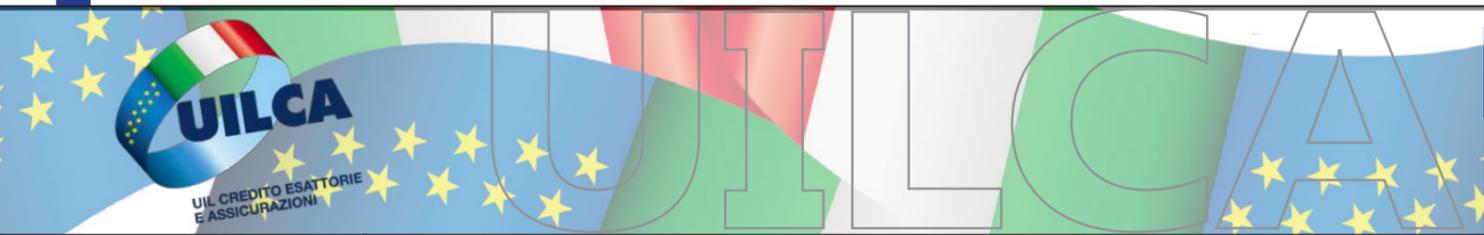




Un Contratto Nazionale di Svolta

**Salario e molto altro per valorizzare le persone,
guardando al futuro del credito e del Paese**





Un Contratto Nazionale di Svolta

Salario e molto altro per valorizzare le persone, guardando al futuro della categoria dei bancari, del credito, dell'occupazione e del Paese

di Fulvio Furlan

L'importanza dell'accordo di rinnovo del Contratto Nazionale del credito, firmato dalle Organizzazioni Sindacali del settore unitariamente e dall'Abi lo scorso 19 dicembre, risiede in alcuni aspetti che vanno oltre le soluzioni trovate nel merito per le varie tematiche affrontate.

In primo luogo l'intesa conseguita risponde in modo concreto alla logica insita nell'ampia e articolata Piattaforma rivendicativa sindacale di non limitare il confronto per il rinnovo alla gestione di situazioni esistenti o circoscritte, ma di rilanciare il Contratto Nazionale quale riferimento solido per affrontare il futuro del settore del credito, delle banche e delle donne e degli uomini che vi lavorano.

In questo senso è importante che sia stato conseguito l'obiettivo, sostenuto con forza dalla Uilca, di porre al centro del rinnovo contrattuale la **persona**, trovando soluzioni per garantirla e valorizzarla nella sua inte-

rezza, quindi, in termini salariali, professionali e per quanto concerne gli aspetti umani e famigliari.

In merito alla **retribuzione**, l'aumento medio mensile a regime di 190 euro per la figura dell'A3L4 e l'eliminazione della retribuzione di ingresso ridotta per i neo assunti rappresentano il raggiungimento della quasi totalità delle richieste presentate dal sindacato.

In particolare va rilevato che, oltre al riconoscimento della dinamica inflattiva, si è ottenuto quello per l'aumento di produttività del settore e per i sacrifici sopportati negli ultimi anni dai bancari, con solo la conferma per i prossimi tre anni del calcolo del Tfr sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare.

Molti sono poi gli elementi concordati sotto gli altri profili, tra cui, in particolare, in tema di **tutele**, con attenzione ai dipendenti soggetti a procedimenti disciplinari e coinvolti in vicende giu-

L'intesa rilancia il Contratto Nazionale quale riferimento per affrontare il futuro del credito

Sommario

2 Quando le formiche spostano un elefante
di Massimo Masi

3 Un Contratto Nazionale di Svolta
di Fulvio Furlan

6 L'Accordo con ABI: i punti salienti
di Giuseppe Bilanzuoli e Valentina Bombardieri

11 Rinnovo nel Credito: è stato detto
a cura di Valentina Bombardieri

Editoriale di Massimo Masi - segretario generale Uilca

Quando le formiche spostano un elefante

Se le formiche si mettono d'accordo, possono spostare un elefante.
(Proverbio del Burkina Faso).

