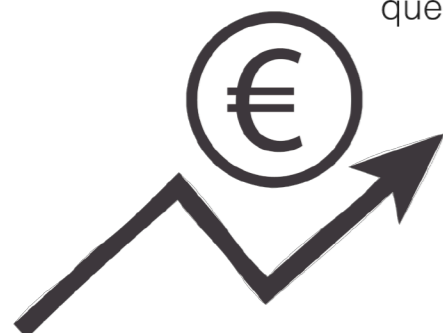


## ■ SALARIO con il contratto busta paga più pesante

La retribuzione aumenta di 190 euro a livello medio (terza area – quarto livello) a regime, nel 2022 (+7%). L'incremento supera l'inflazione attesa nel 2019 e quella programmata per gli anni successivi (+3,6%). Abbiamo ottenuto il riconoscimento della produttività dei lavoratori, che con i loro sacrifici e il loro impegno, hanno consentito al sistema bancario di superare la lunga crisi di questi anni, mantenendo il rapporto fiduciario con la clientela.

È abolito il salario d'ingresso, penalizzante per i neoassunti, ponendo a carico del FOC l'integrazione della retribuzione dei dipendenti precedentemente assunti con questo regime contrattuale.



### INCREMENTO LORDO DELLA VOCE STIPENDIO PERIODO 2019-2022

|                      | STIPENDIO<br>ATTUALE<br>EURO | INCREMENTO<br>COMPLESSIVO<br>2019-2022<br>EURO | GENNAIO<br>2020<br>EURO | GENNAIO<br>2021<br>EURO | DICEMBRE<br>2022<br>EURO | STIPENDIO<br>AL 2022<br>EURO | SCALA<br>PARAMETRALE<br>STIPENDIO<br>AL 2022 |
|----------------------|------------------------------|--|-------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------------|--|
| QD4                  | 4.320,26                     | 255,30   | 107,49                  | 94,06                   | 53,75                    | 4.575,56                     | 210,34                                       |
| QD3                  | 3.667,18                     | 221,83   | 93,40                   | 81,73                   | 46,70                    | 3.889,01                     | 178,78                                       |
| QD2                  | 3.272,81                     | 210,57   | 88,66                   | 77,58                   | 44,33                    | 3.483,38                     | 160,13                                       |
| QD1                  | 3.083,04                     | 200,69   | 84,50                   | 73,94                   | 42,25                    | 3.283,73                     | 150,96                                       |
| <b>3 AREA 4 LIV.</b> | <b>2.716,90</b>              | <b>190,00</b>                                  | <b>80,00</b>            | <b>70,00</b>            | <b>40,00</b>             | <b>2.906,90</b>              | <b>133,63</b>                                |
| 3 AREA 3 LIV.        | 2.520,28                     | 163,92   | 69,02                   | 60,39                   | 34,51                    | 2.684,20                     | 123,39                                       |
| 3 AREA 2 LIV.        | 2.381,03                     | 154,85   | 65,20                   | 57,05                   | 32,60                    | 2.535,88                     | 116,58                                       |
| 3 AREA 1 LIV.        | 2.259,05                     | 146,92   | 61,86                   | 54,13                   | 30,93                    | 2.405,97                     | 110,6  |
| 2 AREA 3 LIV.*       | 2.123,77                     | 132,84   | 55,93                   | 48,94                   | 27,97                    | 2.175,31                     | 100,00                                       |
| 2 AREA 2 LIV.        | 2.042,47                     |  |                         |                         |                          |                              |  |
| 2 AREA 1 LIV.        | 1.987,28                     |  |                         |                         |                          |                              |  |
| LIV. UNICO + NOT.    | 1.899,96                     |  |                         |                         |                          |                              |  |
| LIV. UNICO           | 1.850,82                     |  |                         |                         |                          |                              |  |

\* Le lavoratrici/lavoratori già inquadrati in questo livello conservano 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.

L'ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto nazionale dei bancari è stata firmata il 19 dicembre 2019



## Adesso Contratto!

Firmato il rinnovo, presto le assemblee. Dal mondo bancario una spinta alla crescita del Paese. I punti principali.

### TUTELE

■ aumentano le garanzie per i lavoratori sottoposti a procedimento disciplinare

### DIRITTI SOCIALI

■ part time diritto per i genitori di figli con disabilità, novità su permessi e malattia

### DIGITALE

■ via libera alla cabina di regia sull'innovazione tecnologica e le nuove figure professionali

### DISCONNESSIONE

■ maggior tutela della vita privata, diritto a spegnere i dispositivi aziendali fuori orario

### SMART WORKING

strumento per la conciliazione vita-lavoro

### INQUADRAMENTI

impianto confermato, non passa la riforma targata Abi

### MOBILITÀ

confermate anzianità di servizio e distanza chilometrica

### AREA CONTRATTUALE

Npl e Utp, resta il contratto del credito per gli esternalizzati

## SALARIO

arrivano 190 euro per il livello medio, superato il recupero inflattivo, riconosciuta la produttività

“

## DIRITTI SOCIALI

Valorizzate genitorialità, carichi di cura, inclusione e sostegno alla disabilità. Tra le novità più importanti, il diritto al part time per i genitori di figli con disabilità (legge 104), anche senza gravità. Fino ad oggi l'accesso al part time non poteva superare il limite del 20% del personale. Questo limite viene abolito, con l'intento di favorirne l'utilizzo. Per quanto riguarda i permessi, viene stabilito che i 5 giorni previsti per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento, accordati durante l'anno scolastico, verranno retribuiti.

