



SCALETTA UNITARIA PER ASSEMBLEE SUL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL CREDITO

Ipotesi di Accordo del 19 dicembre 2019



INTRODUZIONE

L'ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale del credito, sottoscritta lo scorso 19 dicembre, rappresenta **un risultato di grande valore per la categoria dei bancari, per il settore e per tutto il Paese**, in considerazione dell'importante ruolo che le banche ricoprono nel sistema economico nazionale, a sostegno delle famiglie, delle imprese e più in generale dei territori e dell'occupazione.

La rilevanza e la necessità di definire un **Contratto Collettivo Nazionale, capace di anticipare il futuro in modo costruttivo**, era stata evidenziata con lungimiranza dalle Organizzazioni Sindacali già in fase di elaborazione della Piattaforma rivendicativa (approvata dalle Lavoratrici e dai Lavoratori quasi all'unanimità). La Piattaforma si caratterizzava per l'ampiezza dei temi affrontati, per il dettaglio e la sostenibilità delle proposte, per la sua portata complessiva, e coniugava l'esigenza di un importante aumento salariale a una visione sociale, con al centro la **persona** sotto il profilo professionale e umano.

Il confronto che si è sviluppato dopo la presentazione delle richieste sindacali ad ABI è stato quindi complesso e lungo. Sin dall'inizio è stato necessario respingere il tentativo della parte datoriale di presentare una propria "contro piattaforma", che evitava di trattare i temi e le soluzioni proposte unitariamente da **FABI, FIRST/CISL, FISAC/CGIL, UILCA e UNISIN**. In tale ambito si è dimostrata **la fermezza e la solida coesione delle Organizzazioni Sindacali** nel respingere tale tentativo e nel sostenere con grande convinzione il valore della Piattaforma rivendicativa e il suo carattere innovativo.

In particolare va sottolineata la determinazione con la quale il Sindacato ha sostenuto l'impianto complessivo e la sua organicità, elementi fondanti di un'operazione che ha raggiunto l'obiettivo di definire un **Contratto Collettivo Nazionale di svolta, con al centro le persone**, in grado di affrontare le complesse sfide che attendono il settore. In questi termini l'accordo sottoscritto costituisce un ottimo risultato, il cui contenuto, con le specifiche misure definite sui vari argomenti, è descritto in dettaglio in questo documento. Prima di affrontare i singoli temi è opportuno evidenziare alcuni importanti aspetti, indispensabili per delineare il quadro complessivo prima richiamato.

In primo luogo l'accordo di rinnovo ha mantenuto e rafforzato l'**Area Contrattuale consentendo di consolidare la categoria dei bancari**. È stato così riconosciuto a pieno il ruolo sociale e professionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori che la costituiscono, mettendo in primo piano il tema dell'occupazione nel settore.

Viene inoltre confermata e chiarita la **distinzione tra contrattazione di primo e secondo livello**; tale scelta, da un lato rafforza la **centralità del Contratto Nazionale**, dall'altro valorizza le specificità della contrattazione aziendale e di gruppo sempre nel rispetto della normativa nazionale.

Viene valorizzato con forza **lo spirito innovativo e di prospettiva dell'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale**, attraverso nuovi elementi di gestione degli effetti dello sviluppo tecnologico e della digitalizzazione, adottando soluzioni di carattere nazionale finora non sperimentate nel mondo del lavoro. Ne sono un esempio la costituzione del **Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria**, con funzione di **Cabina di Regia** dei cambiamenti futuri, oppure l'introduzione del **diritto alla disconnessione**.

Fondamentale, inoltre, è stata la costante ricerca del negoziato e della **contrattazione**: è attraverso il dialogo e il confronto, anche acceso, che si sono trovate le soluzioni di sintesi tra posizioni diverse, spesso addirittura contrapposte.