Quando il 16 dicembre 1999 fui eletto segretario nazionale certamente non pensavo, che vent'anni dopo avrei firmato – come segretario generale – un rinnovo di Contratto Nazionale così soddisfacente, come quello raggiunto giovedì 19 dicembre.

In questi 20 anni ho e abbiamo visto e vissuto situazioni di ogni tipo: crisi delle banche Iri; l'istituzione del Fondo di Solidarietà per il nostro settore, le ristrutturazioni e le fusioni delle tante banche italiane, con la scomparsa della Cassa di Risparmio e delle Banche Popolari; la crisi economica mondiale e italiana peggiore della storia; il quasi fallimento di tanti istituti di credito, tra cui gli ultimi casi del Monte dei Paschi di Siena, Carige e Banca Popolare di Bari; scandali, rubeerie, mancati controlli da parte delle Autorità preposte, false consulenze, fidi facili come conseguenze di una diffusa mala gestio. Ancora. Esuberi a iosa; continui e pesanti contenimenti dei costi; chiusure di filiali; budget esorbitanti; pressioni commerciali incessanti e vessatorie; tutto a rappresentare l'altra faccia dell'incapacità gestionale di molti manager bancari.

È in questo contesto, così difficile e complicato, che abbiamo rinnovato un Contratto di Lavoro, senza un'ora di sciopero e con un risultato davvero importante.

Perché è potuto accadere?

Perché abbiamo presentato una Piattaforma Sindacale credibile e sui suoi contenuti si è trattato.

Perché l'unitarietà delle Organizzazioni Sindacali ha di fatto rappresentato un valore aggiunto alla trattativa

Perché le Banche, l'Abi, la delegazione trattante datoriale si sono resi conto che dopo tanti anni di sacrifici le Lavoratrici e i Lavo-

...continua a pagina 4

Il segretario generale della Uilca Massimo Masi.



Di spalle il segretario generale della Uilca Massimo Masi mentre firma l'ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Nazionale. Di fronte a lui parte della delegazione dell'Abi, da destra il direttore centrale dell'Abi Stefano Bottino, il presidente del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro dell'Abi Salvatore Poloni, il direttore generale dell'Abi Giovanni Sabatini e l'amministratore delegato e direttore generale della Banca del Piemonte Camillo Venesio.



Periodico di informazione della Uilca Nazionale

Direttore Editoriale
Massimo Masi

Direttore Responsabile
Fulvio Furlan

Comitato di Redazione

Giuseppe Bilanzuoli
Simona Cambiati
Giuseppe Del Vecchio
Francesco Molinari
Massimiliano Pagani
Renato Pellegrini
Giovanna Ricci
Mariangela Verga

Redazione

Valentina Bombardieri

Progetto Grafico e Impaginazione

Caterina Venturin

Direzione

Uilca Nazionale
via Lombardia, 30
00187 - Roma
Telefono 06-4203591
Fax 06-484704
e-mail: uilca@uilca.it

...continua da pagina 2

ratori del credito andavano premiati per quello che hanno fatto, tutti i giorni, a difesa della credibilità del settore, riportando un po' di fiducia nel sistema bancario.

Perché siamo alla vigilia di nuovi e significativi mutamenti nel nostro settore, per la presentazione di nuovi Piani Industriali, per la rivoluzione digitale in atto, per le future e possibili aggregazioni e interazioni commerciali, non solo fra soggetti bancari, ma anche assicurativi e finanziari.

Questo mio ultimo rinnovo del Contratto Nazionale è stato, certamente, il migliore (anche se ogni Contratto va contestualizzato nel proprio periodo), e chiudo questa mia esperienza di vita lavorativa con grande soddisfazione, perché abbiamo ottenuto tutti gli obiettivi che ci eravamo posti: salario, diritti, tutele, miglior qualità del lavoro, Cabina di Regia per affrontare le nuove sfide delle innovazioni tecnologiche.

Adesso tocca a voi, Lavoratrici e Lavoratori, giudicare la validità di questo rinnovo.

