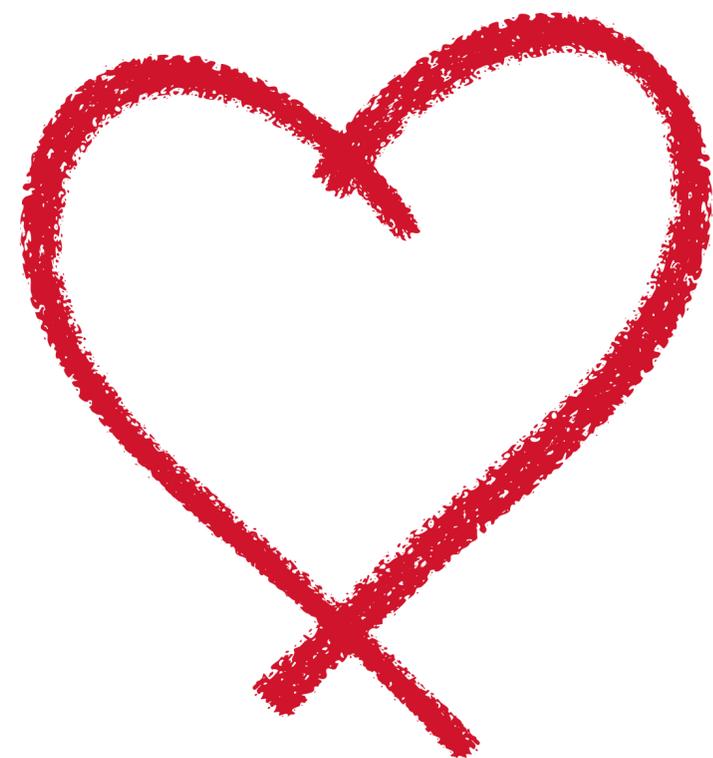


Il nuovo CCNL ABI *ha un cuore rosso*

Le slide



Guarda
la Web Story
clicca qui



L'ipotesi di accordo per il rinnovo del 23 novembre 2023

Fisac Cgil

Lo scorso **23 novembre**, dopo circa 4 mesi di trattativa, è stata raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL ABI, scaduto il 31 dicembre 2022.

Grazie all'accordo, sottoscritto dalla FISAC CGIL e da tutte le altre Organizzazioni sindacali, dall'ABI e da Intesa Sanpaolo, troveranno applicazione fondamentali richieste contenute nella Piattaforma rivendicativa presentata alle controparti il 19 luglio 2023.

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del 23 novembre 2023

Fisac Cgil

È stato efficacemente **contrastato il tentativo di ABI** di condurre il confronto sul terreno della «contropiattaforma» di parte datoriale, che, ancora una volta, rivelava la volontà di ridurre il valore e l'importanza della contrattazione nazionale a favore di una pretesa esigenza di flessibilità e di adattabilità delle norme a favore delle imprese.

L'ipotesi di accordo per il rinnovo del 23 novembre 2023

Fisac Cgil

L'ipotesi di accordo sarà sottoposta al voto delle lavoratrici e dei lavoratori nelle **assemblee**.

Il riconoscimento degli aumenti e degli arretrati è previsto già nella **busta paga di dicembre**.

Il nuovo testo resterà in vigore fino al **31 marzo 2026**.

Governare il cambiamento

«Cabina di regia»



Al Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria (c.d. «**Cabina di regia**» istituita dal CCNL 2019) vengono attribuiti ulteriori compiti e funzioni.

Il nostro obiettivo è quello di contribuire a governare il cambiamento. La banca digitale, che è strettamente connessa all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro nel settore, rientrerà negli ambiti di monitoraggio e analisi del Comitato. La Cabina di regia avrà anche il compito di individuare nuove mansioni e figure professionali ai fini del loro inquadramento nell'attuale impianto (che vede la conferma del sistema delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi).

Governare il cambiamento

«Cabina di regia»



Sarà avviata un'indagine di clima settoriale affidata a soggetti terzi per avere garanzia di autonomia e competenza. I risultati saranno analizzati dal Comitato stesso, con attenzione:

- al benessere sui luoghi di lavoro
- al tema delle politiche commerciali

Composizione e funzionamento del Comitato

- Si passa da 2 a 3 componenti per ciascuna Organizzazione sindacale (Segretaria/o generale + altri 2 Segretarie/ri nazionali).
- Riunioni da trimestrali a bimestrali
- Facoltà in capo a ciascuna O.S. di richiederne la convocazione



Governare il cambiamento

La Formazione



La formazione è fondamentale nelle fasi di cambiamento.