In conclusione l'ipotesi di accordo raggiunta con ABI conferma la **centralità del Contratto Collettivo Nazionale** e, con nuovi strumenti di più avanzate relazioni sindacali, attribuisce alle parti firmatarie la responsabilità di **gestire i processi di cambiamento in atto nel settore**, che si appresta a intraprendere, nei prossimi anni, una nuova fase di aggregazioni; **per questo è di fondamentale importanza, per la tutela dell'intera categoria e la salvaguardia dell'occupazione, essere riusciti a definire il nuovo Contratto Collettivo Nazionale con elementi di chiaro valore acquisitivo**.

Pertanto, la chiusura della vertenza, considerando l'iniziale frammentazione e le diverse posizioni registrate all'interno del **Comitato Affari Sindacali e del Lavoro di ABI**, non era affatto scontata ed è una conquista importantissima. Il nuovo Contratto consente pure di affrontare i negoziati nei gruppi, per quanto riguarda i nuovi piani industriali, con maggior peso e autorevolezza.

Lo svolgimento dell'intero negoziato dimostra che il Sindacato unitario ha confermato e rilanciato il suo ruolo e la sua centralità nelle relazioni industriali del settore bancario. Più volte ci si è trovati al limite del punto di rottura tra le Parti, in momenti cruciali il Sindacato unitariamente non ha escluso la mobilitazione della categoria: **non è stato necessario proclamare alcuno sciopero per conseguire il risultato finale e ciò rafforza il nostro convincimento che questo rinnovo è probabilmente il migliore degli ultimi 15 anni, come emerge con chiarezza dall'attenta analisi sia degli aspetti economici sia di quelli normativi**. Da parte nostra vi è la consapevolezza che il risultato raggiunto contribuirà a migliorare le condizioni economiche delle Lavoratrici e dei Lavoratori nonché i livelli occupazionali della categoria.

PARTE NORMATIVA

Art. 1 – Ambito di applicazione del contratto

Questo articolo definisce il personale a cui viene applicato il CCNL ABI. La precedente definizione è rimasta intatta; si è aggiunto altresì un ulteriore **comma**, il **7**, il quale prevede **che in caso di allocazione a società non controllate dell'attività di gestione di NPL e/o UTP al personale ceduto continuerà ad essere applicato il CCNL ABI, tempo per tempo vigente.**

Tale comma è particolarmente rilevante perché sancisce inequivocabilmente il riferimento all'area contrattuale per tutta la cosiddetta "filiera del credito", che non può essere frammentata con contratti diversi dal CCNL ABI: l'attività di gestione degli NPL e/o UTP è parte integrante dell'attività creditizia.

Art. 6 – Assetti della contrattazione collettiva – Decorrenze e scadenze

Decorrenza: data di stipula (19/12/2019) salvo diverse esplicite previsioni. **Scadenza** del CCNL: 31/12/2022.

Art. 12 – Incontro annuale

Si tratta dell'informativa annuale con la quale l'impresa è tenuta a fornire, su richiesta di almeno una Organizzazione Sindacale notizie e dati in merito a:

A) prospettive strategiche, B) profilo strutturale, C) qualità delle risorse umane, D) interventi specifici. Questo tipo di informativa viene **ampliata**.

Alla lettera **B) profilo strutturale** vengono aggiunti:

- **elenco degli appalti in essere**, con indicazioni del nome delle società appaltatrici, delle scadenze, del tipo di attività e dei CCNL di riferimento;
- **il numero delle lavoratrici e dei lavoratori in lavoro agile e le modalità di svolgimento.**

Alla lettera **C) qualità delle risorse umane** si aggiunge un'alinea circa:

- **numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari applicati.**

E alla lettera **D) Interventi specifici** viene inoltre previsto:

- **illustrazione dell'attività svolta dalle commissioni/organismi** aziendali/Gruppo bilaterali di confronto su politiche commerciali e organizzazione del lavoro;
- **azioni** poste in essere circa le persone diversamente abili.