Toccherà a voi, assieme ai rappresentanti sindacali, difendere i valori di questo sistema, spesso atipico nel panorama italiano, di relazioni sindacali diverse e più avanzate rispetto ad altre categorie.

Infine consentitemi un ringraziamento ai miei colleghi segretari generali delle altre sigle: Lando, Riccardo, Giuliano ed Emilio. Assieme abbiamo spostato un elefante. ●

diziarie; **diritti, conciliazione vita e lavoro**, con l'importante definizione del Part Time quale strumento utile a tale fine e non più solo alla riduzione del costo del lavoro e l'introduzione di nuovi permessi, aspettative e flessibilità; **benessere lavorativo e inclusione sociale**, con la costituzione di un'apposita commissione che guarda alle pari opportunità anche in ottica di diversity e disability.

Per quanto riguarda l'ambito professionale il rinnovo contrattuale ribadisce e rafforza il ruolo del bancario, consolidando l'ambito della sua attività con il mantenimento dell'**Area Contrattuale** e la sua estensione, con la garanzia di applicazione del Ccnl del credito anche in caso di cessione di attività inerenti **Npl** e **Utp**.

Su **Mobilità Territoriale e Inquadramenti** è stato respinto il tentativo dell'Abi di incidere in modo profondo sulla loro strutturazione.

Sul primo tema si è aumentato di 5 anni il solo criterio anagrafico individuato negli articoli 88 e 111, in linea con un invecchiamento medio del personale. Il secondo, a parte un limitato riassetto dei livelli inquadramentali sen-

za incidere sui livelli retributivi, come proposto da Abi, è stato invece demandato a un successivo momento di confronto complessivo nel Comitato Nazionale Bilaterale e Paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'Industria Bancaria, con funzioni di **Cabina di Regia**.

Questo istituto bilaterale rappresenta peraltro una delle novità più importanti del rinnovo contrattuale, poiché conferma il valore delle relazioni sindacali nel settore, quale strumento per affrontare i problemi anche in ottica futura e, nel merito, evidenzia la volontà comune delle Organizzazioni Sindacali e delle Banche di affrontare insieme i processi futuri determinati dalla **digitalizzazione**, cercando di monitorarne, studiarne e anticiparne le implicazioni e di affrontarla con soluzioni condivise.

Questo approccio innovativo si riscontra anche nella definizione di garanzie per le lavoratrici e lavoratori del credito rispetto alla **disconnessione**, che costituisce uno dei tanti nuovi aspetti legati al progresso tecnologico, che se non normati lasciano le lavoratrici e i lavoratori privi di riferimenti e di adeguate tutele.

Questo approccio innovativo si riscontra anche nella definizione di garanzie per le lavoratrici e lavoratori del credito rispetto alla **disconnessione**, che costituisce uno dei tanti nuovi aspetti legati al progresso tecnologico, che se non normati lasciano le lavoratrici e i lavoratori privi di riferimenti e di adeguate tutele.

L'inserimento di tale materia in un Contratto Nazionale collettivo rappresenta quindi un segnale importante, che può riguardare, oltre i dipendenti del credito, in generale il mondo del lavoro.

Lo sguardo ampio del rinnovo contrattuale dei bancari si estende peraltro a elementi che possono consentire di recuperare il valore sociale delle banche quali aziende consapevoli del loro ruolo fondamentale al servizio dell'occupazione e dello sviluppo economico del Paese e dei territori in cui operano, cercando di recuperare un rapporto solido di fiducia con la clientela e, in particolare, con le famiglie e le imprese.

In questo senso va sottolineata la grande importanza che riveste avere recepito integralmente all'interno del Contratto Nazionale, anche con richia-

mi in specifici articoli, l'accordo sulle Politiche Commerciali e l'Organizzazione del Lavoro di febbraio 2017.

Oggi quindi il contrasto a pressioni commerciali indebite sulle lavoratrici e i lavoratori e il controllo della relazione con la clientela e l'attenzione a un corretto collocamento dei prodotti e alla qualità degli stessi, che nell'accordo erano ben chiari, trova ulteriore conferma e ulteriore possibilità di concreta applicazione.

