



UNA NUOVA STAGIONE

PER RETRIBUZIONI, DIRITTI, TUTELE, OCCUPAZIONE E GESTIONE DELLE TRASFORMAZIONI

SCALETTA UNITARIA

per le assemblee sul rinnovo
del **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**
del settore **Creditizio e Finanziario**





Intesa di rinnovo del 23 novembre 2023

Le assemblee si svolgeranno in maniera capillare
su tutto il territorio nazionale
a partire dalla giornata di lunedì 15 gennaio 2024

I CONTENUTI DELL'IPOTESI DI ACCORDO del 23 novembre 2023

Art. 6 ASSETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA – DECORRENZA E SCADENZA

Decorrenza: data di stipula (23 novembre 2023), salvo quanto previsto da singole norme. La scadenza è fissata al 31 marzo 2026.

Art. 9 COMITATO NAZIONALE BILATERALE E PARITETICO SULL'IMPATTO DELLE NUOVE TECNOLOGIE/DIGITALIZZAZIONE NELL'INDUSTRIA BANCARIA (CABINA DI REGIA)

Rafforzato il ruolo della Cabina di regia quale strumento di contrattazione di anticipo che si svilupperà tramite un confronto permanente sui cambiamenti che interessano il settore allo scopo di aggiornare, in maniera dinamica, il CCNL attraverso l'individuazione di soluzioni condivise da proporre alle parti nazionali.

Nello specifico la cabina di regia:

- Monitora e analizza le fasi di cambiamento derivanti dalle nuove tecnologie e dalla digitalizzazione, nonché l'evoluzione dei vari modelli organizzativi del lavoro, compresa la c.d. banca digitale.
- Contribuisce a individuare eventuali nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento nell'attuale assetto contrattuale di riferimento (aree professionali – quadri direttivi).

**FIRST****CGIL**

È stato inoltre previsto l'impegno ad avviare una indagine di clima del settore da far fare a soggetti esterni e autonomi, con attenzione particolare al benessere sui luoghi di lavoro, i cui risultati saranno analizzati dalla Cabina stessa.

La composizione della Cabina è stata ampliata da 20 a 30 componenti. Per parte sindacale, Segretari Generali e due Segretari Nazionali per ogni organizzazione sindacale.

NUOVO ARTICOLO **PARTECIPAZIONE**

Introdotta la possibilità di individuare e adottare congiuntamente, con modalità da definire al secondo livello di contrattazione, forme di partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori alla vita delle imprese, per la gestione del cambiamento, un maggior benessere sui luoghi di lavoro e una maggior condivisione dei risultati aziendali.

Art. 28 **IMPEGNI DELLE PARTI (COMMISSIONE NAZIONALE PER LA SICUREZZA)**

Implementate le funzioni, con la possibilità di promuovere anche iniziative di formazione ed informazione per la prevenzione e la gestione dei rischi, con particolare attenzione alla misurazione dello stress da lavoro correlato.

Art. 41 **OBBLIGHI DELLE PARTI**

Eliminato il divieto di prestare la propria opera a favore di terzi. Possibili altre attività, dovranno essere preventivamente comunicate alla propria azienda. L'azienda deve comunicare alla lavoratrice e/o al lavoratore, nei 15 giorni successivi, l'eventuale esistenza delle condizioni ostative o limitative previste dalla legge (pregiudizio per la salute e la sicurezza, garanzia di integrità di servizio pubblico, conflitto di interessi).



FIRST



CGIL



Art. 53 BUONO PASTO

L'importo minimo riconosciuto per ogni giornata in cui si effettua l'intervallo, sale da 1,81 euro a 4 euro (limite attuale per la defiscalizzazione dei buoni cartacei). Vengono fatte salve ovviamente eventuali migliori condizioni.

Art. 56 POLITICHE COMMERCIALI

L'Accordo 8 febbraio 2017 su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro diventa parte integrante del CCNL. Quindi, un preciso articolo contrattuale che vincola tutte le aziende che applicano il CCNL.

Art. 62 MALATTIA E INFORTUNI (COMPORTO PER MALATTIA)

Aumentate le casistiche per le quali è previsto l'aumento del 50% del periodo di comporto. Sarà riconosciuto anche in caso di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge 104/92 (c.d. "gravità").

Art. 63 MATERNITÀ E PATERNITÀ

Eliminato il limite complessivo dei cinque mesi che dava diritto ad un trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio. Di conseguenza i periodi di interdizione anticipata (c.d. "gravidanza a rischio") e quelli relativi a gravidanza oltre i termini rispetto alla data presunta verranno retribuiti al 100%.

Art. 74 MISSIONI (ITALIA E ESTERO)

Diventano meno di 6, non più meno di 5, le giornate di missione in un mese necessarie per optare per il trattamento di diaria in sostituzione del rimborso spese più di lista.

Per i quadri direttivi passano da 4 a 5 le giornate comunque escluse dalla possibilità di richiedere il pagamento della diaria.

