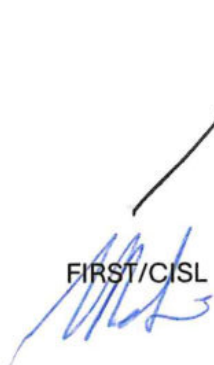


ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
NAZIONALE DI LAVORO 11 GIUGNO 2022 PER I QUADRI  
DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE  
PROFESSIONALI DELLE BANCHE DI CREDITO COOPERATIVO  
- CASSE RURALI ED ARTIGIANE



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE  
FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UNICA

Il 9 luglio 2024, in Roma

tra

- Federcasse – Federazione Italiana delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali;

e

- FABI – Federazione Autonoma Bancari Italiani;
- 
- FIRST/CISL – Federazione Italiana Reti dei Servizi del Terziario;
  - FISAC/CGIL – Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito;
  - UGL CREDITO;
  - UILCA – Uil Credito e Assicurazioni;

si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo Casse Rurali.



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE

FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA

## ARTICOLO 1

L'art. 2 (Nozione di controllo) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

### Art. 2 *Nozione di controllo*

Ai fini della valutazione dell'esistenza del controllo societario, di cui all'art.1, le Parti fanno riferimento alla previsione di cui all'art. 2359 cod. civ., primo comma, n. 1 e 3 ed ai sensi dell'art. 37-bis del D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia".

È altresì da riconoscere come controllata la società partecipata che, per vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con azienda o aziende del Sistema, svolga per esso o essi attività prevalente, compresa nell'area, e tale da determinarne la sussistenza, essendo perciò carente di autonomia economica.

### *Disposizione di attuazione*

Le Parti stipulanti si riservano di valutare gli eventuali adattamenti da apportare alla disciplina di cui al Capitolo I in tema di controllo societario in relazione a quanto disposto dal D. Lgs. 1° settembre 1993, n. 385, recante il "Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia" e successive modificazioni e/o integrazioni.

### *Dichiarazione delle Parti*

**Con riferimento alle società controllate di cui all'art. 2359 cod. civ., primo comma, n. 1 e 3, che svolgano attività diversa da quella bancaria, finanziaria o strumentale, anche al di fuori del Sistema del Credito Cooperativo, possono essere definite intese aziendali finalizzate all'applicazione del presente contratto, anche mediante le misure dei contratti complementari di cui all'art. 4. Tali intese sono raggiunte con la necessaria partecipazione delle Parti stipulanti.**

## ARTICOLO 2

L'art. 15 (Conciliazione ed arbitrato) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

### Art. 15 *Conciliazione ed arbitrato*


Le Parti stipulanti, al fine di promuovere e favorire, in alternativa al ricorso giudiziale, una soluzione più rapida e meno onerosa delle controversie individuali in materia di lavoro, prevedono le seguenti procedure facoltative di conciliazione ed arbitrato, in attuazione dell'art. 412 ter c.p.c.




FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA

**Le Commissioni, di concerto con le parti, possono stabilire che le procedure del presente articolo si svolgano anche mediante collegamento telematico audio-video che consenta una adeguata identificazione delle parti medesime.**

### *Conciliazione*

Per la risoluzione di controversie individuali, le parti interessate possono chiedere, d'intesa, l'intervento di una Commissione di conciliazione, costituita pariteticamente da rappresentanti della competente Federazione locale, ovvero della Federazione Italiana nel caso di Azienda direttamente associata a Federcasse, e dell'Organizzazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato.

La parte interessata ad esperire il tentativo di conciliazione secondo la presente procedura, deve farne richiesta alla Commissione di conciliazione, anche tramite un'organizzazione sindacale stipulante o, nel caso si tratti di un'Azienda, tramite la Federazione di riferimento, inviando copia della richiesta alla parte convenuta.

Il tentativo di conciliazione deve essere effettuato entro 60 giorni dalla data di presentazione della richiesta alla Commissione, con redazione di processo verbale, sottoscritto dalle Parti e da due componenti della Commissione di conciliazione (uno per la Federazione locale ed uno per la Organizzazione sindacale, anzidette).

Il processo verbale di conciliazione, anche parziale, o di mancato accordo, o di mancata comparizione di una delle parti, viene depositato **su richiesta anche di una delle parti interessate** a cura della Commissione di conciliazione presso le sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro o analogo Ufficio presso le Province Autonome di cui al decreto legislativo 12 settembre 2015, n. 149. In caso di mancato accordo, si applicano le disposizioni di cui all'art. 412 c.p.c.

Le dimissioni del lavoratore e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro intervenute nell'ambito del procedimento di conciliazione di cui al presente articolo sono efficaci ai sensi dell'art. 26 del D. Lgs. n. 151/2015.

La Commissione di conciliazione è altresì abilitata quale sede ove il datore di lavoro può esercitare l'offerta di conciliazione ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 23/2015.

### *Arbitrato*

Ai sensi dell'art. 412-ter c.p.c. le parti possono accordarsi per la risoluzione della lite affidando al Collegio arbitrale di cui al presente articolo il mandato a risolvere la controversia.

A tal fine, è istituito, a cura delle Federazioni locali, **ovvero della Federazione Italiana nel caso di Azienda direttamente associata a Federcasse**, e degli Organismi sindacali locali **o nazionali aderenti alle organizzazioni** stipulanti la contrattazione collettiva di Federcasse, un Collegio



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA



arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al precedente primo comma. Il Collegio arbitrale competente è quello del luogo in cui si trova l'Azienda alla quale è addetto il lavoratore.

Il Collegio è composto da tre membri, uno dei quali designato dalla Federazione **territorialmente** competente, un altro designato dalla Organizzazione sindacale **territoriale** a cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato, un terzo, con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra le Organizzazioni di rappresentanza delle parti della controversia. I due membri designati in rappresentanza di ciascuna delle parti possono coincidere con coloro che hanno esperito la conciliazione nell'interesse delle stesse parti.

In caso di mancato accordo sulla designazione del Presidente del Collegio, quest'ultimo verrà sorteggiato tra i nominativi compresi in una apposita lista di nomi non superiori a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di ciò, sarà designato, su richiesta di una o di entrambe le Organizzazioni predette, dal Presidente del tribunale **competente per del territorio della Federazione competente**. Il Presidente del Collegio nominato di comune accordo dura in carica per il periodo di vigenza del contratto nazionale ed è rinnovabile. Ognuno dei rappresentanti delle rispettive Organizzazioni può essere sostituito di volta in volta.

Ciascun componente il Collegio è tenuto a dichiarare, di volta in volta e per iscritto, che non ricorre alcuna delle fattispecie di astensione previste dall'art. 51 c.p.c.

La parte interessata dovrà presentare istanza, a mezzo raccomandata a/r, attraverso l'Organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato alla Segreteria del Collegio arbitrale e contemporaneamente all'altra parte, la quale è tenuta a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio deve riunirsi entro 30 giorni dal ricevimento dell'istanza ed ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere: a) l'interrogatorio libero delle parti e di eventuali testi; b) l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti o dei procuratori di queste; c) eventuali ulteriori mezzi istruttori.