Anche questo è un elemento con cui il nuovo Contratto Nazionale dei bancari guarda al futuro del settore del credito, al Paese e alle persone, intendendole non solo come lavoratrici e lavoratori, ma anche come cittadini e clienti.

L'ipotesi di accordo sarà portata in approvazione nelle assemblee che si svolgeranno da gennaio. ●

La Cabina di Regia è una delle novità più importanti che conferma il valore delle relazioni sindacali



Due momenti dell'ultima giornata di confronto per il rinnovo del Contratto Nazionale del credito, poco prima della firma dell'ipotesi di accordo, con le delegazioni sindacali e quella dell'Abi sedute di fronte.

L' Accordo con ABI: i punti salienti

- PARTE ECONOMICA
- ABOLIZIONE DEL SALARIO D'INGRESSO
- INQUADRAMENTI
- PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE
- DIGITALIZZAZIONE
- TUTELE
- DISCONNESSIONE
- POLITICHE COMMERCIALI
- LAVORO AGILE
- PART TIME
- FONDO PER L'OCCUPAZIONE
- UNIONI CIVILI E DI FATTO
- PARI OPPORTUNITA'
- DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITA'
- FORMAZIONE
- SALUTE E SICUREZZA
- VALUTAZIONE
- LICENZIAMENTI DISCIPLINARI ILLEGGITIMI
- GENITORIALITA', PERMESSI E FLESSIBILITA'
- FLESSIBILITA' INDIVIDUALI
- MOBILITA' TERRITORIALE



PARTE ECONOMICA

Cospicuo aumento economico di 190,00 euro a regime per la figura media (A3L4), che tiene conto delle dinamiche inflattive 2019-2022 e una rivalutazione reale del salario, anche a compensazione dei sacrifici passati e della nuova scadenza del Contratto Nazionale, prevista per il 31 dicembre 2022.

Questa la suddivisione dell'aumento:
1° gennaio 2020 - 80,00 euro;
1° gennaio 2021 - 70,00 euro;
1° dicembre 2022 - 40,00 euro

ABOLIZIONE DEL SALARIO D'INGRESSO

Eliminata la diminuzione salariale del 10% applicata ai giovani neo assunti, contenuta nel "livello retributivo di inserimento professionale" (ex art. 46), stralciato dal Ccnl.

INQUADRAMENTI

Art. 90 - Inquadramento del personale: ridotti i livelli inquadramentali da 13 a 9, attraverso l'accorpamento della prima Area Professionale e dei due livelli retributivi più bassi della seconda Area Professionale nel primo livello della seconda area.

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

All'art. 12 - Incontro Annuale: aggiunti aspetti informativi tra i quali: 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 commissioni/organismi bilaterali di confronto.

All'art. 19 - Appalti: sono state aumentate a 20 le giornate disponibili di confronto complessivo della relativa procedura aziendale e si è inserita una 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.

Art. 17 - Ristrutturazioni e/o Riorganizzazioni - trasferimenti di azienda e Art.20 - Occupazione: in sede di stesura del testo coordinato saranno armonizzate le relative procedure di confronto.

DIGITALIZZAZIONE

Costituito il Comitato Nazionale Bilaterale e Paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'Industria Bancaria, con funzioni di Cabina di Regia. Ogni Sindacato sarà presente con il segretario generale e un altro componente.

IN DETTAGLIO

TUTELE

Art. 44 - Provvedimenti Disciplinari: esteso a 7 giorni lavorativi il termine di difesa e garantito il diritto della Lavoratrice e del Lavoratore di assistenza difensiva, anche durante le indagini preliminari, con miglioramenti per l'accesso agli atti.

Art. 42 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni: recepito quanto previsto all'art. 7 dell'accordo Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro del 08/02/2017, in tema di anticipo delle spese legali da parte delle imprese.

Art. 41 - Lavoratrice/Lavoratore sottoposto a procedimento penale: inserito obbligo per le imprese di effettuare un colloquio su richiesta del dipendente coinvolto.

