



**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
SETTORE CREDITIZIO E FINANZIARIO**

**4 maggio 2023**



## LA NUOVA PIATTAFORMA DALLA A ALLA Z

È la partita più importante. L'abbiamo preparata come merita.

**Pronti a tutto.**

Ora è arrivato il momento di condividerla con le lavoratrici e i lavoratori del settore.

C'è molto più in gioco di un semplice rinnovo di un Contratto nazionale.

C'è il **FUTURO** della categoria ovvero di **280.000 PERSONE**.

E non è un gioco. Ma la **nostra sfida**.

Scenderemo sul campo a raccontarvela. E poi la presenteremo in ABI.

**Intanto ve la presentiamo. Come? In pillole... dalla A alla Z.**



# A... come AMPIA ED INCLUSIVA

- ❖ Preservare la centralità del contratto ed estendere l'ambito di applicazione del contratto al perimetro di Vigilanza
- ❖ Includere nuove esigenze e istanze della categoria, in risposta ai cambiamenti del settore
- ❖ Garantire e valorizzare il ruolo, anche sociale, della categoria
- ❖ Assicurare nuovi diritti e tutele e renderli esigibili per tutti

**#AMPIDIRITTIETUTELE**



# B... come BUONO PASTO

- ❖ Aumento del buono pasto a minimo 8 euro elettronico
- ❖ Riconoscimento del pieno diritto al buono per tutte le aree e i livelli (compresi Qd3, Qd4) anche in assenza di intervallo
- ❖ Riconoscimento per part time, lavoro agile (smart working) e lavoro da remoto

**#BUONOPERDAVVERO**



# C... come COINVOLGIMENTO

- ❖ Nuova stagione di confronti tra azienda e sindacati sulle modalità di «organizzazione del lavoro»
- ❖ Coinvolgimento sindacale su ambiti a maggior insidia dei livelli occupazionali: tecnologie, digitalizzazione, appalti, consulenze esterne e relativi costi
- ❖ Partecipazione sindacale e informative trasparenti su algoritmi gestionali che incidono su tutela dei dati personali, prestazioni, valutazioni e dimensionamento unità operative
- ❖ Certezze ed esigibilità del diritto di informazione e consultazione sindacale in tema di ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, nonché carichi di lavoro

**#TRASPARENZA**



# D... come DISCONNESSIONE

- ❖ Modalità operativa volta a rendere il diritto alla disconnessione, già presente nel contratto nazionale, esigibile, indipendentemente dalla tipologie della prestazione lavorativa
- ❖ Disattivazione dei dispositivi di connessione da parte del datore di lavoro al termine dell'orario lavorativo, al fine di rendere automatica la disconnessione

**#TURNOFF**



# E... come ESTENSIONE CONTRATTUALE

- ❖ Rafforzamento dell'area contrattuale per estendere il perimetro di applicazione del contratto nazionale
- ❖ Inclusione delle nuove occupazioni emergenti con l'innovazione tecnologica
- ❖ No a discriminazioni contrattuali in senso generale tra lavoratrici e lavoratori della stessa azienda
- ❖ Introduzione di limiti certi alle attività appaltabili/accessorie

**#NUOVIPERIMETRI**



# F... come FORMAZIONE

- ❖ Certezza di ambiente adeguato e protetto per la fruizione della formazione
- ❖ Condizioni organizzative atte a garantire uno svolgimento di attività formativa «in via esclusiva»
- ❖ Esigibilità del diritto a fruire della formazione in modalità smart learning
- ❖ Obbligatorietà dell'istituzione dell'organismo paritetico della formazione per l'accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali

**#FORMAZIONEPROTETTA**



# G... come GENITORIALITÀ

- ❖ Integrazione dell'indennità di maternità al 100% oltre i 5 mesi
- ❖ Previsioni aggiuntive per utilizzo del congedo fino ai 16 anni di vita della figlia/figlio
- ❖ Flessibilità oraria in pausa pranzo per assistenza figli di età inferiore ai 14 anni
- ❖ Ulteriori 3 giorni di congedo retribuito al padre per la nascita della figlia/figlio
- ❖ Permessi retribuiti per percorsi di adozioni/affidi
- ❖ Previsione di una concessione obbligatoria di permessi Bes e Dsa
- ❖ Aspettativa aggiuntiva non retribuita, richiedibile fino ai 3 anni di vita dei figli

**#FAMILY**



# I... come INQUADRAMENTI

- ❖ Introduzione di una previsione di garanzia anche per ruoli di uffici centrali e direzioni, in coerenza di quanto previsto per le figure di rete
- ❖ Inserimento tra le materie demandate alla contrattazione di secondo livello delle figure professionali, ferme le tabelle degli inquadramenti, le declaratorie e il controllo di conformità della Cabina di regia
- ❖ Coinvolgimento sindacale su situazioni organizzative attuali e future variazioni
- ❖ Aggiornamento delle declaratorie con previsioni per le macro famiglie che possano comprendere le figure maggiormente presenti/previste nel settore
- ❖ Valorizzazione su ruoli con responsabilità derivanti da previsioni di legge o materia di vigilanza (Es. Mifid, Antiriciclaggio)

**#VALORIZZAZIONE**



## L... come **LAVORO SOTTO STRESS**

- ❖ Considerare carichi di lavoro e pressioni commerciali nel più ampio ambito della tutela della salute e benessere sui luoghi di lavoro
- ❖ Necessità di individuare e monitorare gli indicatori di stress da lavoro correlato
- ❖ Previsione di indagini di clima settoriali, con predisposizione di un Questionari per la rilevazione dello stress lavoro correlato

**#STRESSLAVOROCORRELATO**



# M... come MOBILITÀ TERRITORIALE

- ❖ La mobilità territoriale deve essere calcolata dal domicilio e non dal luogo di lavoro
- ❖ Diritto di preavviso sempre esigibile in caso di trasferimenti
- ❖ Introduzione di una Commissione bilaterale sulla mobilità, con compiti di analisi e verifica su trasferimenti, missioni, pendolarismo, richieste di avvicinamento
- ❖ Focus su impatto ambientale della Mobilità, in coerenza con criteri di sostenibilità ambientale, con attenzione ai piani di riduzione km di spostamento

**#SOSTENIBILITÀ**



# N... come NO A INDEBITE PRESSIONI COMMERCIALI

- ❖ Divieto di previsionali di vendita e di tabelle e analisi comparative sui risultati commerciali
- ❖ Rafforzamento del presidio di vigilanza sui modelli commerciali adottati, e sui comportamenti
- ❖ Rafforzamento del potere di segnalazione (whistleblowing) in capo alle organizzazioni sindacali, garantendo anonimato dei lavoratori segnalanti
- ❖ Nuovi percorsi formativi sulle corrette politiche e prassi gestionali e commerciali

**#POLITICHECOMMERCIALI**



# O... come **ORARIO DI LAVORO**

- ❖ Riduzione dell'orario di lavoro standard di 30 minuti con passaggio alle 35 ore dalle attuali 37.30 a parità di retribuzione
- ❖ Rafforzamento dell'istituto del part-time, come diritto esigibile in senso generale
- ❖ Introduzione di un limite percentuale di lavoratrici e lavoratori adibiti a lavori su turni
- ❖ Riforma delle voci "indennità di turno" e "reperibilità", rivedendone presupposti normativi e importi, riconoscendo l'impegno di tempo di vita personale