Per le missioni all'estero si passa da 4 a 5 per entrambe le fattispecie.



FIRST



CGIL



Art. 88 FUNGIBILITÀ - SOSTITUZIONI

È resa strutturale la piena fungibilità fra i quattro livelli nell'ambito della categoria Quadri Direttivi (già in essere dal 2012).

I tempi di maturazione dell'inquadramento superiore e dei connessi vari livelli dei QD, in caso di adibizione alle relative mansioni, passano da cinque a sei mesi, in adeguamento alle previsioni di legge.

Art. 93 e Art. 115 TRASFERIMENTI

Restano invariati l'età anagrafica e i limiti chilometrici in presenza dei quali è previsto il consenso in caso di trasferimento. Unica variazione apportata è l'aumento da 22 a 23 anni di servizio, sia per le Aree Professionali che per i Quadri Direttivi, del requisito dell'anzianità utile a rendere necessario il consenso.

NUOVO ARTICOLO DICHIARAZIONE CONGIUNTA IN MATERIA DI MOLESTIE E VIOLENZE DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO del 12 febbraio 2019: in cui è riconosciuto il principio di tutela da ritorsioni e penalizzazioni in caso di segnalazioni.

Art. 76 FORMAZIONE

Aumentate di 5 le ore complessive di formazione retribuita annua: rimane invariato il primo pacchetto di 24 ore retribuite da svolgere durante il normale orario di lavoro, mentre il secondo pacchetto di 26 ore, che ne prevedeva solo 8 retribuite e svolte in orario di lavoro, ora è incrementato a 13.



Art.77 FORMAZIONE, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E BILATERALITÀ

Viene confermata la centralità delle persone e l'importanza della formazione continua quale strumento essenziale per garantire la crescita personale e l'aggiornamento e lo sviluppo professionale.

Si sottolinea l'importanza della riqualificazione e riconversione professionale quali strumenti per raggiungere tali obiettivi e la volontà delle parti a trovare soluzioni condivise a tale scopo.

Nel caso sia costituito l'Organismo paritetico sulla formazione, viene introdotta una nuova procedura che prevede la possibilità, su eventuale richiesta, del coinvolgimento di ABI e delle Segreterie nazionali per addivenire ad un eventuale accordo, sempre necessario. L'intera procedura comunque non potrà durare oltre 20 gg.

Art. 34 FONDO PER L'OCCUPAZIONE (FOC)

Vengono aumentati da 2.500 a 3.500 i contributi annui per favorire l'occupazione stabile di:

- giovani disoccupati fino a 36 anni (aumentato il limite di età)
- donne (non solo nelle aree svantaggiate)
- disoccupati di lungo periodo
- cassaintegrati e in mobilità senza limiti di età
- persone con disabilità

Prevista inoltre una maggiorazione del 20% in caso di assunzione di persone con disabilità, mentre il contributo, in caso di assunzioni nel Mezzogiorno, sarà di 4.500 euro, maggiorato di ulteriori 1.000 nel caso la sede di lavoro dovesse coincidere con la Provincia di residenza della/del lavoratrice/lavoratore interessata/o.



Individuata una premialità aggiuntiva di 3.500 euro, in forma di una tantum, alle aziende che, con assunzioni / stabilizzazioni a tempo indeterminato incrementino l'organico complessivo al 1° gennaio dell'anno successivo e a condizione che non procedano a riduzioni di organico con ricorso al Fondo di Solidarietà e/o a licenziamenti per giustificato motivo.

Rafforzato il finanziamento alla parte emergenziale del fondo di solidarietà (la copertura aggiuntiva al termine delle prestazioni passa da 12 a 18 mesi) a favore delle lavoratrici e dei lavoratori licenziate/i, che non hanno la possibilità di aderire alla parte straordinaria del Fondo di solidarietà.

FONDO DI SOLIDARIETÀ

Le aziende potranno adottare percorsi volti a favorire, su base assolutamente volontaria e previo accordo sindacale, la "staffetta generazionale" che prevede:

- Le lavoratrici ed i lavoratori che entro 3 anni raggiungano i requisiti pensionistici previsti per la pensione di vecchiaia o anticipata potranno chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno (full time) a tempo parziale (part time), senza alcuna penalizzazione contributiva;
- la contestuale assunzione a tempo indeterminato di giovani con età non superiore a 35 anni.

La staffetta generazionale potrà essere garantita con la compartecipazione del FOC che finanzia parte del costo economico e contributivo opzionato (25% della retribuzione persa e relativa contribuzione correlata).



PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE

Negli anni il CCNL ha sviluppato e introdotto novità importanti sugli argomenti: pari opportunità e inclusione. Si è voluto valorizzare questi specifici temi ricordando che le parti condividono che il CCNL costituisce un efficace strumento per promuovere un'organizzazione del lavoro attenta all'inclusione e al rispetto delle diversità delle persone oltre all'importanza delle relazioni sindacali nel settore che hanno permesso di individuare utili strumenti a sostegno e supporto.