Passi avanti importanti anche sul versante malattie. I lavoratori sottoposti a terapie salvavita (malattie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative) potranno beneficiare di flessibilità ad hoc. Viene estesa da 12 a 24 mesi l'aspettativa post comporto per le patologie oncologiche e le malattie di gravità analoga.

”

## MOBILITÀ

Per quanto riguarda le modifiche introdotte alla mobilità ordinaria, rimane ferma la previsione dei 22 anni di servizio sia per le Aree professionali sia per i Quadri direttivi, e le rispettive fasce chilometriche già vigenti, mentre vengono elevati di cinque anni i requisiti anagrafici previsti.



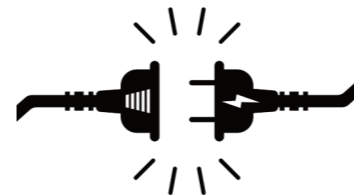
## TUTELE PROFESSIONALI

In questi anni abbiamo assistito al moltiplicarsi delle contestazioni disciplinari, spesso costruite sulla base del concetto di “colpa grave”. Con il nuovo contratto si cambia registro. La valutazione della colpa in caso di procedimento disciplinare dovrà infatti tenere conto delle “circostanze di fatto”, vale a dire del contesto organizzativo e delle indicazioni ricevute dall'azienda. Il termine di difesa passa da 5 giorni “solari” a 7 lavorativi. Le banche dovranno concedere pieno accesso agli atti affinché il diritto alla difesa sia effettivamente esercitato. Per quanto riguarda i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni, tutte le spese legali – qualora ricorrano elementi oggettivi di riscontro – verranno anticipate dalle imprese.



## DISCONNESSIONE

Niente più chiamate sul telefono fuori orario, niente più mail che arrivano sugli account personali. Il nuovo contratto introduce il diritto alla disconnessione mettendo al riparo i dipendenti delle banche da richieste eccessive e da intrusioni indebite nella loro vita privata. Le comunicazioni di lavoro avvengono esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali. Significa che i device personali non sono strumenti di lavoro assoggettati al controllo aziendale. Ancor più importante, fuori dall'orario di lavoro si potranno disconnettere i dispositivi aziendali.



“

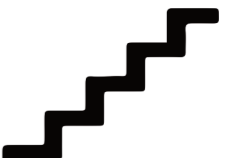
## AREA CONTRATTUALE

Non sono previste modifiche sostanziali, vengono però rafforzate le procedure di confronto sindacale per quanto riguarda le riorganizzazioni aziendali. È prevista una nuova norma che, nel caso della gestione di Npl e Utp, esplicita il mantenimento del contratto del credito al personale esternalizzato a società al di fuori del settore.

”

## INQUADRAMENTI

La profonda riforma che l'Abi aveva messo sul tavolo per destrutturare gli inquadramenti non è passata. L'impianto resta pressoché invariato. Unica eccezione è l'unificazione della 1 e della 2 area professionale in un unico livello retributivo. Quale clausola di salvaguardia dei diritti economici acquisiti, è prevista la conservazione della differenza di trattamento economico per i lavoratori già inquadrati come 2 Area 3 livello come “integrazione stipendio” non riassorbibile.



“

## DIGITALE

La rivoluzione digitale avanza e le banche non possono fare da sé. Per questo Abi e sindacati hanno deciso di dar vita ad una Cabina di regia, che si configura come un organismo bilaterale e paritetico, composto dai segretari generali e un componente ulteriore per ciascuna sigla, e dai rappresentanti dell'Abi. Avrà il compito di monitorare e analizzare l'impatto delle nuove tecnologie sui modelli organizzativi delle banche e di vagliare l'introduzione di nuove figure professionali nei gruppi nonché il loro inquadramento. Cosa particolarmente importante, la nascita della cabina di regia segna un deciso passo avanti della partecipazione dei lavoratori.

”

## LAVORO AGILE

Le parti si sono accordate per assegnare prioritariamente alla contrattazione collettiva la funzione di definire le modalità di svolgimento del lavoro agile. Quest'ultima dovrà recepire gli indirizzi stabiliti dal contratto nazionale, attenendosi alle previsioni di legge sul lavoro subordinato. Viene fissato inoltre il limite di 10 giornate al mese. Tocca all'azienda fornire la strumentazione necessaria allo svolgimento della prestazione. Il datore di lavoro è tenuto a garantire il rispetto della privacy del lavoratore.