**#35ORESETTIMANALI**



# P... come PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- ❖ Limite massimo di tre mesi di allontanamento cautelare della lavoratrice/lavoratore sottoposto a procedimento penale
- ❖ Tempo massimo di 3 mesi per la definizione del procedimento disciplinare (escluso processo penale), se non dipende dall'esito di un Procedimento Penale
- ❖ Termine di difesa elevato da 7 a 10 giorni
- ❖ Diritto di accesso a tutti gli atti oggetto della contestazione disciplinare, che saranno sempre consegnati in copia (materiale o digitale)
- ❖ In caso di licenziamento disciplinare ingiustificato, prevedere la reintegra nel posto di lavoro
- ❖ In caso di sanzioni giuridiche per legge, verifica dell'efficacia dei presidi operativi aziendali, in caso contrario le sanzioni rimangono a carico dell'azienda
- ❖ Per responsabilità verso terzi il lavoratore deve essere sollevato in tutti i casi della colpa (anche grave)

**#DIRITTOALLATUTELA**



# Q... come QUALITÀ DELLA CURA DEI CARI

- ❖ Ampliamento dei permessi e dei congedi in ottica di massima inclusione sociale
- ❖ Rafforzamento di permessi retribuiti per la cura dei figli affetti da disturbi e disagi
- ❖ Possibilità di sospendere volontariamente l'attività lavorativa per un periodo massimo di 20 giorni lavorativi con previsione di trattamento economico nella misura del 40% della retribuzione annua lorda calcolata su base giornaliera, con versamenti contributi previdenziali
- ❖ Flessibilità in entrata ed uscita superiore a 30 minuti per esigenze personali e familiari
- ❖ Permessi retribuiti per lavoratrici/lavoratori con figli minori, genitori separati/divorziati con affidamento esclusivo, vedove/i, famiglie monogenitoriali

**#FLESSIBILITÀ**



# R... come RETRIBUZIONI

- ❖ Aumento di 435 euro lordi mensili
- ❖ Importo parametrato alla terza area, quarto livello. Si tiene conto della dinamiche inflattive del triennio 2023-2025 e della redistribuzione della maggiore produttività
- ❖ Riconoscimento esplicito che i contributi datoriali alla previdenza complementare, assistenza sanitaria ed Ltc, in quanto forme di retribuzione contrattuale "differita" e "indiretta", siano parte integrante dei livelli economici complessivi della retribuzione annuale
- ❖ Rivalutazione delle voci economiche (gli scatti, le diarie, le indennità etc.) in misura pari alle rivalutazioni delle tabelle retributive
- ❖ Incremento di un ulteriore scatto di anzianità anche in relazione all'innalzamento dell'età pensionabile

**#435EURO**



# S... come SMARTWORKING

- ❖ Ampliamento della platea alle filiali: equità di previsioni ed elementi di esigibilità minima
- ❖ Regole e perimetri definiti: evitare che uno strumento nato come opportunità diventi insidia
- ❖ No a smart working come possibile anticamera di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni
- ❖ No a nuove forme di misurazione della prestazione, che resta obbligazione di mezzi e non di risultati
- ❖ Salvaguardia del diritto incondizionato «alla sede fisica di lavoro» e della volontarietà di accesso
- ❖ Nuove definizioni di priorità di accesso e riconoscimenti di contributi spese

**#SMART&SAFE**



## ... e come SOCIALE

- ❖ Contributo di almeno 1.500 euro per ciascuna lavoratrice e lavoratore e per ciascun familiare fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap (legge 104/1992)
- ❖ Istituzione della figura del disability manager, assicurare pari opportunità alle persone con Dsa
- ❖ Obbligatorietà della costituzione delle Commissioni «Pari opportunità» e «politiche inclusione»
- ❖ Inclusione sociale come politica che permea tutto il contratto nazionale, con l'estensione trasversale di permessi e diritti a tutti i soggetti, dalle famiglie tradizionali, alle coppie di fatto, alle unioni civili
- ❖ Introduzione di un meccanismo di controllo condiviso su organici di unità produttive che tenga conto di part time, permessi legati a genitorialità, esigenze di conciliazione e cura caregiver