Il Collegio emette il proprio lodo entro 60 giorni dalla data della prima riunione, salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 30 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

Il lodo è impugnabile ai sensi dell'art. 808 ter c.p.c.

Al lodo arbitrale si applicano le disposizioni contenute nei commi 3 e 4 dell'art 412 c.p.c. relative all'efficacia ed all'impugnabilità del lodo stesso.

Le funzioni di segreteria vengono svolte a cura della Federazione **competente locale**.



FABI



FIRST/CISL



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA



FEDERCASSE

Le spese della procedura arbitrale sono a carico della parte soccombente, salvo diversa determinazione del Collegio.

*Chiarimento a verbale*

Le Parti stipulanti del presente contratto si danno atto che l'arbitrato irrituale di cui sopra è previsto, a norma dell'art. 5 della legge 11.8.1973 n. 533, in alternativa rispetto alla facoltà delle parti di adire l'Autorità Giudiziaria.

**ARTICOLO 3**

L'art. 35 (Modalità delle assunzioni) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

**Art. 35**  
*Modalità delle assunzioni*

Le assunzioni di personale vanno effettuate in conformità con le norme di legge vigenti in materia.

Non sono ammesse assunzioni di personale a condizioni diverse da quelle previste dal presente contratto.

Per l'assunzione sono normalmente richiesti i seguenti documenti:

- certificati di nascita e cittadinanza;
- certificato di residenza;
- certificato di tutti gli studi compiuti;
- copia dello stato di servizio militare o del foglio matricolare;
- certificato generale del casellario giudiziale di data non anteriore a tre mesi e certificati dei carichi pendenti;
- altri documenti di lavoro.

Prima dell'assunzione possono essere disposte visite mediche di controllo delle condizioni del lavoratore, di norma presso Enti di diritto pubblico.

**Le lavoratrici e i lavoratori guariti da patologie di carattere oncologico, ai sensi della Legge n. 193/2023, hanno diritto di non fornire informazioni né subire indagini in merito alla propria pregressa condizione patologica.**

L'assunzione deve essere comunicata per iscritto dalla Azienda al lavoratore, specificando quanto al riguardo previsto dalla legge 28 novembre 1996, n. 608 e dal D. Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 e successive modifiche e integrazioni.

Il lavoratore deve a sua volta dichiarare per iscritto all'Azienda che accetta le condizioni proposte.

  
FABI

  
FIRST/CISL

  
FEDERCASSE  
  
FISAC/CGIL

  
UGL CREDITO

  
UNICA



## Raccomandazione

Le Parti stipulanti del presente contratto raccomandano alle Aziende di favorire, laddove possibile, compatibilmente con organizzazione ed esigenze dei propri uffici, collocamento e condizioni di lavoro dei non vedenti e delle persone con disabilità.

### ARTICOLO 4

L'art. 38 (Obblighi fondamentali) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

#### Art. 38 Obblighi fondamentali

Nell'esecuzione del contratto di lavoro, il personale deve usare la diligenza richiesta dall'art. 2104 cod. civ.

Deve osservare le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro, impartite dagli organi sociali e direttivi dell'Azienda.

È tenuto al rispetto del segreto d'ufficio e dell'obbligo sancito dall'art. 2105 cod. civ.

Non può entrare od intrattenersi nei locali aziendali fuori dell'orario di lavoro, salvo che ciò avvenga per ragioni di servizio e previa autorizzazione; non può allontanarsi arbitrariamente dal servizio.

Non può:

- ~~prestare a terzi la propria opera, compresa l'assunzione di incarichi da Compagnie di assicurazione, a meno che non sia stato a ciò preventivamente autorizzato dal Consiglio di amministrazione, o svolgere altre attività comunque contrarie agli interessi aziendali o incompatibili con i doveri d'ufficio;~~
- fare parte di Commissioni tributarie o di altri Organismi fiscali ed accettare altre funzioni non confacenti all'attività di dipendente dell'Azienda;
- fare operazioni di Borsa che non siano per contanti.

Deve tenere costantemente informata l'Azienda sulla propria residenza, ovvero luogo in cui abita, comunicando tempestivamente ogni relativo cambiamento.

**La lavoratrice/il lavoratore che intenda prestare a terzi la propria opera fornisce preventivamente all'Azienda le informazioni utili a consentire la valutazione dell'assenza delle condizioni ostative o limitative previste dalla legge. Tali condizioni, se ritenute sussistenti, vanno comunicate dall'Azienda alla lavoratrice/al lavoratore entro 15 giorni dalla comunicazione ricevuta.**



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA

## ARTICOLO 5

L'art. 49 (Indennità modali) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

### Art. 49 *Indennità modali*

Ai cassieri, agli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari ed agli aiuti cassieri competono indennità di rischio, nelle misure mensili fissate e con i criteri indicati nella tabella allegata (All. A) al presente contratto.

Per i casi di cui al punto 9) delle lett. a), e b) e c) della tabella All. A al presente contratto, qualora vi sia adibizione giornaliera allo sportello di durata superiore alle 5 ore, le misure mensili dell'indennità di rischio vanno proporzionalmente maggiorate, fino al massimo del 20%; qualora la predetta adibizione sia superiore a 6 ore, le misure vanno maggiorate di un ulteriore 14%.

L'indennità di rischio non deve essere corrisposta quando, anche temporaneamente, cessano le mansioni che la giustificano. A tal fine non si tiene conto delle assenze per ferie e delle assenze per malattie o infortuni, fino al limite per queste ultime di due mesi di durata.

In caso di sostituzione del cassiere, per uno o più giorni, al sostituto compete la quota giornaliera di indennità di rischio, computata dividendo l'importo mensile per 21,5, con minimo garantito - nel mese - pari all'indennità mensile dell'aiuto cassiere, ed inoltre la differenza retributiva giornaliera, secondo tabella, qualora sia inquadrato in livello retributivo inferiore al 1° della 3ª area professionale.

L'indennità di aiuto cassiere, di cui alla tabella allegata al presente contratto, compete al lavoratore che collabora con il cassiere fuori dello sportello e/o lo sostituisce allo sportello per brevi periodi della giornata lavorativa.

Gli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari, nei limiti di 4 giorni al mese, e gli aiuti cassieri non possono avere inquadramento inferiore al 2° livello retributivo della 2ª area professionale.

**Al di fuori dei casi previsti al primo comma, nelle filiali sprovviste di servizio di cassa tradizionale, alle lavoratrici e ai lavoratori che svolgono attività di supporto nonché complementari all'operatività di cassa delle apparecchiature automatizzate è riconosciuta l'indennità di cui alla lettera d) della tabella allegata (All. A), riproporzionata in ragione dei giorni di effettivo svolgimento delle predette attività.**

Al personale adibito in via continuativa e prevalente a lavori in locali ubicati prevalentemente (cioè per oltre metà dell'altezza) al di sotto del livello stradale spetta un'indennità nella misura indicata nell'allegato A.