Art. 15 – Pari Opportunità

Al comma 6 è previsto che le Commissioni Pari Opportunità aziendali si riuniscano con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare: le iniziative volte alla valorizzazione del personale femminile, le politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e i piani formativi. A questi 3 alinea se ne è aggiunto un ulteriore relativo a **sviluppo e diffusione di buone prassi.**



Artt. 17/20 – Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni – Trasferimenti di azienda

Le Parti hanno concordato che, in sede di Testo coordinato del CCNL, si procederà all'armonizzazione delle procedure previste in entrambi gli articoli. Inoltre è previsto che:

- la prima fase della procedura si svolga in sede aziendale e dovrà esaurirsi entro 15 giorni (resta uguale);
- qualora non si giunga un accordo gli ulteriori incontri dovranno esaurirsi entro **35 giorni** (ex 30 gg).

L'art. 17 si implementa con l'**aggiunta del comma 6**:

- per le imprese **fino a 1000 dipendenti la procedura è prevista solo nella seconda fase.**

Al termine dell'art. 17 vi è poi una **Raccomandazione** delle Organizzazioni Sindacali circa la correlazione temporale tra la fase decisionale (comma 1) e l'adeguata informazione (comma 2).

Art. 19 – Appalti

Sono aumentati i termini di durata della procedura. Il CCNL 2015 prevedeva che entro 3 gg dalla comunicazione le Organizzazioni Sindacali Nazionali potevano chiedere di esaminare la questione in ABI e comunque la durata complessiva della procedura era di 10 gg. Il nuovo CCNL prevede **5gg per la comunicazione all'ABI** e una durata complessiva della procedura di **20 gg**.

Inoltre è prevista una **Raccomandazione** affinché le **imprese committenti** promuovano, in capo all'appaltatore subentrante, l'introduzione **nel contratto di appalto** di una "**clausola sociale**" in tema di **salvaguardia occupazionale** per il personale già occupato a tempo indeterminato da almeno 6 mesi.

Art. 32 – Fondo per l'occupazione

Si prevede per le **assunzioni** di Lavoratrici e Lavoratori delle **regioni del Mezzogiorno** con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile, un **aumento dell'importo erogato per tre anni dal Fondo** che passa da 3.000 a **3.500 euro**.

Le modalità di funzionamento del FOC sono **prorogate fino al 31/12/2022**.

Inoltre, sarà attivato un Gruppo di lavoro paritetico per gli opportuni adeguamenti delle discipline, anche in riferimento alle modifiche legislative intervenute, sia del Fondo per l'occupazione sia del Fondo di solidarietà per la riqualificazione e riconversione professionale per il sostegno dell'occupazione e del reddito. I lavori dovranno terminare entro il 30/6/2020.

Art. 35 – Lavoro a tempo parziale

Il comma 4 stabilisce che *l'impresa, in presenza di proprie esigenze tecniche, organizzative e produttive può accogliere domande di prestazioni a tempo parziale.*

Si aggiunge il comma 4bis che sancisce un c.d. "diritto individuale forte" (non condizionato per esempio da limitazioni percentuali) e che recita: **le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 L. 104/92 hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e che a loro richiesta il rapporto di lavoro viene trasformato da tempo parziale a tempo pieno.**

La nuova previsione normativa riguarda sia le fattispecie di cui al comma 3 ("gravità") sia quelle di cui al comma 1 dello stesso articolo 3.

Il **comma 6**, che prevede in linea generica la precedenza nell'accoglimento delle domande per *comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità* **viene rafforzato prevedendo la priorità** nei casi di **patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice/lavoratore, per assistenza di coniuge o genitore convivente con inabilità lavorativa, nonché nei casi di figlia, coniuge, genitore vittima di molestie e violenza di genere.**

È stata abolita la percentuale massima del 20% per la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Le Organizzazioni Sindacali e ABI raccomandano le imprese ad accogliere le domande a tempo parziale quale strumento di conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro.