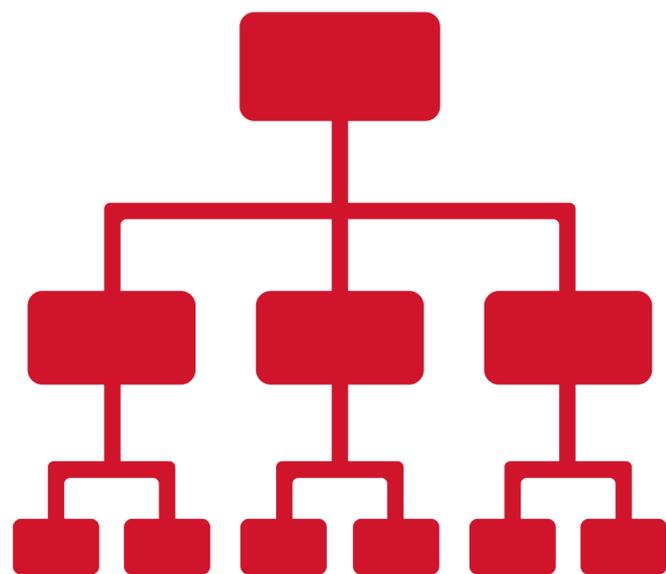
Nell'ambito delle ore di formazione complessivamente previste (2 «pacchetti» rispettivamente di 24 e 26 ore per un totale di 50 ore), si incrementa il numero delle ore di formazione da svolgere in orario di lavoro e conseguentemente retribuite, che passano da 32 a 37.

Modalità di confronto nelle aziende e nei gruppi

Al fine di favorire l'accesso alla formazione finanziata, in alternativa alle modalità già in essere di coinvolgimento degli organismi sindacali viene definita una specifica procedura per il confronto sulla formazione, che può concludersi con l'assistenza delle Segreterie nazionali delle OO.SS. e di ABI.



Quadri Direttivi



Si sono introdotti alcuni elementi di flessibilità in considerazione della elevata incidenza dei Quadri Direttivi (43,2% del totale).

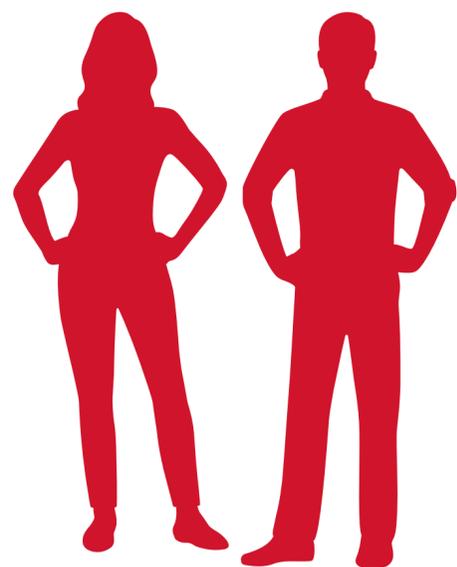
Fungibilità

Si conferma la piena fungibilità tra il 1° ed il 4° livello retributivo dei Quadri Direttivi, senza ulteriori estensioni. È stata respinta la richiesta di ABI di fungibilità fra il QD1 e il 3A4L.

Riconoscimento dell'inquadramento

Il periodo di svolgimento della mansione propria del Quadro Direttivo trascorso il quale deve essere riconosciuto l'inquadramento di QD, si uniforma alle previsioni di legge passando da 5 a 6 mesi (fermo restando il diritto al trattamento economico fin dall'inizio dello svolgimento della mansione stessa).

Occupazione: il F.O.C.



L'accordo amplia le funzioni del Fondo per l'Occupazione (F.O.C.).