Art. 38 - Obblighi delle parti: ottenuto che le comunicazioni interne all'azienda e quelle dirette ai dipendenti e al Sindacato debbano essere espresse in lingua italiana.

DISCONNESSIONE

Inserimento di un nuovo articolo che sancisce importanti diritti alla lavoratrice e al lavoratore in tema di disconnessione, tra cui, ad esempio, di disattivare i propri dispositivi di connessione per evitare la ricezione di comunicazioni aziendali oltre il proprio orario giornaliero.

FONDO PER L'OCCUPAZIONE

Aumentato a 3.500 euro il contributo per l'assunzione di Lavoratrici e Lavoratori assunti nelle Regioni del Mezzogiorno.

IN DETTAGLIO

UNIONI CIVILI E DI FATTO

Recepite integralmente dal Contratto a ogni conseguente effetto le disposizioni previste dalla Legge 76/2016 (cosiddetta Cirinnà).

POLITICHE COMMERCIALI

L'Accordo sulle Politiche Commerciali e l'Organizzazione del Lavoro (8 febbraio 2017) è ripreso in vari articoli specifici e comunque allegato integralmente al nuovo Contratto Nazionale.

PARI OPPORTUNITA'

Inseriti vari passaggi sul tema rispetto a singoli argomenti, come, ad esempio, miglioramenti all'art. 73 - Sviluppo Professionale e di Carriera rispetto alla non discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera.

DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITA'

Costituita la Commissione Nazionale per l'Inclusione con il compito, fra l'altro, di:

- 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.

 All'articolo 69 inserite modifiche in tema di Inclusione e provvidenze per le persone diversamente abili, in ottica di favorire una organizzazione disability friendly. In tale ambito identificata la figura del Disability Manager.

LAVORO AGILE

Normato un nuovo articolo, che disciplina il lavoro agile nel settore per rendere le soluzioni organizzative favorite dall'evoluzione tecnologica utili a trovare nuovi equilibri tra gli obiettivi delle imprese e le esigenze personali e famigliari dei dipendenti, favorendo positivi impatti ambientali e una minore mobilità delle persone.

L'attività lavorativa in modalità agile, come richiesto in Piattaforma, potrà essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale;
- residenza privata/domicilio del lavoratrice/lavoratore;
- altro luogo preventivamente autorizzato dall'azienda.

 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 limiti stabiliti dagli accordi aziendali o di Gruppo.

PART TIME

Art.35 - Part Time: le parti hanno riconosciuto il tempo parziale quale strumento atto a svolgere una funzione sociale e per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, indicando alle imprese di recepire tale principio.

Inoltre si è ottenuto il diritto della trasformazione a Part Time per:

- le lavoratrici e i lavoratori con figlio convivente portatore di handicap, ai sensi dell'art.3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- ampliate le priorità per l'accoglimento delle domande;
- eliminata la percentuale massima di accoglimento del 20%.

FORMAZIONE

Affrontato il tema della Formazione in merito a vari aspetti del rinnovo con dichiarazioni delle parti a favore dell'efficacia ed effettività della Formazione e in riferimento alla Formazione Flessibile (cosiddetto Smart Learning).

VALUTAZIONE

Richiamato il passaggio presente nell'accordo sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro per cui, in riferimento all'articolo 75 del Ccnl, il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa.

SALUTE E SICUREZZA

Designazione entro il 31 marzo 2020 dei componenti della Commissione Nazionale per la Sicurezza, prevista dall'art. 10 del verbale di accordo 4 febbraio 2016.

IN DETTAGLIO

IN DETTAGLIO

LICENZIAMENTI DISCIPLINARI ILLEGGITIMI

Definita una dichiarazione delle parti che auspica in materia opportuni interventi legislativi a tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

FLESSIBILITA' INDIVIDUALI

- Definizione di linee guida per l'istituzione della "Banca del Tempo", per valorizzare iniziative che coniughino la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e la solidarietà sociale, in particolare a favore di Lavoratrici e Lavoratori, che, per motivazioni differenti, necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita.