Lavoro agile

È un nuovo capitolo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Il lavoro agile ha un suo riconoscimento nell'ambito della contrattazione di I livello e una propria regolamentazione per il settore, fondata su tre aspetti fondamentali: volontarietà, tutela della dignità e rispetto della salute e sicurezza. Le nuove esigenze personali e familiari dei dipendenti in tema di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro rendono necessarie nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa e l'evoluzione tecnologica, d'altro canto, rende possibile il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano tali richieste.

Con tale premessa si è definita una regolamentazione del lavoro agile (c.d. *smart working*) inteso come forma innovativa e flessibile della prestazione lavorativa di lavoro subordinato eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione e con l'utilizzo di strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

È solo su base volontaria e, salvo quanto stabilito dalla contrattazione aziendale, può essere svolto presso:

- altra sede/hub aziendale adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare dignità, salute e sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
- residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- altro luogo stabilito dalla contrattazione collettiva o indicato da lavoratrici/lavoratori e preventivamente autorizzato dall'azienda.

L'orario di lavoro della prestazione, le pause e i riposi restano quelli previsti dal Contratto Nazionale di categoria. La Lavoratrice od il Lavoratore potrà essere contattato durante l'orario di lavoro ed eventuali impedimenti tecnici dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda.

Il numero massimo di giornate in modalità di lavoro agile è di 10 giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo. Il buono pasto viene riconosciuto nelle giornate in cui l'attività lavorativa viene prestata in altra sede/hub aziendale. Sono previsti specifici interventi formativi per le Lavoratrici e i Lavoratori coinvolti e sono garantiti tutti i diritti sindacali regolati dall'Accordo nazionale sulle libertà sindacali.

Art. 38 – Obblighi delle Parti

Al comma 3 viene aggiunto che tutte le comunicazioni aziendali (circolari, ordini di servizio) devono essere redatte in lingua italiana.

Art. 41 – Lavoratrice/Lavoratore sottoposto a procedimento penale

Il comma 4 prevede che: *l'allontanamento dal servizio per motivi cautelari viene reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato.*

Si aggiunge un ulteriore comma che prevede l'**obbligo** dell'azienda a effettuare un **colloquio qualora venga richiesto dalla lavoratrice/lavoratore** allontanato dal servizio per motivi cautelari a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa.



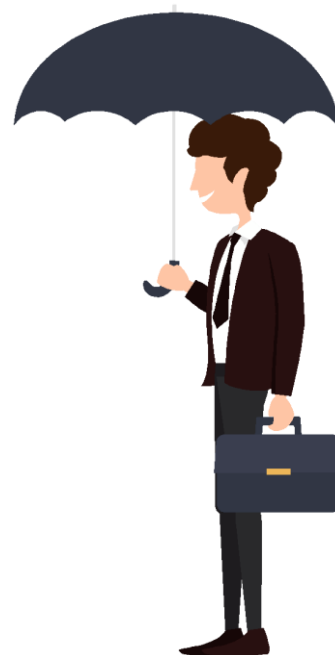
Art. 42 – Tutela per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni

Si riporta in CCNL quanto previsto dall'Accordo 8/2/2017 sulle Politiche Commerciali e organizzazione del lavoro per cui **tutte le spese legali saranno anticipate dalle imprese per ogni grado di giudizio.**

Art. 44 – Provvedimenti disciplinari

La gravità, la recidività della mancanza o il grado di colpa vanno **valutati tenendo conto delle circostanze di fatto.**

Il termine per rispondere alla contestazione aziendale **è aumentato a 7 giorni lavorativi** ed entro tale data la lavoratrice/lavoratore può **richiedere per iscritto l'accesso agli atti.** In questo caso **il termine di 7 giorni è interrotto e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'impresa dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.** ABI invita le imprese a circoscrivere l'iter procedimentale al tempo necessario.