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UNICA



Compete indennità per trasporto di valori, nelle misure indicate nella tabella All. A al presente contratto, ai dipendenti che, su incarico – che, di norma, va dato a due dipendenti, che si avvicendano, nello svolgimento del servizio, senza ordine predeterminato - della Banca di Credito Cooperativo/Cassa Rurale ed Artigiana, provvedono a tempo indeterminato o per determinato periodo di tempo, ma comunque in via continuativa nel periodo, a trasporto di contanti (più eventuali titoli) dalla Sede alle succursali, e viceversa, e/o da Sede e succursali a Banche corrispondenti e/o ad Uffici Postali, e viceversa, per depositi, prelievi, compensazioni a stanza, smaltimenti ed approvvigionamenti.

Tale indennità è dovuta per dodici mensilità e pertanto non va compresa nel computo della tredicesima mensilità.

L'indennità per trasporto di valori non deve essere corrisposta quando, anche temporaneamente, cessa l'incarico che la giustifica. A tale fine non si tiene conto delle assenze per ferie e delle assenze per malattie ed infortuni, fino al limite per queste ultime di due mesi di durata.

#### *Chiarimenti a verbale*

La indennità per trasporto di valori non compete per il compimento di specifiche operazioni, fuori sede, comportanti pagamenti ed incassi (per esempio: versamenti su c.c. postali, acquisti di valori bollati, acquisiti di economato, incassi di vaglia postali, ecc.).

Le misure indicate nella tabella All. A al presente contratto sono diversificate a seconda del numero dei trasporti effettuati mensilmente in via normale: eventuali variazioni occasionali restano irrilevanti.

#### *Dichiarazione a verbale*

Relativamente alla indennità di rischio, disposizioni in deroga possono essere concordate in sede di contrattazione integrativa di secondo livello a fronte di nuove forme di organizzazione del lavoro comportanti sostanziali cambiamenti del servizio di cassa.

#### *Disposizioni di attuazione*

I cassieri che, svolgendo l'incarico in via continuativa, avevano acquisito prima della stipulazione del c.c.n.l. del 1983 indennità di rischio in misura corrispondente a scaglione superiore, rispetto a quello spettante secondo tabella allegata allo stesso c.c.n.l. del 1983, conservano detto scaglione superiore ad personam.

Gli addetti a sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari che, svolgendo l'incarico in via continuativa, avevano acquisito prima della stipulazione del c.c.n.l. del 1983 indennità di rischio riservata ai cassieri conservano ad personam tale più favorevole trattamento, nella misura di tempo in tempo in vigore.

Le disposizioni di cui sopra, tuttavia, sono da applicare finché perdurano gli incarichi.

  
FABI

  
FIRST/CISL

  
FEDERCASSE  
  
FISAC/CGIL

  
UGL CREDITO

  
UICCA

## 9) INDENNITÀ DI RISCHIO

(12 mensilità)

a) per cassieri	
– delle aziende con oltre 516.456,90 euro di depositi	145,67
– delle aziende fino a 516.456,90 euro di depositi	110,05
b) per gli addetti agli sportelli per l'incasso di effetti, bollette e similari	
1) in via continuativa	71,94
2) nei limiti di 4 giorni al mese	16,03
c) per aiuti di cassa	25,64
<b>d) per apparecchiature automatizzate</b>	<b>80,00</b>

## ARTICOLO 6

L'art. 55 (Malattie e infortuni) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

### Art. 55

#### *Malattie e infortuni*

In caso di assenza per malattia o infortunio, accertato, l'Azienda conserva il posto e l'intero trattamento economico al lavoratore che abbia superato il periodo di prova per:

- mesi 6 se l'anzianità non sia superiore a 5 anni;
- mesi 8 se l'anzianità sia superiore a 5 anni e non superi i 10 anni;
- mesi 12 se l'anzianità sia superiore a 10 anni e non superi i 12 anni;
- un mese per ogni anno di anzianità, fino ad un massimo di 18 mesi, se l'anzianità sia superiore a 12 anni e non superi i 25 anni;
- mesi 22 se l'anzianità sia superiore a 25 anni.

I periodi suindicati sono aumentati dell'80 per cento in caso di ricovero ospedaliero o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tubercolosi, nonché nel caso di malattie di carattere oncologico, malattie cardiovascolari, sindrome da immunodeficienza acquisita (Aids), patologie genetiche degenerative, patologie neurodegenerative, insufficienza renale cronica (IRC), con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 40 mesi complessivi.

Alle lavoratrici e ai lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongono a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso. **Le giornate di assenza per effettuare terapie rese necessarie da tali condizioni di salute non sono computate ai fini della determinazione del periodo di comporta.**



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA



Ai fini del computo del trattamento previsto dai commi precedenti, si cumulano anche le assenze per malattia o infortunio — sia con diritto a trattamento economico sia nelle forme dell'aspettativa di cui al comma 9 — verificatesi nei 18 mesi precedenti, fermo che, per l'ultimo periodo, non può essere praticato un trattamento meno favorevole di quello stabilito dal R.D.L. 13 novembre 1924 n. 1825.

Su richiesta scritta del lavoratore, l'Azienda lo informa sui giorni di malattia o infortunio intervenuti dall'insorgere dell'evento in corso, nonché su quelli verificatisi nel periodo di cui al comma che precede.

L'Azienda, inoltre, segnalerà al lavoratore interessato, almeno 30 giorni prima, la scadenza del termine del periodo di comportamento contrattualmente previsto.

Il termine finale del trattamento di cui ai precedenti commi non può comunque scadere oltre il sesto mese dalla data in cui il lavoratore sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia se la malattia sia iniziata prima di tale data.

Se la malattia inizia successivamente, il trattamento in parola viene riconosciuto per sei mesi. I periodi di assenza per malattia o infortunio, accertati, entro i limiti suindicati, sono computati a tutti gli effetti come servizio prestato, salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 52.

In caso di assenza con indennità a carico dell'INAIL o dell'INPS, il trattamento economico previsto da questo articolo va corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte di detti Istituti.

Perdurando l'incapacità temporanea da malattia o da infortunio oltre i termini indicati nei precedenti commi 1 e 2, il lavoratore, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 12 mesi.

La durata di più periodi di aspettativa di cui al comma precedente non può tuttavia superare 12 mesi in un quinquennio.

Nei casi di malattie di carattere oncologico, ovvero di quelle di cui al secondo comma, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente articolo è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in più periodi.

Il collocamento in aspettativa non può venire richiesto dal lavoratore che sia entrato in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia; in ogni caso il periodo di aspettativa non può durare oltre la data in cui il lavoratore abbia maturato i requisiti anzidetti.

Al tossicodipendente, in effettiva cura riabilitativa, che ne faccia richiesta, può essere concessa, per una sola volta nell'arco del rapporto di lavoro, una aspettativa non retribuita per la durata massima di 24 mesi, frazionabile in più periodi nel corso di 36 mesi.

I periodi trascorsi in aspettativa non comportano decorso dell'anzianità, a nessun effetto.