- Acquisite una serie di nuove flessibilità di orario in merito alla genitorialità e alla malattia.

Ad esempio all'articolo 58 è raddoppiata la durata dell'aspettativa non retribuita per malattie di carattere oncologico ovvero di patologie di analoga gravità, una volta scaduto il comporta.

GENITORIALITA', PERMESSI E FLESSIBILITA'

Acquisizione all'art. 57 che i 3 giorni di permesso derivante dalla legge 8 marzo 2000 spettino anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del genitore, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

All'art. 57 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).

Modificato l'art 59 (maternità) in "Maternità e paternità" e ottenuti 7 giorni di permesso retribuito in occasione della paternità, fruibili fino al quinto mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio, tali giorni sono assorbibili fino a concorrenza di eventuali permessi analoghi previsti dalla legge.

Possibilità di ridurre la pausa pranzo per la Lavoratrice e il Lavoratore che ne faccia richiesta entro l'anno di vita del bambino.

MOBILITA' TERRITORIALE

Modificati gli articoli 88 e 111 sui trasferimenti di lavoratrici e lavoratori, rispettivamente inquadrati come Quadri Direttivi e Aree Professionali, alzando il limite di età anagrafica, per i primi a 52 anni (da 47) e per i secondi a 50 anni (da 45,) sopra il quale lo spostamento non può avvenire senza il consenso della lavoratrice o del lavoratore stesso.

È rimasto immutato il secondo requisito, previsto nei suddetti articoli, di 22 anni di servizio.

Rinnovo nel Credito: è stato detto

a cura di Valentina Bombardieri

"Esigo che l'Abi sia coerente con quanto scrive e smentisca ipotesi diverse di penalizzazioni per le Lavoratrici e i Lavoratori, che si configurano come forzature pretestuose e irricevibili. Questo lo pretendiamo da subito. Già da venerdì in occasione dell'incontro programmato sul percorso contrattuale da intraprendere la Uilca metterà, come sempre, al primo posto il benessere delle Colleghe e dei Colleghi, che hanno già ampiamente pagato di tasca propria la crisi del settore bancario"

Massimo Masi, segretario generale Uilca, 19 dicembre 2018
(un anno esatto prima della firma dell'ipotesi di accordo)

"Sulla trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale del credito c'è un incontro con i sindacati in calendario questa settimana per avviare le procedure di confronto". "Il dialogo tra le parti deve svilupparsi positivamente"

Antonio Patuelli - 19 dicembre 2018
(un anno esatto prima della firma dell'ipotesi di accordo)

"Siamo soddisfatti che almeno a parole sembra essere stata ridata dignità alle Lavoratrici e ai Lavoratori bancari che in questi anni hanno sopportato ingenti sacrifici. Ora vedremo poi sul tavolo della trattativa per il rinnovo del Ccnl del Credito se a queste parole corrisponderanno dei fatti concreti"

Massimo Masi, segretario generale Uilca, 12 luglio 2019,
dopo l'Assemblea Generale dell'Abi

"La firma dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl del settore credito è una splendida notizia. E' un risultato importante per il merito dell'intesa, caratterizzata da interessanti innovazioni, forti tutele e un significativo aumento economico. L'auspicio è che possa fare da battistrada ai tanti altri contratti in scadenza, a partire da quelli del pubblico impiego, riguardanti milioni di lavoratori. I rinnovi contrattuali rappresentano un'iniezione di fiducia per l'intera economia nazionale: nel 2020 ci batteremo affinché tutti possano raggiungere questo traguardo"

Carmelo Barbagallo, segretario generale Uil, 19 dicembre 2019,
ad accordo raggiunto



HAPPY NEW YEAR



<https://www.facebook.com/Uilcanetwork/>



<https://www.instagram.com/uilcanetwork/>



<https://twitter.com/Uilcanetwork>



<https://www.youtube.com/user/Uilcanetwork>



<https://uilca.blog/> - www.uilca.it - stampa@uilca.it - uilca@pecert.uilca.it