

			 <p>UIL CREDITO ESATTORIE E ASSICURAZIONI</p>	 <p>UNITÀ SINDACALE FALCRI · SILCEA · SINFUB</p>
<p>Via Tevere, 46 00198 - Roma Tel. 06 - 8415751 Fax 06 - 8552275 federazione@fabi.it www.fabi.it</p>	<p>Via Modena, 5 00184 - Roma Tel. 06 - 4746351 Fax 06 - 4746136 first@firstcisl.it www.firstcisl.it</p>	<p>Via Vicenza, 5/A 00185 - Roma Tel. 06 - 448841 Fax 06 - 4457356 fisac@fisac.it www.fisac-cgil.it</p>	<p>Via Lombardia, 30 00187 - Roma Tel. 06 - 420359209 Fax 06 - 4201413 uilca@uilca.it www.uilca.it</p>	<p>Viale Liegi, 48/B 00198 - Roma Tel. 06 - 8416336 Fax 06 - 8416343 segreteria@unitasindacale.it www.unisin.it</p>

---

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO  
 DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
 PER I QUADRI DIRETTIVI  
 E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI  
 (DALLA 1<sup>^</sup> ALLA 3<sup>^</sup>)  
 DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE**

---



## PREMESSA

La fase di rinnovo del CCNL, scaduto il 31 dicembre 2018 e rinnovatosi tacitamente per i successivi tre anni, giunge a quasi due anni dall'inizio della crisi sanitaria che ha segnato profondamente le nostre vite e ha fatto esplodere drammaticamente i problemi accumulati negli ultimi decenni ed in particolare negli ultimi dieci anni: esclusione sociale, aumento della povertà e delle diseguaglianze. Gli effetti sociali, economici, occupazionali e psicologici

La pandemia lo ha messo chiaramente a nudo. È necessario reinventare un modello di Società con un sapiente e lungimirante utilizzo delle risorse, a partire dal Next Generation EU.

L'economia, a livello globale, è alla ricerca di nuove coordinate: la green economy, la digitalizzazione, le infrastrutture materiali e immateriali costituiranno gli "asset" fondamentali della crescita.

Ma una scelta di riformismo radicale non potrà



della pandemia si potranno forse misurare con il tempo ma, fin d'ora, si può presumere che lasceranno un segno profondo nei modi di agire di tutti noi.

Il forte ricorso alla digitalizzazione ed il suo improvvisato utilizzo rischia di avere un impatto negativo sul Personale.

Le misure straordinarie e inedite di tutela e di investimento, di stampo keynesiano, che l'Europa sta mettendo in campo unitamente ai singoli Paesi, avranno bisogno del ruolo di orientamento e della capacità di concretizzazione delle Parti Sociali. È l'occasione per un cambiamento profondo del paradigma dello sviluppo, dopo il palese fallimento delle politiche neoliberiste che hanno pesantemente contribuito a diminuire le difese sociali.

Un welfare sanitario, previdenziale e assistenziale pesantemente compromesso da tagli forsennati in nome dell'equilibrio di bilancio, ha indebolito e reso fragile la capacità di difesa del Paese, non solo del nostro.

prescindere da investimenti forti e qualitativi sul welfare di nuova generazione.

Si tratta di una sfida importante che obbligherà tutti ad abbracciare nuove convinzioni e a trovare nuovi orizzonti.

Il lockdown ci ha lasciato in eredità comportamenti che almeno in parte si stanno già trasformando in nuovi stili di vita: dallo smart working alla vera e propria esplosione della digitalizzazione e delle operazioni a distanza.

Cambia il modo di lavorare, di consumare, di muoversi. Le aziende del Settore, specialmente nella fase iniziale della pandemia, hanno fatto un ricorso quasi totale ad uno Smart Working emergenziale che, di fatto, più propriamente è stato un lavoro da remoto.

Disciplinare e definire questo innovativo, rivoluzionario ed oramai imprescindibile istituto diventa una priorità ed una necessità sia per le parti datoriali che per i lavoratori, ma solo riuscendo a

coniugare le esigenze di entrambi.

Recuperare a livello economico una tornata contrattuale persa a causa della proroga tacita, considerando che il Settore era già stato interessato da un blocco decennale causato dall'applicazione della legge 122 del 30 luglio 2010, diventa per i lavoratori una necessità.