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA



## ARTICOLO 7

L'art. 63 (Formazione) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

### Art. 63 *Formazione*

La formazione continua del personale, qualificata e qualificante:

- rappresenta lo strumento essenziale per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali, personali e tecnico-identitarie, la tutela dell'occupazione, la mobilità;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera e alla valorizzazione delle professionalità secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume una valenza strategica per la realizzazione degli obiettivi caratteristici della mutualità bancaria e lo sviluppo delle comunità locali all'insegna della sostenibilità integrale nonché per il supporto alle trasformazioni dell'attività bancaria;
- favorisce la trasmissione intergenerazionale delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze professionali.

Pertanto, le Aziende, le Federazioni locali e/o le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi promuovono corsi di formazione professionale secondo criteri di trasparenza, di inclusione e di pari opportunità, nel rispetto-delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 30 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore "pacchetto" di 30 ore annuali, di cui 10 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 20 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro.

La formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta in parte anche tramite autoformazione e/o in modalità a distanza, con l'ausilio di adeguata strumentazione ed in idonee condizioni di svolgimento.

La formazione tecnico-identitaria, quale risposta ai principi di sviluppo inclusivo e partecipato dei territori e delle comunità locali, con lo scopo di favorire sinergie fra le economie di territorio e di prossimità, viene promossa, ai sensi dell'art. 8, comma 3 anche per consentire l'accesso alle risorse mirate al sostegno dei territori.

La formazione tecnico-identitaria per tutto il personale, a valere nei pacchetti formativi di cui al secondo comma, è considerata strategica e sarà oggetto di programmazione per almeno 10 ore annue, a valere dall'anno 2023.

Per il personale di nuova assunzione, nei primi due anni di servizio, è prevista la partecipazione ad attività formative tecnico-identitarie per almeno 15 ore annue, nelle seguenti materie:

  
FABI

  
FIRST/CISL

  
FEDERCASSE  
  
FISAC/CGIL

  
UGL CREDITO

  
UNICA

- quadro normativo specifico del Credito Cooperativo;
- finalità mutualistiche e di sviluppo durevole, inclusivo e partecipato come fattori competitivi;
- contributo delle BCC all'inclusione sociale, alla riduzione delle disuguaglianze dei redditi e fra generi e fra generazioni nei territori dove operano;
- contrattazione collettiva e strumenti di welfare del Credito Cooperativo;
- revisione cooperativa.

Le pubblicazioni curate da Federcasse che sviluppano le tematiche della cooperazione di credito e dell'attività bancaria cooperativa e mutualistica concorrono all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. b, del presente articolo.

In proposito Federcasse, di volta in volta, previo confronto con le OO.SS., per ciascun tipo di pubblicazione, indicherà il corrispondente valore formativo orario.

A ciascuna lavoratrice ed a ciascun lavoratore, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inscindibili di ore retribuite e non retribuite.

Ai fini della medesima tipologia di formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'Azienda, su richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori, eventuali particolari situazioni personali e/o di cura ed assistenza familiare, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le parti a livello locale, per le Casse aderenti alla Federazione Raiffeisen, o di Capogruppo, con il dettaglio informativo e di confronto concernente le singole Banche aderenti o Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo, ovvero per il tramite delle Federazioni Locali in caso di accordi sulla formazione identitaria stipulati da queste nell'ambito dell'art. 8 comma 3.

Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora siano apportate sostanziali modifiche in materia.

Nell'ambito del medesimo incontro sono definite le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti, anche con specifico riferimento al personale con disabilità.

Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.


All'attuazione di quanto previsto dalla presente norma può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere sia territoriale che aziendale, secondo le necessità collegate a ragioni di carattere tecnico ed organizzativo.




FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL

UGL CREDITO




UICCA



Andranno favoriti programmi formativi diretti a consentire la trasmissione intergenerazionale delle conoscenze, delle competenze e delle esperienze professionali.

Le Aziende, nell'ambito delle attività formative, sono invitate ad illustrare annualmente al personale il proprio Bilancio sociale o Bilancio di coerenza e la Dichiarazione consolidata non finanziaria del Gruppo alla quale sono affiliate o l'equivalente per la Federazione Raiffeisen.

Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa di consistenti gruppi di personale, sono organizzati — utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal secondo comma del presente articolo — corsi di qualificazione del personale interessato.

Nel corso degli anni 2022 e 2023, la partecipazione ad incontri, sessioni, seminari di addestramento, anche in affiancamento lavorativo, promossi dalle Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi, nonché dalle Federazioni locali e/o da Federcasse in accordo con le Capogruppo ai fini dell'attuazione della Riforma del Credito Cooperativo, debitamente documentata, concorre all'assolvimento degli obblighi di cui al comma 2, lett. a) e b), del presente articolo.

Ulteriori corsi indetti ed organizzati per addestramenti professionali si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori invitati a frequentarli è facoltativa.

L'eventuale riduzione di orario di lavoro da destinare alla formazione può essere definita nell'ambito degli strumenti normativi e di contrattazione collettiva tempo per tempo vigenti.

Nei corsi di formazione per nuovi assunti, vanno riservate due ore a dirigenti delle Organizzazioni sindacali più rappresentative (o loro raggruppamenti) per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Le lavoratrici e i lavoratori che sono stati assenti dal servizio per periodi significativi a causa di maternità o paternità, malattia o infortunio, nonché per lunghi periodi a qualsiasi titolo, saranno ammessi al rientro in servizio, in presenza di mutamenti organizzativi e/o di nuove attività nel frattempo intervenuti, a forme di aggiornamento professionale che — nell'ambito delle previsioni contrattuali in essere — facilitino il reinserimento nell'attività lavorativa.

Attraverso specifici incontri le Aziende ed i competenti Organismi sindacali, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 8, valutano la possibilità di realizzare progetti di formazione relativi a normative, bandi o avvisi di iniziativa europea, nazionale, locale o bilaterale, che consentano di accedere ai relativi finanziamenti.

Ferme restando le previsioni di cui all'art. 22, nei casi di riorganizzazioni, ristrutturazioni, concentrazioni e scorpori, nonché di innovazioni normative, organizzative e tecnologiche che possono riguardare anche l'offerta di prodotti e servizi e che determinino la necessità di adottare un progetto inerente le modalità specifiche di utilizzo dei pacchetti formativi di cui al secondo comma



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UNICA



del presente articolo, verrà fornita informativa alle Organizzazioni sindacali con le modalità previste dall'art. 22 e/o dall'art. 11 bis in merito al suddetto progetto.

Il progetto può prevedere diverse modalità, anche temporali, di erogazione della formazione, articolando la fruizione della stessa su periodi pluriennali (massimo 3 anni), tenendo conto anche dei diversi fabbisogni formativi correlati alle professionalità individuate nel progetto stesso.

Le Organizzazioni sindacali possono chiedere, entro 5 giorni dalla informativa corredata dal relativo progetto, l'attivazione di una procedura di confronto, che dovrà esaurirsi entro 15 giorni dal ricevimento dell'informativa, finalizzata alla verifica della sussistenza delle condizioni sopra richiamate ed alla ricerca di soluzioni condivise. L'Azienda non può dare attuazione al progetto finché la procedura non si è esaurita.

