LE PERSONE PRIMA DI TUTTO

LAVORO, RETRIBUZIONI E DIRITTI NELL'ERA DIGITALE

Piattaforma per il rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del settore **Creditizio e Finanziario**

SCALETTA

IL CONTESTO

- Il rinnovo del CCNL avviene in una fase storica segnata dal grande impatto della trasformazione digitale, mediante sistemi automatizzati che attuano un pervasivo controllo di gestione e nuove forme di pressione commerciale, e da un'elevata concentrazione bancaria, superiore alla media europea, che ha portato alla perdita di oltre 20.000 posti di lavoro negli ultimi 5 anni e alla chiusura di circa 5.000 sportelli. Questa "desertificazione" ha lasciato il 42% dei comuni italiani senza un presidio bancario, colpendo oltre 4,5 milioni di cittadine/i nelle aree più fragili e allontanando le banche dai bisogni reali delle persone. Proprio per dare una risposta puntuale e strutturale al fenomeno, la piattaforma rivendicativa punta alla condivisione di un impegno delle Parti sottoscrittrici del ccnl a salvaguardare e incrementare i livelli occupazionali nei piani di impresa e a favorire l'occupazione stabile, premiando inoltre l'assunzione di categorie svantaggiate. Un ambiente di lavoro sano, motivante, vivibile, organizzato in vista del benessere delle persone, è la base su cui costruire una sostenibile e duratura relazione tra impresa, clienti, territorio e lavoratrici/lavoratori; per questo riteniamo che lo sviluppo della contrattazione, anche di secondo livello, sia il percorso ideale per riaffermare i principi ESG, che migliorano la vita delle persone e di coloro che si relazionano con le banche.

- Il contratto non deve essere solo un insieme di regole, ma il riferimento identitario per l'intera categoria, riaffermando la funzione sociale della banca (Art. 41 Costituzione) contro modelli organizzativi basati solo sulla riduzione dei costi. La sfida è restituire senso e dignità al lavoro quotidiano, minacciato dalla sua mercificazione ad opera del digitale e dell'intelligenza artificiale (IA). Quindi,

occorre una gestione condivisa dei processi tecnologici e degli obiettivi di trasformazione legati all'Intelligenza Artificiale (IA), nonché una verifica di coerenza tra obiettivi e processi, riconoscendo effettivo e continuativo spazio di azione negoziale alla "cabina di regia" di settore, riconducendo l'uso dell'IA a un ruolo complementare e di supporto al lavoro umano e non sostitutivo dello stesso.

- In questa direzione sono state quindi pensate e proposte le legittime richieste economiche atte a redistribuire il grande valore prodotto nel settore, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, il rafforzamento dei presìdi per contrastare le indebite pressioni commerciali, le previsioni per migliorare il welfare, per facilitare l'armonizzazione vita-lavoro, così come tutte le altre richieste contenute nella piattaforma unitaria di rivendicazione sono ispirate alla centralità delle persone. L'elevazione economica e sociale delle lavoratrici e dei lavoratori è obiettivo irrinunciabile e al contempo dimensione necessaria per certificare la responsabilità sociale delle banche.

- La piattaforma esercita trasversalmente, nei vari capitoli dell'attuale CCNL e nei numerosi articoli impattati, puntuali rivendicazioni attinenti alle 4 aree tematiche di prioritario interesse: lavoro, retribuzione, salute e welfare, responsabilità sociale. Se ne riportano alcuni tratti salienti.

LAVORO

Il capitolo "lavoro" è centrale nella nostra proposta rivendicativa di rinnovo del CCNL.

È necessario anzitutto restituire senso e dignità al lavoro di ogni persona nell'intero ciclo di vita professionale: il riconoscimento del significato, dello scopo e del valore relazionale del lavoro quotidiano è il più potente motore di affermazione e trasformazione sociale. Le persone hanno bisogno di armonizzazione dei tempi di vita-lavoro, di privacy, di tempi adeguati di disconnessione "dal" lavoro, e di relazioni autenticamente umane "nel" lavoro, nei luoghi e nei tempi della produzione.

- L'uso dell'Intelligenza Artificiale (IA) deve essere complementare e di supporto al lavoro umano e non sostitutivo dello stesso. Si richiede quindi una gestione condivisa dei processi tecnologici, anche attraverso la "Cabina di regia" di settore, nonché una verifica di coerenza tra gli obiettivi condivisi e i processi.

