



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia

fareContrattazione.it

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del

Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo:

tiraboschi@unimore.it

Bollettino ADAPT 11 luglio 2022, n. 27

Contesto del rinnovo

L'11 giugno 2022 è stata siglata l'ipotesi di accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e il personale delle aree professionali delle banche di credito cooperativo casse rurali, che interessa circa 36.000 lavoratori. L'intesa è stata raggiunta tra Federcasse e Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca-Uil e Ugl Credito, con scadenza prevista per il 31 dicembre 2022.

Le parti hanno espresso un giudizio particolarmente positivo rispetto ai risultati raggiunti, sottolineando la particolare attenzione del rinnovo verso le esigenze di organizzazione del lavoro, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le tematiche della sostenibilità ambientale e la valorizzazione delle professionalità.

Parte economica

Per quanto concerne il trattamento economico, l'accordo di rinnovo prevede un incremento salariale pari a 190,00 euro lordi mensili, scaglionato in due tranches (agosto e ottobre 2022), parametrato alla figura professionale della terza area professionale, quarto livello retributivo.

Inoltre, l'accordo prevede un aumento della contribuzione alla cassa mutua pari allo 0,50 %, di cui 0,35% a carico delle aziende e 0,15% a carico del lavoratore; per quanto riguarda il fondo pensione, invece, l'incremento sarà dello 0,30% per i "vecchi iscritti" (0,20% a carico aziendale e 0,10% a carico lavoratore) e 0,40% per i "nuovi iscritti", cioè per i lavoratori assunti successivamente all'anno 2000 (0,30% a carico aziendale e 0,10% a carico lavoratore). Nello specifico, gli aumenti dei contributi aziendali per i sopracitati istituti partiranno dal mese di maggio 2022, mentre per i dipendenti la nuova contribuzione decorrerà da ottobre 2022.

Infine, con riguardo al premio di produttività, lo stesso sarà disciplinato attraverso la contrattazione di 2° livello e verrà determinato - in ogni caso - in base a due quote differenti: una prima quota, pari all'80%, sarà calcolata tramite il bilancio di ogni singola BCC. La restante parte, pari al 20%, sarà decisa in base al bilancio del gruppo di pertinenza.

Parte normativa

Per quanto riguarda le novità sul piano normativo, il testo di rinnovo provvede *in primis* a ridefinire la disciplina dei permessi: vengono introdotti 3 giorni retribuiti in caso di ricovero dei figli, coniugi/conviventi, genitori, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

Inoltre, le aziende dovranno valutare con particolare attenzione, con riferimento alla concessione dei permessi, periodi di congedo e di aspettativa non retribuita, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (es: bullismo, tossicodipendenza, anoressia e bulimia). In aggiunta a ciò, si stabiliscono 5 giorni di permesso, fruibili anche ad ore, per genitori con figli affetti da patologie legate all'apprendimento, con un preavviso di 10 giorni. Si aumenta poi a 24 mesi l'aspettativa per gravi patologie.

Su altro piano, per quanto concerne le ipotesi di malattia, alle lavoratrici e ai lavoratori affetti da malattie oncologiche e gravi patologie cronico-degenerative che si sottopongono a terapie salvavita, competono uno specifico regime di flessibilità di orario in entrata e uscita, oppure permessi *ad hoc* attraverso una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento di tale prestazione, da effettuarsi non oltre un mese dalla fruizione di ciascun permesso.

Inoltre, con riguardo alla **formazione**, si incrementano le ore per i corsi di formazione professionale, che passano da 50 a 60 all'anno; per di più, per il rientro in servizio dopo lunghe assenze sarà previsto uno specifico "aggiornamento professionale".

Con il presente accordo viene, poi, disciplinato il lavoro agile: le parti promuovono l'utilizzo di tale disciplina, ritenendo che tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa possa concorrere, in termini di inclusione, quale veicolo di armonizzazione dei tempi di vita e lavoro della persona, alla realizzazione dei valori identitari del Credito Cooperativo. A tal fine, viene recepito integralmente il protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile, sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil in data 7 dicembre 2021. **Inoltre, viene stabilito il limite massimo di giornate mensili di lavoro agile, pari a 10, salvo diversa disciplina eventualmente prevista dalla contrattazione di secondo livello.**

Oltre a ciò, è soggetta a cambiamenti anche la disciplina del **lavoro a tempo parziale**: questo potrà essere concesso a 1 lavoratore su 20 (precedentemente il rapporto era 1 a 25), senza alcun distinguo circa le dimensioni aziendali. Sullo stesso argomento, si prevede il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time per gli addetti con figlio convivente portatore di handicap, ex art. 3, comma 3 della l. 104/1992. A loro richiesta il rapporto di lavoro part-time potrà essere trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Parte obbligatoria

In merito alla parte obbligatoria del rinnovo, le parti - in coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta - **costituiscono la Commissione Politiche per l'inclusione**, che avrà tra i suoi **compiti** quelli di:

- stimolare - nel settore del Credito Cooperativo - la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale;
- promuovere piani di azioni finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale.

Inoltre, l'**Ente bilaterale della Categoria**, già istituito con l'Accordo di rinnovo del 9 gennaio 2019, assume la denominazione di **Ente Bilaterale del Credito Cooperativo - EnBiCC**.

Tale Ente, in particolare, avrà il compito di valorizzare le attività formative di supporto alle esigenze e alle specificità della Categoria, di promuovere le pratiche contro la discriminazione, nonché di supportare le politiche di pari opportunità e di certificazione di contratti di lavoro e di regolarità contributiva.

Valutazione d'insieme

Le innovazioni introdotte dal testo dell'accordo si sono rese necessarie per far fronte ai numerosi mutamenti che hanno attraversato il settore del credito cooperativo nell'ultimo periodo.

Le Parti Sociali, al termine delle negoziazioni, hanno sottolineato come tale accordo sia stato raggiunto a seguito di un confronto spigoloso ma trasparente: un ulteriore indice di tutela e

garanzia per i lavoratori del settore, che trovano oggi un nuovo valido riferimento sul piano economico e normativo.

Aniello Abbate

ADAPT Junior Fellow

 @anycharisma