**Nei piani formativi dovrà essere riservato adeguato spazio alle tematiche relative all'inclusione, al benessere organizzativo, alla parità di genere, alla lotta alla discriminazione e alle molestie e violenza sui luoghi di lavoro.**

#### *Dichiarazione delle Parti*

Le Parti ritengono necessario che le Aziende conformino i propri comportamenti ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua, il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

Sulla evoluzione del processo di digitalizzazione in ambito bancario, le Parti prenderanno a riferimento i principi contenuti nella *"Joint declaration on the impact of the digitalisation on employment"* del 30 novembre 2018 e nella *"Joint declaration on employment aspects of artificial intelligence"* del 14 maggio 2024 sottoscritte dalle Parti Sociali europee<sup>1</sup> il cui testo si riporta in allegato al presente contratto.

#### *Chiarimento a verbale*

Le ore di formazione previste dalla contrattazione di secondo livello concorrono al raggiungimento del quantitativo di formazione stabilito nel presente articolo.

### ARTICOLO 8

L'art. 87 (Azioni sociali) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

#### Art. 87 *Azioni sociali*

<sup>1</sup> EBF European Banking Federation – ESBG European Savings and Retail Banking Group – EACB European Association of Co-operative Banks – UNI Europa Finance



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/SGIL



UGL CREDITO



UILOA

Le Parti stipulanti, sensibili ai problemi della tutela dei lavoratori appartenenti alle categorie del disagio sociale, reputano opportuno approfondire l'analisi delle relative tematiche.

**Le Aziende agevolano la conoscenza e promuovono la fruizione degli istituti e dei presidi a sostegno della famiglia e della genitorialità.**

Le Aziende prenderanno in considerazione la situazione dei dipendenti affetti da malattie irreversibili e di particolare gravità (soggetti sottoposti a trattamenti di emodialisi, affetti da neoplasie, ovvero da patologie di analoga importanza) ai fini delle conseguenti necessità di cura.

Le Aziende in caso di ristrutturazione o nuove costruzioni di sedi bancarie adotteranno le misure che facilitino l'accesso dei lavoratori invalidi al posto di lavoro.

**Nell'ambito delle rispettive progettualità di rilievo sociale, le Federazioni e/o le Capogruppo dei Gruppi Bancari Cooperativi possono coordinare specifiche iniziative di solidarietà a beneficio delle comunità territoriali, congiuntamente alle Organizzazioni Sindacali, con la partecipazione di Aziende e lavoratrici/lavoratori.**

## ARTICOLO 9

L'art. 94 bis (Banca del Tempo Solidale) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

Art. 94 bis  
*Banca del Tempo Solidale*

~~Le Parti promuovono l'istituzione di strumenti solidaristici quali la "Banca del tempo solidale" a tutela delle esigenze personali e familiari del lavoratore ed a supporto di azioni positive dei lavoratori sul territorio.~~

~~A tal proposito auspicano la diffusione quanto più tempestiva per la cui istituzione prendono a riferimento le buone prassi già adottate nel Sistema del Credito Cooperativo.~~

Le Parti, in considerazione delle consolidate buone prassi diffuse nelle Aziende della Categoria ed anche a seguito delle previsioni in materia introdotte con il CCNL 9 gennaio 2019, definiscono i principi generali per la istituzione nelle Aziende del Credito Cooperativo della "Banca del Tempo Solidale", quale strumento di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro, sostegno alla famiglia, solidarietà sociale ed inclusione.

La Banca del Tempo Solidale supporta, attraverso la fruizione di permessi retribuiti, le lavoratrici ed i lavoratori che si trovino ad affrontare gravi e documentate situazioni personali, o familiari, per le quali si renda necessaria una disponibilità di permessi ulteriore rispetto a quella ordinaria, ovvero a svolgere attività di rilievo sociale.

Possono ricorrere, in via prioritaria, alla Banca del Tempo Solidale, le lavoratrici e i lavoratori che abbiano esaurito la dotazione individuale di permessi retribuiti e di ferie e che: versino in

  
FABI

  
FIRST/CISL

  
FEDERCASSE  
FISAC/CGIL

  
UGL CREDITO

  
UNICA



gravi situazioni di salute; prestino assistenza a familiari affetti da handicap o malattie gravi ed ingravescenti; siano assenti per motivi legati a disagi comportamentali o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) di figli minorenni; svolgano attività di volontariato sociale, civile, ambientale o di assistenza e soccorso.

L'alimentazione della Banca del Tempo Solidale, da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, avviene mediante la donazione volontaria, e a titolo gratuito, di ore della propria dotazione individuale di permessi retribuiti (ad esempio: banca ore o permessi ex festività) e di ferie, tenuto conto del limite di quattro settimane da fruire con riferimento a ciascun anno (D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66).

A completamento di tali donazioni, anche le Aziende verseranno un contributo alla Banca del Tempo Solidale pari almeno al 30% del totale delle ore versate dalle Lavoratrici e dai Lavoratori.

Le ore/giornate versate nella Banca del Tempo Solidale, non ripetibili dai lavoratori donanti, si traducono esclusivamente in permessi retribuiti della durata minima di 1 ora e non sono monetizzabili.

Nel corso di apposito incontro annuale, le Aziende, attraverso la Federazione locale ovvero la Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo nel caso di Banche di Credito Cooperativo/Casse Rurali ed Artigiane aderenti ed Aziende facenti parte di Gruppo Bancario Cooperativo di cui al comma 1, lett. b) dell'art. 8, informeranno le competenti Organizzazioni sindacali sulla dotazione e sull'utilizzo della Banca del Tempo Solidale.

## ARTICOLO 10

L'art. 118 (Orario settimanale) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

### Art. 118 *Orario settimanale*

La disciplina dell'orario settimanale è la seguente.

Per il personale inquadrato nelle tre aree professionali, di cui alla presente parte speciale, l'orario di lavoro settimanale (di norma dal lunedì al venerdì) è fissato in 37 ore e 30 minuti.

Per il personale di custodia addetto alla guardiania diurna e per i guardiani notturni l'orario settimanale è fissato in 40 ore.

Il lavoratore all'inizio di ogni anno e per l'anno stesso, può optare per:

- fruire di una riduzione dell'orario settimanale di 30 minuti, da utilizzare in un giorno della settimana ovvero, in ragione di 15 minuti, in due giornate;



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA



- continuare ad osservare l'orario settimanale di cui al 2° comma (ovvero, al 3° comma per il personale ivi indicato), riversando nella banca delle ore di cui all'art. 127, la relativa differenza (23 ore annuali).

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 18,15 ed entro le 19,15, ai lavoratori compete l'indennità giornaliera di euro 3,49 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

Nei casi in cui l'orario giornaliero termini oltre le ore 19,15, ai lavoratori compete la riduzione di 1 ora dell'orario settimanale, oltre all'indennità di turno di euro 4,08 per ciascun giorno in cui effettuano tale orario.