- Ampliamento dell'Area Contrattuale per rafforzare il perimetro del contratto includendo le attività legate al digitale, all'ICT e a tutte le attività vigilate (Banca d'Italia, BCE, Consob, ecc). Si punta inoltre a regolare in modo rigoroso gli appalti e l'insourcing.

- Fermo contrasto alle pressioni commerciali e al controllo ossessivo dei risultati attuati anche tramite sistemi automatizzati, che causano stress da lavoro correlato e ledono la salute e la coesione sociale, mediante la definizione di chiari limiti all'utilizzo di detti strumenti. Contrasto alle campagne-prodotto.

- È indispensabile salvaguardare i livelli occupazionali e raccogliere la sfida dell'aumento complessivo della buona

occupazione, a presidio dei necessari livelli di servizio, contrastando in tal modo la desertificazione bancaria nell'interesse pubblico, mediante la sottoscrizione di un impegno delle parti nazionali. A ciò sono finalizzate anche le proposte di implementazione dell'utilizzo delle risorse del Fondo per l'Occupazione, con oneri finanziari assunti anche dalla parte datoriale e premialità per le assunzioni di categorie e territori svantaggiati.

- Divieto di avviare procedimenti disciplinari basati su sistemi automatizzati.

- Divieto di utilizzare a fini disciplinari dati personali raccolti dall'impresa in assenza di ragioni di stretta necessità inerenti al rapporto di lavoro, e assoluta inutilizzabilità disciplinare di dati antecedenti al momento dell'insorgenza di un fondato sospetto di illecito.

- La lavoratrice/il lavoratore deve avere diritto a chiedere e ad estrarre in copia dati, atti e documenti utilizzati dal datore di lavoro a fondamento della contestazione disciplinare, senza dover quindi necessariamente indicare a quali specifici atti chieda di accedere. In caso di licenziamento disciplinare ingiustificato deve essere sempre garantita la reintegra nel posto di lavoro.

- Si richiede l'istituzione di una Commissione bilaterale (a livello aziendale o di gruppo) per proporre, realizzare e monitorare i piani di sviluppo del personale e i relativi impatti.

- La formazione (art. 80) deve essere garantita come diritto effettivamente esigibile da parte delle lavoratrici e dei lavoratori, anche in modalità smart learning, privilegiando lo svolgimento in aula e sincrona.

- Lo sviluppo professionale e di carriera (art. 82) deve essere realizzato a partire dal diritto all'apprendimento

permanente e alla certificazione delle competenze, delle mansioni e dei ruoli, anche attraverso l'istituzione di un libretto formativo, con un accurato presidio umano.

- I criteri di valutazione professionale di cui all'art. 83, in quanto mirati a valorizzare la persona nel suo complesso, devono essere rispettati ed attuati integralmente, evitando che le valutazioni svolte in azienda siano schiacciate sulla rilevazione delle performance. Inoltre, si richiede che, durante le fasi di valutazione, deve essere previsto un momento di confronto specifico relativo alle aspettative di sviluppo professionale e di carriera della lavoratrice/del lavoratore.

- In tema di inquadramenti (Quadri direttivi e Aree professionali) occorre aggiornare le declaratorie e i profili professionali, individuando anche i ruoli con responsabilità, ai fini dei relativi inquadramenti. A tal fine occorre riconoscere uno specifico demando alla contrattazione aziendale/gruppo con obbligo di apertura del confronto per gli inquadramenti, non solo riferibili alle nuove figure professionali (vedi Cabina di regia), ma anche a quelle già esistenti.

- Sulle pari opportunità è necessario che le Commissioni siano costituite aziendalmente e che assumano il compito di esaminare le aree di miglioramento rispetto agli indicatori qualitativi e quantitativi per la certificazione di parità (Direttiva UE 970/2023). Va resa obbligatoria l'istituzione dell'organismo paritetico sulla formazione. Su ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasferimenti di azienda, bisogna rendere certi e sempre esigibili i diritti di informazione e consultazioni sindacali eliminando il limite delle sole riorganizzazioni "rilevanti".

- Sugli appalti, si deve introdurre una "clausola sociale" con relativo impegno di salvaguardia occupazionale e garanzia

di trattamento di fine rapporto e arretrati economici.