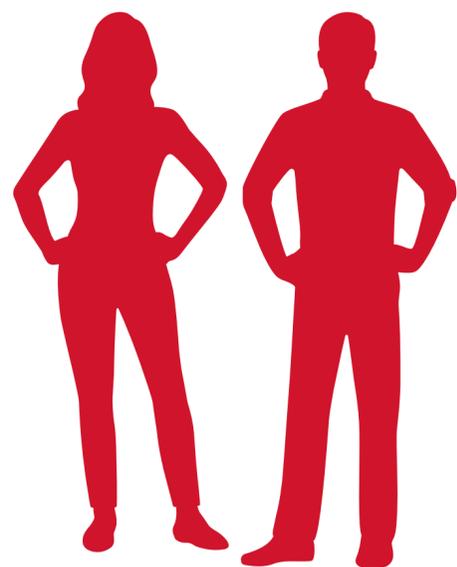
Incentivi per assunzioni e stabilizzazioni

Allo scopo di favorire la buona e stabile occupazione, dal 1° gennaio 2024 sono incrementati gli incentivi economici erogati dal F.O.C..

- Si passa da € 2.500 a € 3.500 annui (per 3 anni) per assunzioni a tempo indeterminato (o stabilizzazione) di:
- giovani disoccupati fino a 36 (anziché 32) anni di età
- disoccupati, cassaintegrati e lavoratrici/lavoratori in mobilità
- donne (ora indipendentemente dall'area geografica)



Occupazione: il F.O.C.



Incentivi ulteriormente maggiorati per:

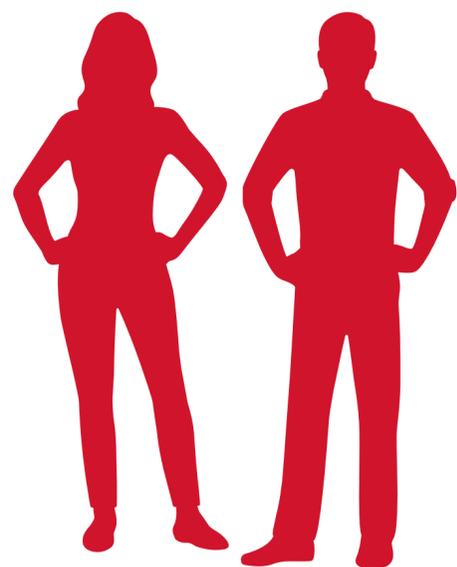
- assunzioni/stabilizzazioni persone con **disabilità** (€ 4.200);
- assunzioni/stabilizzazioni di lavoratrici/lavoratori nelle regioni del **Mezzogiorno** con più elevati tassi di disoccupazione (€ 4.500, aumentati a € 5.500 se la sede di lavoro è nella stessa provincia di residenza: l'obiettivo è ridurre l'elevata mobilità territoriale a cui le persone assunte al Sud sono state spesso sottoposte).

Un ulteriore incentivo è stabilito se con le assunzioni si incrementa il livello degli organici; l'importo è condizionato alla non attivazione di riduzioni di organico e all'assenza di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei 12 mesi successivi all'assunzione.

Lo scopo è **contrastare la progressiva riduzione degli occupati nel settore.**



Occupazione: il F.O.C.



Inoltre:

viene aumentata la durata delle misure di sostegno al reddito per i licenziati delle aziende del settore;

è ampliata la possibilità di ricorso agli strumenti per la ricollocazione professionale, allo scopo di garantire, all'interno di una fase di profonda trasformazione, l'occupabilità delle persone.

Occupazione: il F.O.C. e Fondo di Solidarietà

*«La staffetta
generazionale»*



Per «staffetta generazionale» si intende la possibilità che accordi sindacali di 2° livello stabiliscano:

- una riduzione dell'orario di lavoro, su base esclusivamente volontaria, per le persone che maturano il requisito pensionistico nei 3 anni successivi (con meccanismi di salvaguardia della contribuzione pensionistica e, in parte, della retribuzione)
- nuove assunzioni

Con questa finalità l'ipotesi di accordo aggiorna il F.O.C e il Fondo di Solidarietà, rafforzando la sinergia tra i due Fondi.