L'orario settimanale di lavoro è fissato in 36 ore nei casi di articolazione:

- su 4 (4 giorni per 9 ore) o su 6 (6 giorni per 6 ore) giorni;
- dal lunedì pomeriggio al sabato mattina;
- comprendente la domenica;
- in turni.

Sono escluse ulteriori riduzioni di orario e specifiche indennità.

Per il personale inquadrato nelle aree professionali vanno dedotte annualmente dall'orario di cui al presente articolo, 10 ore individuali da utilizzarsi inderogabilmente, previo preavviso, di massima almeno un giorno prima, alla competente Direzione, nell'arco dell'anno medesimo sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di 1 ora.

L'utilizzazione delle ore di cui al comma precedente non può avvenire contemporaneamente da parte di più di 1 lavoratore nelle Aziende fino a 15 dipendenti e del 15% del personale in forza nelle Aziende con più di 15 dipendenti.

**L'orario di lavoro di cui al secondo comma, a decorrere dal 1° luglio 2025, è fissato in 37 ore.**

## ARTICOLO 11

L'art. 119 (Orario giornaliero) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

Art. 119

*Orario giornaliero*

L'Azienda ha facoltà di fissare l'orario giornaliero di lavoro in ciascuna unità operativa o produttiva, anche per gruppi omogenei di lavoratori, secondo i seguenti nastri orari:

- un nastro orario standard compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.15 per tutti i lavoratori;
- un nastro orario extra standard compreso fra le ore 7.00 e le ore 19.15, per una quota non superiore al ~~20~~ **22%**, con un minimo di ~~7~~ **10** addetti, di tutto il personale dipendente dall'Azienda;

FABI

FIRST/CISL

FEDERCASSE

FISAC/CGIL

UGL CREDITO

UILCA

- articolazione dell'orario anche oltre i predetti nastri entro il limite del ~~2~~ 4 %, con un minimo di ~~2~~ 5 addetti, di tutto il personale dipendente dalla Azienda, per attività per le quali sussistano effettive esigenze operative, con intese con gli organismi sindacali aziendali che non comportino oneri aggiuntivi a carico delle Aziende.

Per le attività che richiedono specifiche regolamentazioni di cui all'art. 3 – sia che le medesime vengano espletate direttamente o tramite enti autonomi – il nastro orario standard è compreso fra le ore 8.00 e le ore 17.45 e quello extra standard è compreso fra le ore 7.00 e le 19.30.

Relativamente alle attività di intermediazione mobiliare, leasing, factoring e credito al consumo, il predetto orario extra standard può applicarsi ad una quota non superiore al 30% di tutto il personale dipendente dall'Azienda, ovvero del personale addetto alle medesime attività, qualora le stesse siano espletate direttamente dalle banche, fermi restando in quest'ultimo caso i limiti generali.

Per gli addetti ai centri servizi il nastro orario extra standard può essere adottato per un massimo del 50% del personale medesimo; detta percentuale assorbe quella del 20% prevista dal 1° comma, 2° alinea, del presente articolo.

Dai nastri orari e dalle percentuali di cui alla presente norma restano, inoltre, escluse le succursali con orari speciali di cui all'art. 122, punti da 2 a ~~6~~ 7, ed i relativi addetti, nonché coloro che espletano le attività in turno di cui all'art. 121.

Resta fermo che dall'applicazione del complesso delle predette percentuali (esclusa quella del ~~2~~ 4% di cui al 1° comma, terzo alinea) e di quella prevista per l'orario multiperiodale non può risultare "in flessibilità" più del ~~20~~ 18% del personale dipendente dall'Azienda, fermo restando i numeri minimi di addetti sopra indicati.

Nell'ambito del complessivo piano annuale di gestione degli orari di cui all'art. 25, vanno accolte eventuali richieste di orario di lavoro flessibile (laddove le condizioni tecniche ed organizzative lo consentano), nel limite di 30 minuti, con priorità per il personale interessato da gravi e continuativi disagi di carattere obiettivo dovuti a pendolarismo, menomazioni fisiche e/o a necessità familiari determinate da portatori di handicap e/o persone con disabilità.

## ARTICOLO 12

L'art. 122 (Orario di sportello) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

### Art. 122 *Orario di sportello*

Nel corso della settimana l'orario di sportello è fissato in 40 ore disponibili per l'Azienda.

Tale limite può essere superato nelle succursali operanti presso:



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA



1. centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini;
2. mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.);
3. complessi industriali;
4. manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stands);
5. sportelli cambio;
6. posti di confine o doganali, stazioni ferroviarie, marittime, aeree o autostradali;
7. aree territoriali **costiere**, montane o rurali distanti dai principali centri di offerta di servizi.

Presso le succursali di cui al comma che precede, nonché presso quelle situate in località turistiche e presso strutture pubbliche o di pubblica utilità, l'Azienda ha facoltà di distribuire l'orario di lavoro e di sportello degli addetti in modo da ricomprendere il sabato.

Il lavoro domenicale e l'apertura degli sportelli in tale giornata sono possibili nei casi stabiliti dalla legge, fra i quali possono rientrare le fattispecie di cui al precedente 2° comma (esclusi i complessi industriali).

Presso le succursali situate in località turistiche, al lavoratore non può essere richiesta la propria prestazione professionale nella giornata di sabato per più di 20 volte l'anno, ad eccezione dei casi, rispetto ai quali non opera alcun limite, in cui il suo orario settimanale è distribuito su sei giorni per sei ore al giorno, ovvero su quattro giorni per nove ore al giorno.

Il lavoratore può essere adibito allo sportello per un massimo di 6 ore e 30 minuti giornalieri; in deroga al predetto limite, d'intesa fra l'Azienda e gli organismi sindacali aziendali possono essere individuate le unità operative per le quali – laddove lo consentano le condizioni tecniche ed organizzative (ad es., tempi necessari per le operazioni di chiusura) – la predetta adibizione individuale può essere protratta fino a 7 ore giornaliere.

Fra l'inizio dell'orario giornaliero di lavoro e quello dell'adibizione allo sportello del dipendente deve intercorrere un periodo minimo di 5 minuti; fra il termine di tale adibizione e la fine dell'orario giornaliero di lavoro del dipendente medesimo deve intercorrere un periodo minimo di 30 minuti.

Nei giorni semifestivi l'orario di sportello non può superare le 4 ore e 30 minuti.

L'Azienda, anche al fine di garantirsi opportunità nella concorrenza di mercato, ha la facoltà di fissare l'orario di sportello fra le ore 8 e le ore 20, ferme restando le condizioni di sicurezza del personale coinvolto, informando preventivamente gli organismi sindacali aziendali circa le articolazioni dell'orario di lavoro e di sportello. Entro 10 giorni dalla informativa i predetti organismi sindacali possono formulare le loro osservazioni, con l'eventuale assistenza dei rispettivi Organismi sindacali locali. Al termine di tale periodo l'Azienda può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

#### *Chiarimento a verbale*

Le Parti si danno atto che l'apertura al sabato sarà resa possibile anche negli sportelli ubicati nelle immediate vicinanze di quelle di cui ai commi 2 e 3, informandone gli organismi sindacali aziendali.

