



Anno Nuovo Contratto Nuovo

“Uno dei migliori contratti collettivi di lavoro da oltre vent’anni” commenta Emilio Contrasto, Segretario Generale di UNISIN/CONFSAI – Unità Sindacale Falcri / Silcea / Sinfub, al termine della lunga trattativa che ha portato oggi al rinnovo del contratto nazionale per i lavoratori del credito. Occorre ricordare che il contratto era scaduto da quasi un anno e che la trattativa ha visto momenti di aspro confronto, rischiando spesso la rottura. **“L’incremento di € 190,00 mensili**, che sarà suddiviso in tre tranches delle quali la prima già da gennaio 2020, ci consente di affermare di aver centrato pressoché pienamente l’obiettivo economico: ricordo che solo fino a pochi giorni fa, a fronte della nostra rivendicazione di € 200,00, l’ABI era ferma a € 135,00”, spiega Contrasto che sottolinea poi che nel testo “viene anche abolita la penalizzazione economica per i neoassunti”. Oltre all’aspetto economico, secondo il Segretario Generale di UNISIN/CONFSAI vi sono numerosi altri elementi di soddisfazione: “abbiamo migliorato gli aspetti di natura sociale, con attenzione alle fasce più deboli, alla disabilità ed alla diversity, ai genitori con figli affetti da problemi legati all’apprendimento, alle tutele della salute in caso di gravi patologie e di malattie oncologiche, alla conciliazione vita/lavoro con nuove importanti previsioni in termini di diritto al part time. Inoltre, viene sancito il diritto alla disconnessione ed introdotta una specifica normativa di Settore per il lavoro agile”.

“Importante è anche il rafforzamento delle tutele sul piano disciplinare e su quello delle responsabilità civili e penali per i colleghi e il recepimento nel contratto delle previsioni contro le pressioni commerciali conte-

nute nell’accordo di Settore. Ciò consentirà, in linea con la nostra piattaforma e con l’impegno sociale del Sindacato, una maggiore e più concreta tutela della clientela e del risparmio. Di fondamentale importanza, inoltre, è il rafforzamento dell’area contrattuale che ricomprenderà la gestione dei crediti deteriorati (NPL e UTP) a garanzia dei lavoratori e della clientela in generale”.

“Grande novità – continua Contrasto – è la nuova cabina di regia sulla digitalizzazione che ci consentirà di governare i cambiamenti organizzativi e del lavoro derivanti dalle nuove tecnologie che sempre più investiranno il Settore”.

La trattativa non ha risparmiato insidie, infatti, continua Contrasto, “abbiamo respinto diversi attacchi dei banchieri”. “Certo, abbiamo dovuto trovare una mediazione su alcuni aspetti e dunque resta immutata temporaneamente la base di computo del TFR” continua il Segretario Generale di UNISIN/CONFSAI “e abbiamo fortemente contenuto le modifiche sulla mobilità rispetto a quanto inizialmente richiesto da ABI”. Infine, riguardo alla sfida sul diritto alla reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo, Contrasto spiega che “abbiamo condiviso un invito congiunto, da parte di banche e sindacati, al legislatore affinché venga rivista l’attuale iniqua normativa, anche alla luce dei recenti orientamenti giurisprudenziali”.

“Nel settore siamo chiamati ad affrontare situazioni complicate e nuove crisi bancarie” conclude Contrasto, “anche per questo aver definito un siffatto contratto è il miglior dono che, a ridosso del Natale, potevamo fare ai lavoratori, alla clientela ed all’intera economia del Paese”.

Sintesi dell'Accordo

Documento di sintesi a cura di UNISIN

Nella giornata di Giovedì 19 Dicembre u.s. è stato firmato l'accordo di rinnovo del Contratto Nazionale di categoria che sarà sottoposto alle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori nei prossimi mesi. Di seguito riportiamo una sintesi dell'accordo.

AREA CONTRATTUALE

Viene mantenuta e rafforzata l'area contrattuale attraverso l'inserimento di uno specifico comma (comma 7, art. 1 CCNL) che prevede il mantenimento della disciplina del contratto nazionale, tempo per tempo vigente, a quei soggetti che, svolgendo attività di gestione NPL e/o UTP, vengono ceduti a società non controllate.

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

Rafforzate alcune procedure di confronto e prevista una semplificazione delle stesse in fase di stesura dell'articolato.

Ampliata l'informativa annuale prevista dall'art. 12 prevedendo:

- elenco degli appalti in essere;
- numero delle lavoratrici e dei lavoratori in lavoro agile;
- numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari applicati;
- illustrazione dell'attività svolta dalle com-

missioni/organismi bilaterali di confronto; Rafforzata la procedura di confronto sugli appalti (art. 19):

- aumentando a 20 le giornate disponibili di confronto complessivo della relativa procedura aziendale;
- prevedendo una specifica raccomandazione delle parti alle imprese committenti, affinché promuovano nel contratto di appalto una "clausola sociale" al fine di garantire la salvaguardia occupazionale per il personale. Saranno inoltre armonizzate le procedure di confronto sulle ristrutturazioni/riorganizzazioni/rami di azienda/occupazione di cui agli articoli 17 e 20.