Occupazione: il F.O.C. e Fondo di Solidarietà

*«La staffetta
generazionale»*

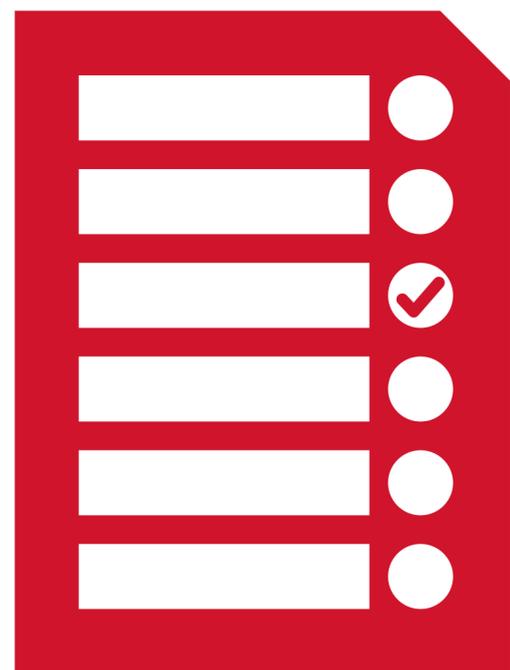


In caso di accordi che prevedano la «staffetta generazionale» il F.O.C. erogherà alle lavoratrici/ lavoratori che riducono volontariamente il proprio orario di lavoro il **25% della retribuzione «persa»** a causa della minor durata della prestazione lavorativa.

I **contributi previdenziali pieni** (che consentiranno di non avere ripercussioni sulla misura della pensione) saranno invece erogati dal Fondo di Solidarietà.



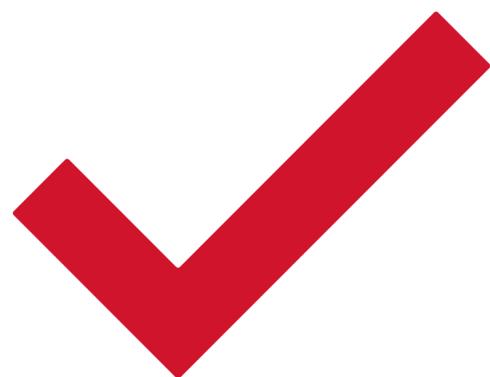
Partecipazione



Nelle imprese/gruppi si potrà congiuntamente valutare di adottare forme di **partecipazione** delle lavoratrici e dei lavoratori per contribuire alla gestione del cambiamento, per promuovere il benessere sui luoghi di lavoro e un ambiente di lavoro inclusivo.

Tali iniziative potranno anche avere la funzione di aumentare la competitività delle imprese e la produttività del lavoro e/o condividere i risultati d'impresa.

Politiche commerciali



L'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 su **politiche commerciali** e organizzazione del lavoro, anziché essere un semplice allegato, entra a pieno titolo nel CCNL, vincolando anche le aziende che non conferiscono mandato di rappresentanza all'ABI.

La correlazione con il ciclo di rinnovo del CCNL costituisce un ulteriore elemento di salvaguardia.

Salute e sicurezza e contrasto alle molestie e violenze di genere



Impegno delle Parti ad attivare entro il 30 aprile 2024 la Commissione nazionale per la **sicurezza**.

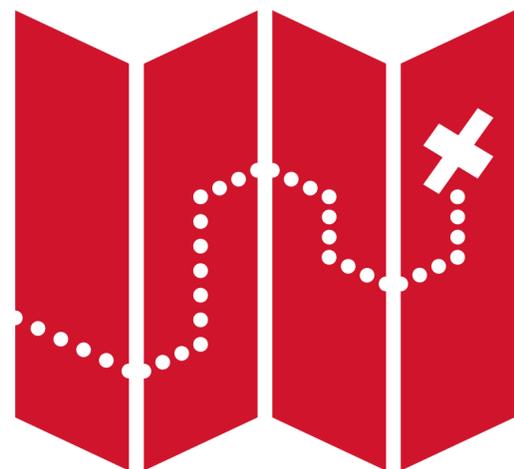
La Commissione è destinata ad acquisire rilevanza anche ai fini del contrasto del rischio **stress-lavoro-correlato** e dei rischi connessi all'evoluzione della vita lavorativa.

La **Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro** del 12 febbraio 2019, anziché essere un semplice allegato, entra a pieno titolo nel CCNL.

La correlazione con il ciclo di rinnovo del CCNL costituisce un ulteriore elemento di salvaguardia.

Mobilità territoriale

«I trasferimenti»



Abbiamo contrastato il tentativo di introdurre una deregulation che avrebbe aumentato la discrezionalità aziendale in caso di trasferimenti.