  
FABI

  
FIRST/CISL

  
FEDERCASSE  
  
FISAC/CGIL

  
UGL CREDITO

  
UNILEA

## Dichiarazione delle Parti

Le Parti, in continuità con le buone prassi adottate nel Sistema, confermano la disponibilità ad adottare ogni idonea soluzione organizzativa – anche con riferimento all’orario di lavoro ed all’apertura delle filiali – affinché sia garantita continuità di servizio alle comunità colpite da calamità naturali.

### ARTICOLO 13

L’art. 137 (Commissione di studio dei modelli di partecipazione dei lavoratori) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

#### Art. 137

*Commissione di studio dei modelli di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori*

**Il Credito Cooperativo ispira la propria attività alla promozione ed alla valorizzazione della persona.**

**In tal senso, le Parti riconoscono che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle Banche e delle Aziende, nelle sue diverse forme, contribuisce a rafforzare il processo di identificazione del personale nei valori fondanti del Credito Cooperativo.**

Le Parti, **quindi**, condividono l’esigenza di intraprendere, **nei lavori dell’istituita Commissione in materia**, un percorso di approfondimento sulle tematiche inerenti il coinvolgimento attivo dei lavoratori nella vita dell’azienda, **prendendo in esame e valutando modelli partecipativi efficaci e sostenibili, coerenti con le disposizioni nazionali e sovranazionali in materia, alla ricerca di soluzioni condivise.**

~~A tal fine, istituiscono una Commissione di studio finalizzata a valutare le migliori e più efficaci forme di coinvolgimento attivo dei lavoratori, con particolare riguardo agli organi di controllo, ed anche in considerazione degli imminenti provvedimenti di attuazione della delega legislativa di cui alla Legge n. 92/2012.~~

### ARTICOLO 14

L’art. 141 (Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull’impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è sostituito dal seguente:

#### Art. 141

*Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull’impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo*

 FABI

 FIRST/CISL

 FEDERCASSE

 FISAC/CGIL

 UGL CREDITO

 UICA



Le Parti stipulanti istituiscono l'“Organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nel Credito Cooperativo”.

Obiettivo dell'Organismo è di monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione per elaborare soluzioni condivise da sottoporre alla Commissione nazionale di cui all'articolo 135, anche ai fini dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi.

L'Organismo è composto da un componente per ogni Organizzazione sindacale stipulante il CCNL Federcasse e da un uguale numero di rappresentanti designati da Federcasse nell'ambito della Delegazione sindacale e, nello svolgimento della propria attività, potrà avvalersi del supporto di qualificati partner, istituti di ricerca e università per l'approfondimento di profili specifici. L'Organismo si riunisce con cadenza trimestrale, nonché su richiesta di una delle Parti.

**Sulla evoluzione del processo di digitalizzazione in ambito bancario, le Parti prenderanno a riferimento i principi contenuti nella “Joint declaration on the impact of the digitalisation on employment” del 30 novembre 2018 e nella “Joint declaration on employment aspects of artificial intelligence” del 14 maggio 2024 sottoscritte dalle Parti Sociali europee, i cui testi si riportano in allegato al presente contratto.**

**Le Parti condividono la necessità di un costante monitoraggio con riferimento agli impatti determinati dall'applicazione dell'Intelligenza Artificiale nel mondo del Credito Cooperativo, con particolare attenzione ai relativi possibili rischi di omologazione del modello della banca mutualistica e di esclusione sociale.**

**Le Parti individueranno specifiche misure organizzative ove risultasse necessario a supportare l'operatività di filiali collocate in ambiti territoriali a rischio desertificazione bancaria.**

**Le Parti, infine, si impegnano all'individuazione, entro il mese di gennaio 2025, di misure riguardanti le flessibilità normative con specifico riferimento alla proroga e al rinnovo fino a 24 mesi dei contratti di lavoro a termine.**

## ARTICOLO 15

L'Allegato F (DISCIPLINA DEL VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è modificato come segue:

**Allegato F**

### DISCIPLINA DEL VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

Art. 1



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILCA

OMISSIS

Nella definizione dell'ambito territoriale, di cui al comma che precede, in sede di contrattazione di secondo livello, si adotteranno parametri quanto più coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica e di omogeneità socio-territoriale corrispondenti, di norma, ai territori delle regioni amministrative quando vi abbiano sede almeno ~~10~~ **7** BCC-CRA aderenti allo stesso Gruppo Bancario Cooperativo, con eventuale accorpamento dei territori limitrofi dove abbiano sede un numero inferiore di BCC-CR.

In ogni caso gli ambiti territoriali possono essere riferiti a BCC-CRA aventi sede fino ad un massimo di quattro regioni amministrative con non più di 25 BCC-CRA complessive, fatta salva la possibilità per la contrattazione di secondo livello di elevare tale limite **regionale a sei regioni amministrative, qualora tale accorpamento riguardi non più di 20 BCC-CRA.**

OMISSIS

## ARTICOLO 16

L'Allegato I (DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER LA PARITÀ DI GENERE E CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, LE MOLESTIE E LE VIOLENZE SUI LUOGHI DI LAVORO) del C.c.n.l. 11 giugno 2022 è modificato come segue:

**Allegato I**

OMISSIS

- il congedo di cui all'art. 24, comma 1, del d. lgs n. 80/2015, previsto per un massimo di tre mesi, per i casi di percorsi di protezione derivanti da violenza di genere e debitamente certificati, è elevato **a sei dodici** mesi. Per il tutto il periodo di sospensione lavorativa coperto da congedo, le aziende si impegnano a versare la quota individuale della/del Lavoratrice/Lavoratore interessato alla previdenza complementare e garantire la relativa assistenza sanitaria integrativa.

OMISSIS

### Dichiarazione delle Parti

**Le Parti invitano le Aziende a rafforzare iniziative volte alla diffusione della cultura delle pari opportunità e dell'inclusione, contro ogni forma di violenza e discriminazione, anche con l'adozione di politiche e codici di comportamento su tali tematiche.**



FABI



FIRST/CISL



FISAC/OGIL



UGL CREDITO



UILCA



FEDERCASSE



## ARTICOLO 17

### ACCORDO PER L'OPERATIVITÀ DELL'ENTE BILATERALE EnBiCC E DEL FOCC

#### Premesso che

le Parti ritengono necessario definire, entro il 31 ottobre 2024, uno specifico accordo con il quale:

- aggiornare il Regolamento del “Fondo di solidarietà per il sostegno dell’occupabilità, dell’occupazione e del reddito del personale del Credito Cooperativo” di cui al DM 82761/2014 anche prevedendo strumenti di fruizione delle opportunità della c.d. “staffetta generazionale”;
- definire lo Statuto ed il Regolamento Operativo dell’Ente Bilaterale del Credito Cooperativo (EnBiCC) di cui all’art. 14 del C.c.n.l. 11 giugno 2022 affinché sia operativo dal 1° gennaio 2025, anche definendo nel suo ambito una prestazione di sostegno alle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori deceduti in costanza di rapporto di lavoro;
- aggiornare il Regolamento istitutivo del “Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione e per il sostegno dei livelli occupazionali e della mobilità” (FOCC), di cui all’accordo del 25 settembre 2014, e definirne il Regolamento Operativo.