- Il Lavoro agile deve essere una modalità accessoria e non sostitutiva della normale prestazione di mezzi e, perciò, deve essere garantito il diritto alla sede fisica di lavoro e all'orario di lavoro. Deve essere garantita l'accessibilità a tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori. Tutti i mezzi necessari per lo svolgimento del lavoro agile/telelavoro devono essere a carico dell'azienda che deve riconoscere il buono pasto e il ristoro delle spese energetiche.

- Relativamente al d.lgs. 231/2001, la lavoratrice e il lavoratore devono essere sollevati da responsabilità in caso di procedure inadeguate o protocolli ICP non chiari. Spese legali a carico dell'azienda dalla fase di indagine. Formazione certificata obbligatoria in aula.

RETRIBUZIONE

Il capitolo “retribuzione” rappresenta uno degli snodi decisivi per il futuro della categoria e del CCNL. Occorre contrastare la deriva destrutturante dell’individualizzazione del rapporto di lavoro, che fa della retribuzione discrezionale e revocabile una potente leva gestionale per le imprese. Ingiustificabili divari retributivi anche di genere, scarsa trasparenza e precarietà dei trattamenti economici, incoerenza dei sistemi di incentivazione, utilizzo distorto di clausole di bonus-malus, sono fattori che disgregano le certezze di un’adeguata retribuzione collettiva. Occorre perciò rafforzare la struttura della retribuzione, aumentare il tabellare, l’importo e il numero degli scatti di anzianità e l’importo delle indennità, stimolando – mediante la contrattazione articolata – la redistribuzione dei risultati d’impresa e contrastando, fino ad azzerarlo, il gender pay gap.

- Rafforzamento della Parte Fissa (Retribuzione Diretta) tramite l’aumento dello stipendio tabellare, dell’importo e del numero degli scatti di anzianità e delle varie indennità (come quelle di turno e reperibilità). La richiesta economica per la figura media (3A4L) è di 518 euro e tiene conto dell’inflazione prevista per il periodo 2026-2028 e della redistribuzione della produttività e della redditività del sistema.

- La retribuzione contrattata collettivamente deve risultare prevalente e preponderante rispetto alla retribuzione discrezionale. Occorre anche stabilire un chiaro rapporto di proporzionalità tra premio collettivo aziendale e sistema incentivante, a vantaggio del primo.

- Meno orario, stesso salario sfruttando i recuperi di efficienza già realizzati con l’impiego delle nuove tecnologie: non solo per il benessere delle persone, ma anche a difesa

dei livelli occupazionali. Si richiede quindi una riduzione a 35 ore settimanali a parità di retribuzione tabellare, evidenziandosi in ciò anche il valore incrementale della retribuzione contrattata.

- Tutelare la Retribuzione indiretta e differita, mediante una salvaguardia di settore dei contributi datoriali obbligatori per previdenza complementare e assistenza sanitaria. Tali trattamenti devono costituire base garantita in vista di incrementi contrattuali, in particolare nel caso di mobilità tra aziende o fusioni societarie.

- Garantire la piena coerenza e conformità, con la normativa in materia di trasparenza e di parità salariale e della loro applicazione.

- Aumento e universalità del Buono Pasto di settore a 10 euro. Il diritto deve essere esteso a tutto il personale (inclusi i quadri direttivi di livello 3 e 4), indipendentemente dalla presenza della pausa pranzo e anche in modalità di lavoro agile, part-time o formazione.

SALUTE E WELFARE

Il deterioramento del clima di lavoro, caratterizzato da disaffezione, diffuso malessere e disinvestimento fiduciario, pongono l'urgenza di strumenti che rendano convergenti il lavoro di RSA/RST e RLS, con l'obiettivo di rafforzare e rendere più efficace la negoziazione collettiva delle condizioni di lavoro.

- Occorre individuare gli indicatori di costrittività organizzativa legati alle nuove modalità di lavoro e alle pressioni commerciali, anche mediante periodici questionari di clima condivisi con le organizzazioni sindacali per rilevare lo stress lavoro correlato e i carichi di lavoro.
- È indispensabile una gestione condivisa tra parti sociali dei processi di implementazione digitale, che hanno sempre un forte impatto su privacy e salute delle persone del lavoro. Recependo le previsioni della legge 132/2025, l'intelligenza artificiale deve essere utilizzata al fine di migliorare le condizioni di lavoro e tutelare l'integrità psicofisica delle lavoratrici/dei lavoratori.
- È richiesta l'istituzione obbligatoria di Commissioni Politiche Commerciali aziendali e l'inclusione dei rischi psicosociali, di molestie e violenze nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).
- In una visione evoluta di welfare contrattato solidale e inclusivo, occorre rafforzare il valore collettivo delle tutele assistenziali a copertura degli eventi futuri e incerti che minano la sicurezza sociale e psicologica delle lavoratrici e dei lavoratori e delle loro famiglie nell'intero ciclo di vita professionale. Si rivendica pertanto un robusto aumento del contributo datoriale per la Long Term Care (LTC), per incrementare ed estendere le prestazioni anche a coniuge, unita/o civilmente o convivente di fatto.

