

Guida all'ipotesi di  
accordo per il rinnovo  
del CCNL ABI del 20  
dicembre 2019

vademecum a cura di



Fideuram

[www.fisac-fideuram.net](http://www.fisac-fideuram.net)

[info@fisac-fideuram.net](mailto:info@fisac-fideuram.net)





## ISCRIVITI ALLA CGIL

- Una Cgil più forte e rappresentativa, rete più forte te
- <https://www.fisac-cgil.it/iscriviti-alla-fisac-cgil>

AMBIENTE & LAVORO  
FUTURO SOSTENIBILE

CGIL 

2020



Rinnovo Ccnl credito, al via attivi e assemblee dei lavoratori per votarlo

*Dal 30 gennaio al 5 febbraio tre attivi nazionali unitari dei delegati sindacali, dal 6 febbraio al 13 marzo le assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori per votare il rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro dei bancari*

*IL CCNL ABI del 31 marzo 2015 è scaduto al 31 dicembre 2018, per il 2019 vi è stata ultrattività.*

Il nuovo contratto collettivo nazionale dei bancari, firmato da Abi e dai sindacati (Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin), **interessa 282 mila dipendenti** degli istituti di credito associati.

Le trattative sono durate oltre un anno.

Sarà in vigore dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2022.

*La durata del CCNL passa di fatto da 3 a 4 anni. Non viene percepita l'indennità di vacanza contrattuale per l'anno 2019.*



L'accordo riconosce un aumento medio (sulla figura media del 3A4L con 7 scatti di anzianità , riparametrata sugli altri livelli) a regime nel triennio di 190 euro che verranno corrisposti in **tre tranches**:

- **primo gennaio del 2020 - 80 euro,**
- **primo gennaio del 2021 - 70 euro e**
- **primo dicembre del 2022 - 40 euro**

**CCNL DEL CREDITO 2019 · SALARIO**

# 190 €

**AUMENTO PER LA FIGURA MEDIA 3A 4L  
CON 7 SCATTI DI ANZIANITA'**

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

CGIL  
FISAC

3

**Tenuto conto della scadenza al 31 dicembre 2018 del CCNL 31 marzo 2015, la voce stipendio è così incrementata:**

Inquadramento	Aumento mensile dal 1° gennaio 2020	Aumento mensile dal 1° gennaio 2021	Aumento mensile dal 1° dicembre 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
<b>3A 4L</b>	<b>€ 80,00</b>	<b>€ 70,00</b>	<b>€ 40,00</b>	<b>€ 190,00</b>
3A 3L	€ 69,02	€ 60,39	€ 34,51	€ 163,92
3A 2L	€ 65,20	€ 57,05	€ 32,60	€ 154,85
3A 1L	€ 61,86	€ 54,13	€ 30,93	€ 146,92
Ex 1° e 2° Area	€ 55,93	€ 48,94	€ 27,97	€ 132,84

Da un calcolo dell'aumento distribuito nell'arco dei tempo di valenza del CCNL risulta:

- € 80 \* 12 mesi (da 1/1/2020 al 31/12/2021 + 13a mensilità) = € 1.040 (+ € 93 per TFR)
- € 150 \* 12 mesi (da 1/1/2021 al 31/12/2021 + 13a mensilità) = € 1.950 (+ € 173 per TFR)
- € 150 + 11 mesi (1/1/2022 al 30/11/2022 + parte della 13a mensilità) = € 1.789 (+ € 159 per TFR)
- € 190 \* 1 mese (da 1/12/2022 al 31/12/2022) = € 205 (+ € 18 per TFR)

per un totale pari a **€ 5.428** rispetto all'intera vigenza del CCNL (salario diretto + TFR).



## ATTENZIONE:

partendo dalla proposta di ABI - pari a 135€ - si è arrivati a 190€ grazie alla rinuncia o alla modifica di alcune partite salariali:

- Il mancato recupero degli arretrati riferiti a tutto il 2019 (infatti il CCNL era scaduto il 31/12/2018)
- La «sterilizzazione» del TFR prosegue (*il meccanismo di calcolo, introdotto nel 2012, che limita le voci salariali che concorrono alla maturazione del trattamento di fine rapporto, non decade ma viene mantenuto – si stima ad oggi le banche abbiano risparmiato mediamente 690 euro pro-capite*)
- La durata del nuovo CCNL è stata allungata di un anno (fino alla fine del 2022) e quindi gli aumenti si riferiscono e si «spalmano» rispetto ad una durata più lunga.