Art. 57 – Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale

Vengono riconosciuti i **3 giorni di permesso** di cui all'art. 4 della L. 8/3/2000 n. 53 **anche in caso di ricovero di figli, coniugi, genitori. I permessi per figli, accordati per patologie legate all'apprendimento, sono retribuiti.**

Le imprese sono inoltre chiamate a valutare con particolare attenzione la concessione di permessi/congedi e aspettativa per **l'assistenza di figli in condizioni di disagio** (ad es. bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia)

È stata inserita una **raccomandazione** delle Parti sia riguardo alla **concessione delle flessibilità** di cui all'art. 57 e 108 per la conciliazione tra attività professionale e vita familiare per i **genitori** e i **prestatori di assistenza**, sia riguardo alle esigenze di permessi e congedi connesse ai **percorsi di adozione** (inclusa la fase di riconoscimento idoneità), **affido** e **tutela dei minori.**

Art. 58 – Malattie e infortuni

Viene prevista la **flessibilità di orario in entrata** con spostamento dell'orario di uscita e **permessi con riduzione della prestazione giornaliera** e successivo recupero entro 1 mese **per lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico-degenerative e/o che si sottopongono a terapie salvavita.**

Nei casi di malattie oncologiche o patologie di analoga gravità la **durata massima dell'aspettativa non retribuita è elevata a 24 mesi.**

Art. 59 – Maternità

Il capitolo viene modificato in "Maternità e Paternità". Per la **paternità** ai lavoratori spettano **7 giorni di permesso retribuito** fruibili **fino al 5° mese** dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento della figlia/figlio. **L'impresa può accordare fino al 1° anno di vita del bambino,** a lavoratrici e lavoratori che ne facciano richiesta, **una riduzione della durata dell'intervallo.**

Art. 69 – Iniziative sociali (paragrafo "Provvidenze per i disabili")

Il paragrafo viene modificato in **"Inclusione e provvidenze per le persone diversamente abili".**

Le imprese dovranno **comunicare** al proprio interno **le persone competenti** per la gestione del tema, quale ad esempio, il **disability manager** e dovranno **garantire una adeguata dotazione di postazioni e presidi a supporto**; dovranno inoltre **informarne gli organismi sindacali aziendali** che saranno aggiornati anche sugli sviluppi delle iniziative eventualmente condivise.

Si aggiunge il paragrafo “**Unioni civili**” e si riconoscono le disposizioni previste dalla L. 20/5/2016 n. 76. Si costituisce la Commissione paritetica denominata “**Commissione Politiche per l’inclusione**”.

Art. 72 – Formazione

Nella valutazione congiunta prevista dal comma 8 circa programmi, criteri, tempi, modalità e accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore **dovranno essere adeguatamente considerate le esigenze del personale diversamente abile**.

Le parti dichiarano l’importanza dell’efficacia e della effettività di fruizione della formazione anche attraverso l’utilizzo delle nuove tecnologie al fine anche di promuovere la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. **Le Aziende e i Gruppi, in via sperimentale, potranno realizzare modalità di formazione a distanza su base volontaria.**



Banca del Tempo

Definizione delle linee guida e possibilità di istituirla nelle Aziende/Gruppi dove non ancora presente.

Art. 73 – Sviluppo professionale e di carriera

Al comma 2 che definisce l’impegno delle imprese “*a valorizzare e sviluppare le capacità professionali*” si aggiunge l’inciso: **evitando ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera**. Ai fini dell’**esperienza pratica di lavoro**, compresa quella utile ai **percorsi professionali**:

- **il periodo di congedo parentale** è utile per un **massimo di 5 mesi**;
- **il cumulo tra congedo parentale e congedo di maternità** è utile per un **massimo del 50%**.

Art. 75 – Valutazione della Lavoratrice e del Lavoratore

L’Ipotesi di Accordo prevede che l’**Accordo 8/2/2017** in tema di **politiche commerciali e organizzazione del lavoro** sia allegato e parte integrante del CCNL. Mutuando quanto già stabilito tra le Parti in quell’Accordo, viene inserito in tema di valutazione della prestazione un nuovo comma nell’art. 75: **Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva e intensa** (di cui all’art. 38).