- Il Premio aziendale dovrà essere pienamente corrisposto anche in caso di assenza per malattie oncologiche/croniche/ingravescenti, terapie salvavita, infortuni sul lavoro e malattie professionali;

- Viene richiesto l'ampliamento dei permessi retribuiti per assistenza a figlie/i con patologie, o Bisogni Educativi Speciali (BES), o disturbi/disagi, Visite mediche e specifiche flessibilità per maternità/paternità e giornate di permesso dedicate per la procreazione medicalmente assistita, per le adozioni e gli affidi e per i giorni per attività di volontariato.

- Si richiede di ampliare il periodo di conservazione del posto e di escludere dal computo del comporto le giornate di ricovero e/o di terapia salvavita per le malattie oncologiche e le gravi patologie cronico-degenerative. Rivendichiamo inoltre condizioni di miglior favore per l'esercizio del diritto all'oblio oncologico.

- Si punta a una cultura "disability friendly" con l'istituzione obbligatoria del Disability Manager in ogni azienda, stabilendo l'interlocuzione ricorrente con RLS, RSA e RST e con la Commissione Inclusione.

RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

La responsabilità sociale d'impresa deve diventare un elemento centrale delle relazioni nel settore, con l'obiettivo di migliorare concretamente il benessere lavorativo attraverso il confronto con le/i rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori.

È necessario, per questo, restituire alle banche il dovere dell'utilità sociale e della promozione di uno sviluppo pacifico e sostenibile, che non è solo un vincolo giuridico, ma una straordinaria opportunità di recupero reputazionale. Occorre assicurare l'esercizio, per via contrattuale, di una vigilanza sindacale attiva e strutturata sui processi aziendali, elemento di garanzia anche di buona rendicontazione di sostenibilità sociale.

- Il sistema di relazioni sindacali (cap.2) deve evolvere nel pieno rispetto del quadro normativo in tema di condivisione dei processi riguardanti nuove tecnologie, sostenibilità sociale, sicurezza e tutela dei dati, non discriminazione.
- In sede di incontro annuale (art. 14), l'impresa deve fornire dati e informazioni in tema di parità retributiva tra uomini e donne, la mancata consegna dei quali costituirà prova di non conformità d'impresa alle nuove prescrizioni di legge sulla trasparenza retributiva di genere.
- La funzione di Cabina di regia esercitata dal Comitato nazionale di cui all'art. 9 deve poter approfondire l'ambito dello sviluppo condiviso dei sistemi di IA nelle banche.
- Ferme le previsioni di legge in materia di controllo a distanza e tutela della privacy, una nuova fattispecie di preventivo confronto sindacale deve riguardare ogni prospettata introduzione di sistemi automatizzati e di

IA applicabili ai rapporti di lavoro, che presuppone la condivisione delle c.d. “valutazioni di impatto”. È escluso che tali sistemi automatizzati possano produrre effetti giuridici diretti su lavoratrici e lavoratori, per cui è sempre necessario il presidio valutativo e decisionale umano.

- Si richiede un coinvolgimento attivo e anticipato del sindacato nella rendicontazione annuale di sostenibilità e nella definizione dei piani di “due diligence” sociale.

- Viene proposta l’introduzione di un nuovo articolo specifico sulla rendicontazione di sostenibilità per garantire una discussione tempestiva a livello aziendale e di Gruppo. Le delegazioni sindacali devono avere accesso alle informazioni pertinenti e agli strumenti necessari per verificare i dati sulla sostenibilità e condividere i criteri che saranno utilizzati per la rendicontazione.

- Il rispetto degli accordi collettivi su diritti, retribuzione, salute e welfare deve essere integrato nei bilanci di sostenibilità sociale dell’impresa.

(Roma, 3 aprile 2026)