Le Parti, nell'ambito del complessivo ed articolato confronto realizzato sui temi normativi ed economici del rinnovo contrattuale, convengono che l'art. 81 (Trattamento di fine rapporto), comma 6, del CCNL è modificato come segue:

Comma 6. Nel periodo **1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2022** il trattamento di fine rapporto dei lavoratori/lavoratrici è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

*Rimane quindi in vigore la cosiddetta «sterilizzazione» della base di calcolo del TFR in maturazione, pur includendo nell'aumento contrattuale previsto dall'accordo di rinnovo CCNL la restituzione («tabellizzazione») di parte della quota TFR non maturata negli anni passati per effetto appunto della «sterilizzazione».*

CCNL DEL CREDITO 2019 · SALARIO

# TFR

## TABELLIZZATO

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

6

CGIL  
FISAC

L'art. 46 (Livello retributivo di inserimento professionale) del CCNL, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, è abrogato.

*Inoltre, per gli apprendisti, vengono ridotti i tempi – da 36 mesi previsti dalla legge a 18 mesi – di cui all'art. 33 (apprendistato professionalizzante) del CCNL, per il riconoscimento dell'importo economico tabellare*

CCNL DEL CREDITO 2019 · SALARIO

# ~~SALARIO D'INGRESSO~~

**-10% DEL SALARIO INIZIALE - ABOLITO**

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

CGIL  
FISAC

7

## ATTENZIONE:

il salario (ridotto) d'ingresso è un istituto contrattuale introdotto nel 2012 e poi replicato nel 2015 per «conciliare» in parte l'esigenza di nuove assunzioni e quella della riduzione dei costi del settore;

per effetto dell'accordo del 20 dicembre 2019, tutti coloro che:

- sono già in servizio e percepiscono il salario ridotto
- sono apprendisti in servizio che vedranno ridotto il tempo necessario per l'inserimento nella terza area primo livello

riceveranno l'integrazione del salario grazie al FOC, ovvero il Fondo di settore per l'Occupazione alimentato dai lavoratori che contribuiscono con una giornata lavorativa.



*Le lavoratrici ed i lavoratori addetti alla gestione degli NPL e UTP possono essere ceduti a società non controllate che non applicano il CCNL del credito. Dopo la cessione **manterranno il CCNL del credito***

Nel comma 4 dell'art 1 del CCNL è già previsto che l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate può avvenire **solo a due condizioni** in capo all'acquirente:

1. che si impegni ad **applicare il CCNL ABI al personale interessato** dalla cessione; tale garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dall'acquirente.
2. che, in caso di ulteriore cessione, lo faccia applicare in continuità alla parte subentrante.

Diversamente l'operazione di cessione non può avvenire o essere dichiarata nulla dal punto di vista degli effetti dei contratti di lavoro applicati al personale ceduto ovvero impugnabile.

**Viene ora introdotto il nuovo comma 7: «Nei casi in cui l'attività di gestione dei c.d. "NPL" e/o "UTP" e il relativo personale siano allocati a società non controllate, al personale ceduto interessato dall'operazione e già destinatario del presente contratto nazionale continuerà ad applicarsi la disciplina dello stesso contratto nazionale tempo per tempo vigente.»**

*Gli NPL (non performing loans) sono i cosiddetti crediti deteriorati. I crediti UTP (unlikely to pay) sono dei crediti che, secondo le banche, difficilmente verranno rimborsati.*

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# AREA CONTRATTUALE ESTESA ALLE LAVORAZIONI DI NPL E UTP

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

8

CGIL  
FISAC

L'applicazione della «clausola sociale» nel caso di cambio appalto - ossia il vincolo in capo all'azienda che succede alla precedente di garantire l'occupazione dei lavoratori che svolgevano materialmente i servizi - introduce e riconosce la complessità delle banche come «filiera produttiva»

In sede di incontro annuale, già previsto dall'art 12 del CCNL, l'azienda dovrà fornire d'ora in poi:

- elenco degli appalti in essere, con indicazione del nome delle società appaltatrici, delle scadenze, delle attività e dei ccnl di riferimento;

Nell'art 19 del CCNL è inserita la seguente

#### RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

All'atto della stipulazione di un rinnovo di contratto di appalto con diversa società appaltatrice, le imprese committenti promuoveranno in capo all'appaltatore subentrante l'introduzione nel contratto di appalto di una «clausola sociale» a garanzia di soluzioni di salvaguardia occupazionale per il personale già impegnato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno sei mesi.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# APPALTI

## ACQUISITO L'OBBLIGO DI INSERIMENTO DELLA CLAUSOLA SOCIALE

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

CGIL  
FISAC

9

In coerenza con i principi di **non discriminazione** diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, ABI e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la **Commissione Politiche per l'inclusione**.