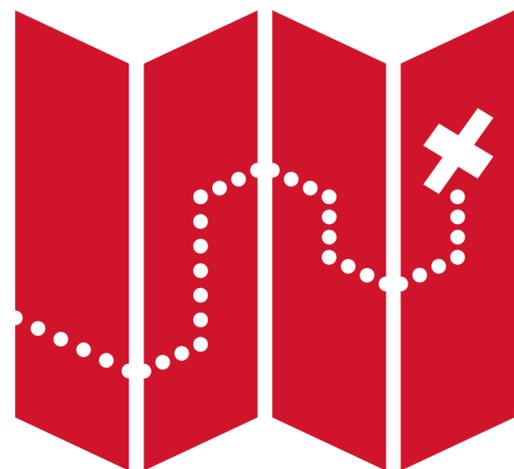
Viene pressoché confermata la precedente impostazione, con la sola **modifica del criterio dell'anzianità** (che passa da 22 a 23 anni).

Pertanto le aziende **non potranno trasferire** oltre determinate distanze (salvo che vi sia il consenso del dipendente):

- AAPP di almeno 50 anni di età e con almeno **23 anni** di servizio (sono ammessi trasferimenti in assenza di consenso entro max 30 km)
- QD1 e QD2 di almeno 52 anni di età e con almeno **23 anni** di servizio (sono ammessi trasferimenti in assenza di consenso entro max 50 km)

Mobilità territoriale

«Missioni e
trasferte»



Il numero di giorni di missione al mese necessario per ottenere il pagamento della diaria **passa da 5 a 6**.

Abbiamo **contrastato il tentativo di ABI** di:

- intervenire sulle distanze che definiscono il «corto raggio» (che non prevede il riconoscimento della diaria);
- uniformare i criteri validi per le Aree Professionali a quelli stabiliti per i Quadri Direttivi (esclusione dal pagamento della diaria per i primi giorni di missione effettuati nel mese, anche in caso di superamento del limite di 5 giorni).

Malattia, infortuni e maternità



Per coloro che sono affetti da **disabilità grave** viene ampliata del 50% la durata del periodo in cui è possibile assentarsi per malattia o infortunio con la garanzia del diritto alla conservazione del posto (c.d. periodo di comporta).

Per il congedo di **maternità** (c.d. maternità obbligatoria) sarà garantita per tutto il periodo la copertura economica al 100%. Le banche integreranno l'indennità INPS (80%) anche nel caso in cui il congedo di maternità superasse i 5 mesi (per esempio per **gravidanza a rischio**).

Altre attività



Si semplifica il percorso per chi intendesse svolgere un'**altra attività di lavoro**.

La banca dovrà esprimere il proprio eventuale diniego entro 15 giorni (dopo i quali varrà il principio del silenzio assenso).

Cambiano anche i criteri di cumulabilità con l'assegno straordinario **per chi è nel Fondo di Solidarietà** e svolge lavoro autonomo.

Tutte le modifiche al Fondo di Solidarietà andranno recepite da apposito Decreto ministeriale.

Orario di lavoro



Nei casi di orario di lavoro di 37 ore e 30 minuti, dal 1° luglio 2024 entrerà in vigore la **riduzione dell'orario** di lavoro settimanale di 30 minuti.

Le modalità dovranno essere definite entro la data di applicazione della riduzione.

Parte economica

«Gli aumenti»



È stata accolta interamente la richiesta contenuta nella Piattaforma sindacale di un **aumento di € 435 (lordi)** per il livello medio della 3^a Area 4^o Livello.

L'incremento percentuale è superiore all'inflazione e include pertanto anche il riconoscimento della redditività di settore.

L'aumento sarà erogato in 4 tranches con le seguenti decorrenze e importi (per il 3A4L):

- 1° luglio 2023 € **250**
- 1° settembre 2024 € **100**
- 1° giugno 2025 € **50**
- 1° marzo 2026 € **35**

A dicembre 2023 (con la 1^a tranche di aumenti) saranno **riconosciuti anche gli arretrati.**

Parte economica

«Le tabelle»