Artt. 88 e 111 – Trasferimenti

Il trasferimento della lavoratrice/lavoratore QD di 1^a e 2^a livello non può essere disposto senza consenso in caso abbiano compiuto **52** (ex 47) anni di età e abbiano maturato 22 anni di servizio. Per le lavoratrici/lavoratori delle AAPP il limite è **50 anni** di età (ex 45), sempre con 22 anni di servizio.

Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria

Ha il compito di monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione per **elaborare soluzioni condivise** atte al **costante aggiornamento del CCNL** anche al fine di individuare **nuove mansioni e figure professionali e del loro relativo inquadramento**. Le eventuali individuazioni di nuove figure e il relativo inquadramento **nell'ambito della contrattazione di secondo livello** saranno in linea con il **parere favorevole del Comitato**. Tale previsione **sostituisce il comma 7 dell'art. 82 e il comma 10 dell'art. 90** circa le intese in tema di inquadramenti che possono essere definite nelle aziende e/o Gruppi.



Disconnessione

È riconosciuto il diritto alla **disconnessione della Lavoratrice e del Lavoratore fuori dal proprio orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza**: salve eventuali specifiche esigenze, non potrà essere richiesta la connessione a sistemi aziendali, per cui la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi e, nel caso di eventuale ricezione di comunicazioni aziendali, non dovrà attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

Licenziamento illegittimo

Le Parti auspicano interventi legislativi a tutela di Lavoratrici e Lavoratori nei casi di licenziamenti disciplinari illegittimi per insussistenza del fatto contestato o per sua irrilevanza disciplinare.

Commissione nazionale per la Sicurezza

Art. 10 Verbale di Accordo 4/2/2016: i **componenti** della Commissione saranno **designati entro il 31/3/2020** e i **lavori** saranno **avviati entro il 30/4/2020**.

Allegati e parte integrante del CCNL

- **Verbale di accordo 8/3/2017** in tema di utilizzo del **congedo per le donne vittime di violenza di genere**;
- **Dichiarazione congiunta del 12/2/2019** in materia di **molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro**;
- **Accordo 8/2/2017** in tema di **politiche commerciali e organizzazione del lavoro**.

PARTE ECONOMICA

Salario

L'Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL firmata il 19 dicembre 2019 ha senza dubbio il merito di aver conseguito un forte aumento economico che va ben oltre le dinamiche inflattive previste nel quadriennio 2019/2022 e realizza una vera e propria rivalutazione del salario reale della categoria. L'ISTAT, per i quattro anni di valenza del CCNL, **stima** un complessivo **4,1%** di indice inflattivo IPCA (2019: 0,9%; 2020: 1%; 2021: 1,1%; 2022: 1,1%), ma è ipotizzabile che nel quadriennio, complessivamente, l'inflazione verificata si attesti anche al di sotto del 4%.

Anche in questo rinnovo, essendo invariati gli importi degli Scatti di anzianità e dell'Ex ristrutturazione tabellare (riepilogati nella tabella a destra), l'incremento va misurato sul **livello retributivo di riferimento (3 Area Professionale – 4 Livello)** e non sulla **figura media** di settore (**3A4L + 7 scatti di anzianità**). L'aumento a regime della voce **stipendio** relativa alla **3A4L** è di **190,00€** e segna dunque, rispetto al tabellare del CCNL del 2015, un incremento del **6,99%** (con una media che va ben oltre il 6% se rapportato ai diversi livelli retributivi). **La rivendicazione salariale della Piattaforma (200,00€), basata su stime inflattive del 2018, è stata sostanzialmente colta, pur nella valenza contrattuale quadriennale, con il pieno riconoscimento politico fondamentale del lavoro svolto da tutta la Categoria.**