La valorizzazione di queste tematiche si realizzerà anche tramite la creazione di due specifici ambiti nel prossimo testo coordinato nei quali inserire gli appositi articoli con rimandi ai lavori delle specifiche Commissioni nazionali.

Art. 104 ORARIO SETTIMANALE

Dal 1° luglio 2024 l'orario di lavoro settimanale si ridurrà di 30 minuti e passerà da 37 ore e 30 minuti a 37 ore (a parità di retribuzione).

Con questa nuova riduzione d'orario il nostro settore si pone tra quelli con il più basso orario di lavoro a retribuzione invariata.

Art. 86 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (TFR)

È stata integralmente ripristinata la base imponibile sulla quale calcolare il T.F.R., prevista dall'art. 86 CCNL 2019 (è venuta meno, cioè, la riduzione introdotta nel 2012).

Con decorrenza 1° luglio 2023, pertanto, aumentano gli accantonamenti del T.F.R. e i versamenti a previdenza complementare, che saranno calcolati tenendo conto anche dell'erogazione della 1^a tranche.

Il ricalcolo del Tfr trova applicazione nei confronti di coloro che sono in servizio alla data di stipula dell'accordo di rinnovo.



TRATTAMENTO ECONOMICO

Gli aumenti economici riconoscono l'inflazione cumulata prevista e redistribuiscono anche una quota della produttività di settore. I risultati economici straordinari conseguiti dal sistema bancario sono dovuti all'impegno e al sacrificio delle lavoratrici e dei lavoratori e questo CCNL lo riconosce e remunera.

Aumento mensile a regime di 435 euro per la figura media (3A4L) in quattro tranches:

- 1° luglio 2023 – 250 euro
- 1° settembre 2024 – 100 euro
- 1° giugno 2025 – 50 euro
- 1° marzo 2026 - 35 euro

A dicembre, oltre la quota di aumento tabellare sopra descritta, sono quindi erogati gli arretrati dei mesi da luglio a novembre per 1.250 euro, sempre con riferimento alla figura media (3A4L).

Gli arretrati sono riconosciuti come importo “una tantum” (computato pro quota in relazione all'eventuale minor servizio prestato nel periodo), sterilizzato per tutte le voci contrattuali di busta paga tranne che per il TFR e per i trattamenti di quiescenza/previdenza complementare.

Nello stesso mese, inoltre, e sempre per la figura media c'è la tabellizzazione nella voce stipendio dei 250 euro della prima tranche ed il riconoscimento, nella voce tredicesima mensilità, di ulteriori 250 euro.



FIRST



CGIL



Livelli	Stipendio dal 1° dicembre 2022	Aumenti dal 1° luglio 2023	Aumenti dal 1° settembre 2024	Aumenti dal 1° giugno 2025	Aumenti dal 1° marzo 2026	Aumenti complessivi	Stipendio A REGIME
QD4	4.575,56	335,92	134,37	67,18	47,03	584,50	5.160,06
QD3	3.889,01	291,88	116,75	58,38	40,86	507,87	4.396,88
QD2	3.483,38	277,07	110,83	55,41	38,79	482,10	3.965,48
QD1	3.283,73	264,07	105,63	52,81	36,97	459,48	3.743,21
3A4L	2.906,90	250,00	100,00	50,00	35,00	435,00	3.341,90
3A3L	2.684,20	215,68	86,27	43,14	30,20	375,29	3.059,49
3A2L	2.535,88	203,75	81,50	40,75	28,53	354,53	2.890,41
3A1L	2.405,97	193,32	77,33	38,66	27,06	336,37	2.742,34
A.U.	2.175,31	174,79	69,92	34,96	24,47	304,14	2.479,45

Livelli	Importo Stipendio (= Tredicesima) a dicembre 2023	Importo "una tantum"	Importo complessivo erogato in più a dicembre rispetto ai mesi precedenti (una tantum e aumento)
QD4	4.911,48	1.679,60	2.351,44
QD3	4.180,89	1.459,40	2.043,16
QD2	3.760,45	1.385,35	1.939,49
QD1	3.547,80	1.320,35	1.848,49
3A4L	3.156,90	1.250,00	1.750,00
3A3L	2.899,88	1.078,40	1.509,76
3A2L	2.739,63	1.018,75	1.426,25
3A1L	2.599,29	966,60	1.353,24
A.U.	2.350,10	873,95	1.223,53

Le Segreterie Nazionali
 FABI – FIRST CISL – FISAC – UILCA – UNISIN



FIRST



CGIL





UNA NUOVA STAGIONE

PER RETRIBUZIONI, DIRITTI, TUTELE, OCCUPAZIONE
E GESTIONE DELLE TRASFORMAZIONI



FIRST



CGIL



UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI - SILCEA - SINFUB