Inquadramento	Importo Stipendio (valido anche per la 13 ^a) a Dicembre 2023	Importo "Una Tantum"	Importo complessivo erogato in più a Dicembre rispetto ai mesi precedenti (comprende Una Tantum e Aumenti su Stipendio e 13 ^a)
QD 4° LIVELLO	4.911,48	1.679,60	2.351,44
QD 3° LIVELLO	4.180,89	1.459,40	2.043,16
QD 2° LIVELLO	3.760,45	1.385,35	1.939,49
QD 1° LIVELLO	3.547,80	1.320,35	1.848,49
3 ^a AREA 4° LIVELLO	3.156,90	1.250,00	1.750,00
3 ^a AREA 3° LIVELLO	2.899,88	1.078,40	1.509,76
3 ^a AREA 2° LIVELLO	2.739,63	1.018,75	1.426,25
3 ^a AREA 1° LIVELLO	2.599,29	966,60	1.353,24
AREA UNIFICATA (EX 1 ^a E 2 ^a AREA PROFESSIONALE)	2.350,10	873,95	1.223,53

Parte economica

«Le tabelle»



Inquadramento	Stipendio dal 1° dicembre 2022 e ante ipotesi rinnovo	Aumento mensile dal 1° luglio 2023	Aumento mensile dal 1° settembre 2024	Aumento mensile dal 1° giugno 2025	Aumento mensile dal 1° marzo 2026	Totale	Stipendio A REGIME dal 1° marzo 2026
QD 4° LIVELLO	4.575,56	335,92	134,37	67,18	47,03	584,50	5.160,06
QD 3° LIVELLO	3.889,01	291,88	116,75	58,38	40,86	507,87	4.396,88
QD 2° LIVELLO	3.483,38	277,07	110,83	55,41	38,79	482,10	3.965,48
QD 1° LIVELLO	3.283,73	264,07	105,63	52,81	36,97	459,48	3.743,21
3ª AREA 4° LIVELLO	2.906,90	250,00	100,00	50,00	35,00	435,00	3.341,90
3ª AREA 3° LIVELLO	2.684,20	215,68	86,27	43,14	30,20	375,29	3.059,49
3ª AREA 2° LIVELLO	2.535,88	203,75	81,50	40,75	28,53	354,53	2.890,41
3ª AREA 1° LIVELLO	2.405,97	193,32	77,33	38,66	27,06	336,37	2.742,34
AREA UNIFICATA (EX 1ª E 2ª AREA PROFESSIONALE)	2.175,31	174,79	69,92	34,96	24,47	304,14	2.479,45

Parte economica

«Buono pasto e TFR»



Il valore minimo del **buono pasto** passa da € 1,81 a € 4,00.

A partire dal 1° luglio 2023 (quindi con effetto retroattivo rispetto alla firma) si torna dopo oltre 10 anni ai criteri ordinari di **calcolo del TFR**.

Il **calcolo del TFR** sarà effettuato non solo sulla base delle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, bensì anche su tutte le altre voci retributive (purché a titolo non occasionale ed esclusi i trattamenti correlati alle missioni).

Parte economica

«*Base calcolo TFR:
Effetti sulla
Previdenza
Complementare*»



Il superamento dei criteri che escludevano molte voci dall'imponibile TFR avrà un **effetto positivo anche sui versamenti alla Previdenza complementare**, in quanto nella maggior parte di casi essi sono computati utilizzando come base di calcolo l'imponibile TFR.

Si tratta di un tassello **fondamentale in particolare per i giovani** che hanno prospettive pensionistiche caratterizzate da una maggiore incertezza (vista tra l'altro l'assenza di risposte rispetto alla rivendicazione di una pensione di garanzia per i giovani avanzata dalla CGIL).

Solidarietà



È stato previsto l'aumento da € 6 a € 10 del contributo **annuo** che lavoratrici e lavoratori versano volontariamente (in concomitanza con la 13^a) alla Fondazione Prosolidar.

Al versamento da parte di ciascun dipendente corrisponde un versamento di **pari importo a carico delle aziende** (che quindi aumenta in maniera analoga).

Maggiori informazioni su Prosolidar sono disponibili sul sito della Fondazione www.fondazioneprosolidar.org

Valutazioni finali



Valutiamo positivamente l'ipotesi di accordo per il rinnovo che, confermando la **centralità del CCNL**, garantirà a tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore condizioni minime uniformi, **evitando i rischi di frammentazione della categoria** e di conseguente dumping contrattuale che gravavano sul negoziato. Restano naturalmente **confermate le previsioni della contrattazione di 2° livello** vigente nelle aziende e nei gruppi, con la possibilità che essa definisca trattamenti migliorativi rispetto alle norme del Contratto nazionale.