Tale incremento riconosce di fatto la produttività delle Lavoratrici e dei Lavoratori del settore che, con notevoli sacrifici e impegno straordinario, hanno permesso all'intero sistema di superare la dura crisi degli ultimi anni mantenendo il rapporto di fiducia con la clientela e i territori (nonostante la cattiva, a volte fraudolenta, gestione di molte aziende e la progressiva riduzione degli sportelli). Gli aumenti, inoltre, innalzando di quasi 7 punti percentuali la voce **stipendio del 3A4L**, consentono un significativo recupero nella dinamica del **TFR** la cui **base di calcolo**, in via transitoria e per la durata di questo rinnovo contrattuale, sarà costituita da **stipendio, scatti di anzianità ed ex ristrutturazione tabellare**.

Gli aumenti contrattuali saranno riconosciuti in **tre tranche** che per i **190,00€ della 3A4L** saranno così modulate:

1 gennaio 2020	80,00€
1 gennaio 2021	70,00€
1 dicembre 2022	40,00€

SCATTI / EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE			
Livelli	Scatti	Ex ristruttur.	Totale
CCNL 2015	€	€	€
QD4	95,31	14,30	109,61
QD3	95,31	14,30	109,61
QD2	41,55	7,99	49,54
QD1	41,55	7,99	49,54
3A4L	41,55	7,99	49,54
3A3L	41,55	7,99	49,54
3A2L	41,55	7,99	49,54
3A1L	41,55	7,99	49,54
2A3L	35,57	6,83	42,40
2A2L	29,07	5,59	34,66
2A1L	29,07	5,59	34,66
1ALU+GN	21,17	4,07	25,24
1ALU	20,12	3,87	23,99
Aree Professionali			
Quadri Direttivi 1° e 2° Livello			
In servizio al 19.12.1994			max 12
Assunti post 19.12.1994			max 8
Quadri Direttivi 3° e 4° Livello			

Lo sviluppo degli aumenti per tutti i livelli retributivi (al netto degli scatti di anzianità e dell'ex ristrutturazione tabellare) e la relativa **nuova scala parametrica** a regime sono rappresentati nella tabella a margine.

PROSPETTO AUMENTI IPOTESI ACCORDO RINNOVO CCNL ABI

Livelli retributivi	Stipendio attuale	Aumento mensile dal 1.1.2020	Aumento mensile dal 1.1.2021	Aumento mensile dal 1.1.2022	Totale aumento	Stipendio dal 1.12.2022	Stipendio per 13 mensilità	NUOVA SCALA PARAMETRALE
QD4	4.320,26	107,49	94,06	53,75	255,30	4.575,56	59.482,28	210,34
QD3	3.667,18	93,40	81,73	46,70	221,83	3.889,01	50.557,13	178,78
QD2	3.272,81	88,66	77,58	44,33	210,57	3.483,38	45.283,94	160,13
QD1	3.083,04	84,50	73,94	42,25	200,69	3.283,73	42.688,49	150,95
3A4L	2.716,90	80,00	70,00	40,00	190,00	2.906,90	37.789,70	133,63
3A3L	2.520,28	69,02	60,39	34,51	163,92	2.684,20	34.894,60	123,39
3A2L	2.381,03	65,20	57,05	32,60	154,85	2.535,88	32.966,44	116,58
3A1L	2.259,05	61,86	54,13	30,93	146,92	2.405,97	31.277,61	110,60
2A3L*	2.123,77	55,93	48,94	27,97	132,84	2.175,31	28.279,03	100,00
2A2L	2.042,47							
2A1L**	1.987,28							
1ALU + g. nott.**	1.899,96							
1ALU**	1.850,82							

Unificazione 1^a e 2^a Area Professionale

L'ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL prevede l'unificazione della 1^a e della 2^a Area Professionale in un'unica Area che corrisponde al Livello retributivo dell'ex 2A2L (stipendio 2.042,47€ - scatto di anzianità 29,07€ - ex ristrutturazione tabellare 5,59€); anche in virtù di tale accorpamento cambia la scala parametrica. Inoltre, richiamando la tabella:

*Il personale già inquadrato nella 2A3L, di cui all'art. 92 CCNL 31.03.2015, conserva sotto forma di **"integrazione stipendio ex CCNL 2019"**, **non riassorbibile** in caso di futuri incrementi retributivi, la differenza di trattamento economico relativa alla voce stipendio e, eventualmente, alla voce scatti di anzianità/importo ex ristrutturazione tabellare. Per calcolarla (il calcolo va fatto sulla retribuzione in essere al momento della stipula del CCNL) occorre sottrarre dallo **"stipendio teorico"** relativo all'ex 2A3L la nuova Tabella stipendiale.

Esempi:

Ex 2A3L 3sc. > 2.250,97 (stipendio + scatti + ex ristr. CCNL 2015) - 2.146,45 (stipendio + scatti + ex ristr. CCNL 2015 - 2A2L) = 104,52 €.

Ex 2A3L 8sc. > 2.462,97 (stipendio + scatti + ex ristr. CCNL 2015) - 2.319,75 (stipendio + scatti + ex ristr. CCNL 2015 - 2A2L) = 143,22 €.

Il valore dell'integrazione, in altri termini, è uguale al differenziale stipendio tra ex 2A3L ed ex 2A2L (81,30€) + differenziale scatti/ex ristr. (7,74€) x numero scatti.

****Per il personale già inquadrato nella 1A e nella 2A1L, di cui agli artt. 91 e 92 CCNL 31.03.2015, la nuova voce stipendio **assorbirà fino a concorrenza l'importo maturato a titolo scatti di anzianità/importo ex ristrutturazione tabellare**. Il residuo inferiore all'importo intero di uno "scatto di anzianità" + "importo ex ristrutturazione tabellare" verrà conservato a titolo di **"integrazione scatti di anzianità"** e assorbito al momento della maturazione dello scatto successivo.**

Esempi:

Ex 2A1L 6sc. > 2.195,24 > inquadrato 2A 4sc. > 2.181,11 - residuo = 14,13 € da assorbire allo scatto successivo.

Ex 1ALU+GN 8sc. > 2.101,88 > inquadrato 2A 1sc. > 2.077,13 - residuo = 24,75 € da assorbire allo scatto successivo

Abolizione Livello retributivo di inserimento – apprendistato

È uno dei risultati più importanti dell'Ipotesi di accordo: dopo due rinnovi contrattuali viene abolito il *gap* salariale per i neo assunti (rimodulato al -10% nel CCNL 2015, art. 46). Per le/i colleghe/i già in servizio e inquadrati al livello retributivo di inserimento professionale (compresi gli apprendisti) verrà riconosciuto dal FOC un importo come **"integrazione ex FOC 2019"** a decorrere dall'entrata in vigore dell'accordo e sino al termine del periodo di corresponsione del livello retributivo di inserimento, a concorrenza della penalizzazione del 10%.



A parità di lavoro, parità di salario: questo rivendicavamo in Piattaforma e l'obiettivo è stato colto!

Tale **integrazione** (per tredici mensilità) è di **225,91€** lordi mensili. Per gli **apprendisti che, al 19.12.2019, abbiano prestato servizio effettivo per meno di 18 mesi, l'integrazione è di 90,62€** lordi mensili **fino al 18° mese** di servizio effettivo in apprendistato. Al termine del 18° mese anche all'apprendista sarà riconosciuto l'importo di 225,91€.

Per le nuove assunzioni effettuate dopo il 19.12.2019 saranno le Aziende a riconoscere il salario pieno, essendo abrogato l'art. 46 del CCNL 2015.

Ai destinatari dell'**integrazione ex FOC 2019** così come ai futuri nuovi assunti verranno riconosciuti gli aumenti tabellari secondo le modalità stabilite nell'Ipotesi di Accordo.