FONDO PER L'OCCUPAZIONE (F.O.C.)

Esteso il raggio di azione del F.O.C. mediante l'aumento del contributo a € 3.500 per l'assunzione di lavoratrici e lavoratori nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile.

DIGITALIZZAZIONE

Istituito il Comitato Nazionale Bilaterale e Paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'Industria Bancaria con funzioni di "Cabina di Regia" dei processi di digitalizzazione. Il nuovo organismo avrà compiti di analisi, monitoraggio e di elaborazione anche al fine di proporre soluzioni al tavolo negoziale nazionale.

PARTE ECONOMICA

La voce stipendio è così incrementata:

Inquadramento	Aumento mensile dal 1/1/2020	Aumento mensile dal 1/1/2021	Aumento mensile dal 1/12/2022	Totale
QD 4° Livello	€ 107,49	€ 94,06	€ 53,75	€ 255,30
QD 3° Livello	€ 93,40	€ 81,73	€ 46,70	€ 221,83
QD 2° Livello	€ 88,66	€ 77,58	€ 44,33	€ 210,57
QD 1° Livello	€ 84,50	€ 73,94	€ 42,25	€ 200,69
3° Area 4° Livello	€ 80,00	€ 70,00	€ 40,00	€ 190,00
3° Area 3° Livello	€ 69,02	€ 60,39	€ 34,51	€ 163,92
3° Area 2° Livello	€ 65,20	€ 57,05	€ 32,60	€ 154,85
3° Area 1° Livello	€ 61,86	€ 54,13	€ 30,93	€ 146,92
Ex 1° e 2° Area	€ 55,93	€ 48,94	€ 27,97	€ 132,84

Inoltre nell'ottica di un riequilibrio generazionale in chiave salariale è stato eliminato il "livello retributivo di inserimento professionale" (ex art. 46 CCNL) per i nuovi assunti dalla data di sottoscrizione dell'accordo di rinnovo, che prevedeva un gap salariale del 10%.

Per i colleghi già in servizio, destinatari del livello retributivo di inserimento professionale, ivi compresi gli apprendisti, sarà riconosciuto a carico del F.O.C. un importo denominato "integrazione ex FOC 2019" a decorrere dalla data di entrata in vigore dell'accordo e sino al termine del periodo di corresponsione del livello retributivo di inserimento di cui al suddetto articolo, a compensazione della penalizzazione prevista.

Sempre in tema economico è stato confermato che per il periodo di vigenza del nuovo CCNL (1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2022) il trattamento di fine rapporto è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

TUTELE

Sono state previste alcune significative modifiche alla parte che attiene alle tutele in favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori del settore.

In particolare:

Art. 44

(Provvedimenti disciplinari)

Viene esteso a 7 giorni lavorativi il termine di difesa. Viene inoltre previsto il diritto dell'accesso agli atti oggetto del provvedimento;

Art. 42

(Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni)

Recepito quanto previsto dall'accordo sulle politiche commerciali (art. 7 Accordo 8 Febbraio 2017) che prevede l'anticipo delle spese legali da parte delle imprese;

Art. 41

(Lavoratrice/Lavoratore sottoposto a procedimento penale)

Previsto il diritto delle Lavoratrici/Lavoratori ad essere colloquiati su richiesta;

Art. 38

(Obblighi delle parti)

Le comunicazioni interne all'azienda e quelle dirette ai dipendenti e al sindacato devono essere espresse in lingua italiana.

INQUADRAMENTI

Vengono ridotti i livelli di inquadramento a 9 per effetto dell'accorpamento della 1° e della 2° Area in un unico livello retributivo. Previsto il riconoscimento di uno specifico assegno "ad-personam" che garantirà i livelli retributivi raggiunti secondo criteri di dinamicità propri. Mantenuto il Cantiere sugli Inquadramenti (art. 26) che, insieme alla nuova Cabina di Regia, avrà il compito di rivedere l'intero assetto normativo anche alla luce delle novità che potranno emergere dalla digitalizzazione.

POLITICHE COMMERCIALI

Recepito integralmente l'Accordo sulle Politiche Commerciali e l'Organizzazione del Lavoro 8 febbraio 2017 al fine di prevenire politiche commerciali improprie e le relative pressioni sulle Lavoratrici ed i Lavoratori.

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Nell'ottica di migliorare il clima e il benessere in azienda sono state sviluppate alcune normative sulla conciliazione vita e lavoro:

• PART TIME (art.35)

Riconosciuto il rapporto di lavoro a tempo parziale quale strumento atto a svolgere una funzione sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Introdotto il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per le lavoratrici e i lavoratori.