**#GENDER&DIVERSITY**



# T... come TASSO OCCUPAZIONALE

- ❖ Ristabilire la corretta funzione sociale del credito e del risparmio attraverso il rilancio dell'occupazione
- ❖ Impegno forte delle imprese alla stabilizzazione del lavoro a tempo non indeterminato
- ❖ Vincolo di contribuzione economica anche a carico delle imprese riguardo il Fondo per l'occupazione
- ❖ Implementazione delle previsioni relative all'intervento nelle aziende in crisi
- ❖ Premialità aggiuntiva per assunzioni in:  
aziende dove sono previste uscite e che creano nuova occupazione con salvaguardia delle residenzialità  
aree disagiate, in particolare del Sud Italia

**#RILANCIOOCCUPAZIONE**



# U... come UNITÀ

- ❖ Rafforzamento del contratto nazionale come strumento di identificazione e unicità
- ❖ Rivendicazione della contrattazione collettiva contro l'individualizzazione del rapporto di lavoro
- ❖ Valorizzazione della contrattazione collettiva su temi cruciali quali organizzazione del lavoro, retribuzioni, sicurezza normativa, governo delle trasformazioni
- ❖ Realizzazione di omogeneità di comportamenti

**#IDENTIFICAZIONE**



# V... come VALUTAZIONI PROFESSIONALI

- ❖ Confronti tra azienda e sindacati su principi, criteri utilizzati, sistemi automatizzati e algoritmi utilizzati, al fine di verificare la norma di garanzia rispetto al mancato raggiungimento di obiettivi quantitativi
- ❖ Specifica fase di confronto su aspettative di sviluppo e carriera, con obbligo di risposta scritta dell'azienda
- ❖ Previsione dell'obbligo di verbalizzazione della procedura di ricorso
- ❖ Formazione specialistica dei valutatori in ordine a tematiche quali antidiscriminazione e inclusione

**#CRESCITACONDIVISA**



# W... come WELFARE

- ❖ Previdenza complementare: fissare al 4% assunti post 19.12.1994 (3% per gli ante) il livello di contribuzione minima datoriale obbligatoria; costo aziendale da sostenere anche in caso di mancata iscrizione del personale al Fondo, con importi in tal caso da trasferire a forme di solidarietà collettiva
- ❖ Ltc: adeguamento dei massimali delle prestazioni sulla base dell'indice di inflazione, possibilità di inserire in copertura anche coniugi e figli
- ❖ Incremento del 25% di tutti i periodi di comporto, in considerazione dell'aumento dell'età contributiva
- ❖ Innalzamento del periodo di aspettativa non retribuita al termine del comporto

**#ROADTOWELFARE**



# Z... come ZERO DEROGHE

- ❖ No a delegittimazione del contratto nazionale attraverso l'uso massivo di accordi in deroga e azioni volte a snaturare la categoria
- ❖ No a risparmio costi da parte dei datori di lavoro a danno delle lavoratrici e dei lavoratori
- ❖ No a pressioni commerciali indebite
- ❖ No a forme di lavoro a cottimo

**#ZERODEROGHE**



**#RILANCIOOCCUPAZIONE**

**#SOSTENIBILITÀ**

**#TURNOFF**

**#FAMILY**

**#FLESSIBILITÀ**

**#SMART&SAFE**

**#STRESSLAVOROCORRELATO**

**#IDENTIFICAZIONE**

**#ROADTOWELFARE**

**#435EURO**

**#CRESCITACONDIVISA**

**#35ORESETTIMANALI**

**#DIRITTOALLATUTELA**

**#POLITICHECOMMERCIALI**

**#ZEROCOMPROMESSI**

**#BUONOPERDAVVERO**

**#NUOVIPERIMETRI**

**#GENDER&DIVERSITY**

**#FORMAZIONEPROTETTA**

**#VALORIZZAZIONE**

**#TRASPARENZA**