In tal senso, le Parti hanno già modificato la norma che prevedeva la suddetta proroga tacita in occasione del rinnovo del CCNL dei dirigenti avvenuto in data 12 luglio 2021 per il triennio 2016/2018 dimostrando, nei fatti, la volontà comune di superare tale previsione.

Il blocco della riscossione per decreto se da un lato ha fatto venir meno la fonte primaria delle entrate delle aziende del Settore, ha però dato la possibilità di smaltire moli consistenti di arretrati, grazie all'importante impegno ed alla professionalità di

tutta la platea delle lavoratrici e dei lavoratori.

La ripartenza sarà più veloce e più agile a condizione che si sappiano cogliere tutte le opportunità che si creeranno nel corso dei prossimi anni e se saranno valorizzate al massimo **le insostituibili professionalità della Categoria.**

**Il contesto storico, economico e normativo del Settore, coinvolto da un'evoluzione, che ancora una volta lo vede oggetto di rivisitazione, così come previsto dal disegno di legge delega approvato dal Governo sulla riforma fiscale, rende necessario addivenire in tempi brevi all'accordo di rinnovo.**

La piattaforma per il rinnovo del contratto in coerenza con quest'esigenza si focalizza esclusivamente su pochi aspetti, fondamentali per garantire la stabilità futura della Categoria.

## RICHIESTE

### □ **Modifica art. 6**

#### **Assetti contrattuali – Decorrenze e scadenze.**

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale per la parte normativa e per quella economica.

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2022 e scadrà, sia per la parte economica che normativa, il 31 dicembre 2024. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente CCNL. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto almeno 30 giorni prima della scadenza.

In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

### □ **Modifica art. 30**

#### **Work Life Balance.**

Con l'obiettivo di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro occorre prevedere idonea regolamentazione del lavoro agile sui seguenti aspetti:

##### ○ Platea dei destinatari

A questa modalità lavorativa deve poter accedere la totalità del Personale di ogni ordine e grado.

##### ○ Volontarietà

Al lavoro agile le lavoratrici ed i lavoratori potranno accedere su base volontaria e altrettanto si dovrà prevedere la possibilità di recesso dallo stesso.

##### ○ Alternanza

La prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere svolta in alternanza con quella in presenza.

##### ○ Diritto alla disconnessione

Il datore di lavoro dovrà garantire l'effettiva esigibilità del diritto alla disconnessione.



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI (DALLA 1^ ALLA 3^)  
DEL SETTORE DELLA RISCOSSIONE



○ Dotazione strumentale

Il datore di lavoro dovrà mettere a disposizione delle lavoratrici/lavoratori la strumentazione informatica necessaria a rendere possibile l'esecuzione del lavoro in modalità agile.

○ Modalità dello svolgimento

L'attività lavorativa in modalità agile potrà essere prestata sia dal domicilio del dipendente, sia da altra sede aziendale adeguatamente attrezzata ed idonea a tutelare salute, sicurezza e dignità del dipendente sia, infine, da ogni altro luogo concordato con la lavoratrice/lavoratore.

La prestazione lavorativa in modalità agile dovrà essere effettuata entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal CCNL e nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi.

○ Formazione

L'adesione al lavoro agile dovrà essere accompagnata da specifici interventi formativi, rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti ed ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento in sicurezza della prestazione.

○ Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/ lavoratore agile dovrà applicarsi la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. La tutela assicurativa dovrà inoltre essere garantita contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali così come disciplinata dall'art. 23 della Legge 81/2017.

○ Diritti sindacali

Alle lavoratrici/lavoratori dovranno essere garantiti tutti i diritti sindacali previsti dagli accordi tempo per tempo vigenti.

○ Buono pasto

Riconoscimento del buono pasto anche quando la prestazione lavorativa è svolta secondo le modalità del lavoro agile fuori dalle sedi aziendali.

○ Bonus spese

Riconoscimento economico forfettario per le spese sostenute.

□ **Richiesta economica.**

Incremento economico del 7,9% sulle voci retributive per il triennio 2022/2024.

Incremento del 10% sulle indennità modali.

Roma, 03 dicembre 2021  
Le Segreterie Nazionali