Le Parti ritengono altresì necessario definire un contributo ulteriore da destinare alla Cassa Mutua Nazionale.

Le Parti, considerata la centrale rilevanza dalla Cassa Mutua Nazionale come bene comune di Categoria, avvieranno un confronto di prospettiva e di sviluppo dell’Ente.

Ciò premesso, si indicano i seguenti elementi ritenuti essenziali dalle Parti per la definizione dell’accordo:

#### Art. 1 – Finanziamento del Fondo di solidarietà del Credito Cooperativo e del FOCC

- a) Lo 0,36% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali attualmente destinato al finanziamento del Fondo di Solidarietà è sospeso per il biennio 2025 – 2026, a decorrere dal 1° gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2026; conseguentemente le Parti chiedono al Comitato Amministratore del Fondo di Solidarietà di voler provvedere deliberando tempestivamente in tal senso e comunque entro il 31 dicembre 2024.
- b) Per il medesimo biennio di cui alla lett. a), il finanziamento del FOCC è stabilito nella misura dello 0,28% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con ripartizione per 2/3 a carico dei datori di lavoro e per 1/3 a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.



FABI



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UNICA

- c) L'obbligo di finanziamento del FOCC decorre dal 1° gennaio 2025 e nella misura di cui alla precedente lettera b).
- d) Entro il 31 dicembre 2026 le Parti valuteranno l'esigenza di ripristino di una contribuzione al Fondo di Solidarietà, anche in luogo di quelle di cui agli artt. 1 lett. b), 2 e 4, e della relativa misura, ferma restando la ripartizione per 2/3 a carico dei datori di lavoro e per 1/3 a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

#### Art. 2 – Prestazione di sostegno alle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori deceduti

Nell'ambito dell'Ente Bilaterale di Categoria (EnBiCC) sarà istituita una sezione speciale dedicata alla gestione di una specifica prestazione da destinarsi alle famiglie delle lavoratrici e dei lavoratori deceduti in costanza di rapporto di lavoro, finanziata per la durata di cui all'art. 1 lett. a) che precede, con una contribuzione pari allo 0,02% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con ripartizione per 2/3 a carico dei datori di lavoro e per 1/3 a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

#### Art. 3 – Autonomia degli Enti bilaterali territoriali

L'operatività dell'EnBiCC e del FOCC non ha effetti sulle prerogative degli Enti Bilaterali costituiti su base territoriale e sui destinatari delle prestazioni da questi erogate. Tali Enti proseguono in autonomia le proprie attività e senza oneri economici o organizzativi aggiuntivi derivanti dalla costituzione e operatività degli Enti nazionali citati.

#### Art. 4 – Contribuzione alla Cassa Mutua Nazionale

Per la durata di cui all'art. 1 lett. a) che precede, la contribuzione alla Cassa Mutua Nazionale è incrementata dello 0,06%, con ripartizione per 2/3 a carico dei datori di lavoro e per 1/3 a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le Parti raccomandano che un medesimo incremento venga praticato anche in favore delle casse mutue territoriali in essere nella Categoria.

### ARTICOLO 18

#### TRATTAMENTO ECONOMICO

Con le competenze del mese di luglio 2024, alle lavoratrici e ai lavoratori in servizio alla data di stipula del presente accordo è riconosciuto un importo *una tantum* pari ad euro 1.200,00 con riferimento alla lavoratrice/lavoratore inquadrata/o nella 3<sup>a</sup> area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata. Tale importo è riproporzionato nei casi di lavoro a tempo parziale in ragione del minore orario osservato.



FAB



FIRST/CISL



FEDERCASSE



FISAC/CGIL



UGL CREDITO



UILEGA



A far tempo dal 1° settembre 2024 la voce stipendio è incrementata di euro 300,00 mensili (per 13 mensilità) con riferimento alla lavoratrice/lavoratore inquadrata/o nella 3ª area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata.

A far tempo dal 1° gennaio 2025 la voce stipendio è incrementata di euro 60,00 mensili (per 13 mensilità) con riferimento alla lavoratrice/lavoratore inquadrata/o nella 3ª area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata.


A far tempo dal 1° gennaio 2026 la voce stipendio è incrementata di euro 75,00 mensili (per 13 mensilità) con riferimento alla lavoratrice/lavoratore inquadrata/o nella 3ª area professionale, 4° livello retributivo, come risultante dalla Tabella allegata.


## ARTICOLO 19


### DECORRENZE E SCADENZE


Il presente Accordo di rinnovo decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scade il 31 dicembre 2025.


---

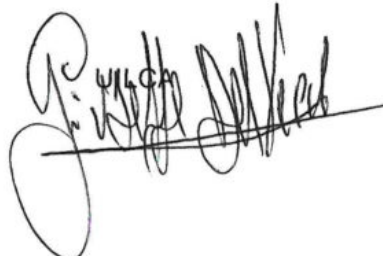
  
FABI

  
FIRST/CISL

  
FEDERCASSE

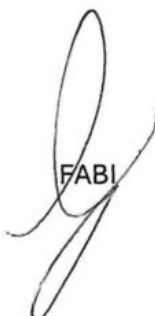





  
FISAC/CGIL

  
UGL CREDITO

  
UGL CA

Allegato all'Accordo 9 luglio 2024 di rinnovo del CCNL11 giugno 2022

	Importo <i>una tantum</i>
<i>QUADRI DIRETTIVI</i>	
4° livello	1.612,42
3° livello	1.401,02
2° livello	1.329,94
1° livello	1.267,54
<i>3^ AREA PROFESSIONALE</i>	
4° livello	1.200,00
3° livello	1.035,26
2° livello	978,00
1° livello	927,94
<i>2^ AREA PROFESSIONALE</i>	
2° livello	870,33
1° livello	814,40
<i>1^ AREA PROFESSIONALE</i>	
livello unico	758,47



**STIPENDIO**  
**importi mensili**

	<i>Incremento 01/09/2024</i>	<i>Incremento 01/01/2025</i>	<i>Incremento 01/01/2026</i>
<i>QUADRI DIRETTIVI</i>			
4° livello	403,10	80,62	100,78
3° livello	350,26	70,05	87,56
2° livello	332,48	66,50	83,12
1° livello	316,88	63,38	79,22
<i>3^ AREA PROFESSIONALE</i>			
4° livello	300,00	60,00	75,00
3° livello	258,82	51,76	64,71
2° livello	244,50	48,90	61,13
1° livello	231,98	46,40	57,99
<i>2^ AREA PROFESSIONALE</i>			
2° livello	217,58	43,52	54,40
1° livello	203,60	40,72	50,90
<i>1^ AREA PROFESSIONALE</i>			
livello unico	189,62	37,92	47,41

  
 FABI

  
 FIRST/CISL

  
 FEDERCASSE  
  
 FISAC/CGIL

  
 UGL CREDITO

  
 UNICA