EDITORE ASSOCIAZIONE SINDACALE
DIPENDENTI E PENSIONATI
GRUPPO UBI BANCA E AZIENDE
CONTROLLATE E COLLEGATE

Via Cimabue, 153 - 87036 RENDE (CS)
Tel. e Fax: 0984. 791741

DIRETTORE RESPONSABILE
Emilio Contrasto

CAPO REDATTORE
Innocenzo Parentela

COORDINATORI REDAZIONALI:
Nino Lentini
Gianfranco Suriano
Natale Zappella

web: www.unisinubi.it
e-mail: alplurale@falcriubi.it

Progetto e Realizzazione Grafica:
IVAC Grafica & Pubblicità
www.ivacgrafica.it

STAMPA:
IVAC Grafica & Pubblicità
Via di Villa Bonelli, 14 - 00149 ROMA
Tel. e fax 06.55282221 - 06.45439325

Autorizzazione del Tribunale di Cosenza
n. 596 del 3 aprile 1997

Iscritto al Registro degli Operatori
di Comunicazione al numero 9398

Gli articoli firmati impegnano solo gli autori che ne sono pienamente responsabili e rappresentano il pensiero personale degli stessi. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.

ri con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge n.104/1992. Sono inoltre state ampliate le priorità per l'accoglimento delle domande a Part Time ed eliminata la percentuale massima di accoglimento del 20% prevista nel precedente articolato.

• UNIONI CIVILI

Piena e integrale applicazione delle disposizioni previste dalla Legge n.76/2016 (cosiddetta Legge "Cirinnà").

• GENITORIALITA' PERMESSI E FLESSIBILITA'

All'art. 57 è previsto che i 3 gg. di permesso di cui all'art. 4 della Legge n.53/2000 sono usufruibili anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero. Vengono stabiliti anche permessi retribuiti durante l'anno scolastico per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento e con bisogni educativi speciali (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA). Introdotti (art. 59) 7 giorni di permesso retribuiti in occasione della paternità – assorbibili dai permessi analoghi previsti dalla legge – fruibili fino al 5° mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio. Possibilità di ridurre la pausa pranzo – di cui all'art 104 CCNL – per la Lavoratrice e il Lavoratore che ne faccia richiesta entro l'anno di vita del bambino.

• BANCA DEL TEMPO

Previste linee guida per l'istituzione della Banca del tempo nelle aziende/gruppi che non si siano già dotati di una propria regolamentazione. La Banca del tempo costituisce un bacino annuale di ore di assenza retribuita a favore dei colleghi che, in via eccezionale, hanno necessità di ulteriori dotazioni di permessi rispetto a quelli già previsti. Viene alimentata dall'azienda secondo quanto stabilito dagli accordi di secondo livello e dalle donazioni di ferie e/o permessi, a titolo gratuito, delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITA'

Costituita la Commissione Nazionale per l'Inclusione con i seguenti compiti:

- stimolare nel settore la cultura di Pari Opportunità e Inclusione attraverso la promozione di iniziative volte ad attuare la normativa comunitaria e nazionale;
- promuovere piani di azioni positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che

ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità. Previste modifiche all'art. 69 in tema di Inclusione e provvidenze per le persone diversamente abili, con l'obiettivo di favorire una organizzazione "disability friendly" anche con l'individuazione di una specifica figura quale quella del "disability manager".

LAVORO AGILE

E' stata introdotta la normativa sul lavoro agile (Smart Working) a livello di settore quale strumento del tutto volontario a disposizione delle Lavoratrici e dei Lavoratori per conciliare i tempi di vita e di lavoro. La prestazione lavorativa potrà essere svolta presso altra sede/hub aziendale, altro luogo autorizzato dal datore di lavoro oppure presso la residenza privata/domicilio della Lavoratrice/Lavoratore.

La prestazione lavorativa sarà effettuata entro i limiti di durata dell'orario giornalieri e settimanale e non potrà superare il limite massimo di 10 giornate mensili, salvo diversi accordi di secondo livello.

Lo svolgimento del lavoro agile non muterà i diritti e i doveri posti in capo alle parti, non costituirà variazione della sede di lavoro e non modificherà il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Inoltre l'adesione al lavoro agile sarà accompagnata da specifici interventi formativi rivolti ai soggetti coinvolti – compresi i loro responsabili – finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della relativa prestazione.

DISCONNESSIONE

Le comunicazioni di lavoro, salvo casi del tutto eccezionali, potranno avvenire soltanto attraverso i mezzi aziendali e nell'ambito dell'orario di lavoro. Per garantire l'effettivo diritto alla disconnessione la Lavoratrice e il Lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione per evitare la ricezione di comunicazioni aziendali oltre il proprio orario giornaliero.

TRASFERIMENTI

A fronte della richiesta di smantellare la normativa sulle tutele che attengono la mobilità territoriale di cui agli art. 88 e art 111, sono stati modificati i soli requisiti di anzianità già previsti dal CCNL incrementando gli stessi di 5 anni.