La Commissione ha i seguenti compiti;

- stimolare nel settore la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale;
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale;
- promuovere piani di «azioni positive» finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.

Inoltre, per tutte le aziende del settore

**le Parti - alla luce delle previsioni di cui all'art. 24 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, nonché delle positive esperienze realizzate nel settore - definiscono le seguenti linee guida per l'istituzione della "Banca del tempo" nelle aziende/gruppi che non si siano già dotati di una propria regolamentazione.**

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# INCLUSIONE

## NUOVE COMMISSIONI POLITICHE

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

10

CGIL  
FISAC

L'art. 15 (Pari opportunità) del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

*Comma 6. Le Commissioni si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:*

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali;
- sviluppo e **diffusione di buone prassi.**

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# PARI OPPORTUNITA'

## COMMISSIONI AZIENDALI

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

CGIL  
FISAC

11

Le Parti,

nel confermare il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere,

convengono di

allegare al presente CCNL il Verbale di accordo 8 marzo 2017 in tema di utilizzo del congedo per le donne vittime di violenza di genere e la Dichiarazione congiunta del 12 febbraio 2019 in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# GENERE

L'ACCORDO 8 MARZO 2017  
E LA DICHIARAZIONE DEL 12  
FEBBRAIO 2019 SONO PARTI  
INTEGRANTI DEL NUOVO CCNL

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

12

CGIL  
FISAC

All'art. 57 (Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale) del CCNL 31 marzo 2015 sono aggiunti i seguenti comma:

I 3 giorni di permesso di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, spettano alle lavoratrici/lavoratori anche in caso di **ricovero del figlio o del coniuge o del genitore** limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

Le imprese valuteranno con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di **figli in condizioni di disagio** (es.: bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia).

I permessi per l'assistenza ai figli affetti da **patologie legate all'apprendimento** (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA) accordati durante l'anno scolastico ai sensi di quanto previsto all'appendice n. 4 del ccnl 31 marzo 2015, sono retribuiti.

Sono inserite in calce le seguenti Raccomandazioni:

#### RACCOMANDAZIONI DELLE PARTI

Le Parti raccomandano alle imprese di **favorire la fruizione delle flessibilità previste** dal presente articolo e dall'art. 108 da parte dei lavoratori/lavoratrici che prestano assistenza a familiari ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Le Parti raccomandano alle imprese, ai fini della concessione di permessi o periodi di congedo di cui al presente articolo, di valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affidamento e tutela di minori.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# GENITORIALITA'

## MIGLIORAMENTI NORMATIVI SU ADOZIONI E TEMPI DI CURA, MATERNITA' E PATERNITA'

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

13

CGIL  
FISAC

All'art. 59 (Maternità) del CCNL sono apportate le seguenti modifiche:

- la rubrica è così modificata :  
“Maternità e Paternità”
- è aggiunto il seguente comma :  
In occasione della paternità, ai lavoratori spettano **7 giorni di permesso retribuito** fruibili fino al 5° mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio. Tale dotazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali quantitativi di permessi analoghi previsti da specifiche norme di legge.

Inoltre,

Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'impresa può accordare durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta, una riduzione della durata dell'intervallo di cui all'art. 104, fermo quanto previsto dalla legge in materia di pause.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# GENITORIALITA'

## MIGLIORAMENTI NORMATIVI SU ADOZIONI E TEMPI DI CURA, MATERNITA' E PATERNITA'

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

13

CGIL  
FISAC

L'art. 58 (Malattie ed infortuni) del CCNL è modificato come segue:

- viene inserito il seguente comma:

Alle lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongano a terapie salvavita spettano **flessibilità di orario** in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

Inoltre

Nei casi di malattie di carattere oncologico ovvero di patologie di analoga gravità, la durata massima dell'**aspettativa** di cui al presente comma è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in due periodi.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# TEMPI DI CURA

## FINO AD ULTERIORI 24 MESI DI ASPETTATIVA IN CASO DI GRAVI MALATTIE

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

14



In sede di incontro annuale, già previsto dall'art 12 del CCNL, l'azienda dovrà fornire d'ora in poi:

- numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari applicati

All'art 41 (lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale) del CCNL è aggiunto il seguente comma:

L'impresa è tenuta ad effettuare un colloquio su richiesta della lavoratrice/lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa, nel rispetto del quadro normativo vigente.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# TUTELE E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

AUMENTATO A 7 GIORNI LAVORATIVI IL TERMINE A DIFESA CON SOSPENSIVA IN CASO DI RICHIESTA DI ACCESSO AGLI ATTI E ANTICIPO TOTALE DELLE SPESE LEGALI PER FATTI COMMESSI NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI

L'art 42 (Tutele per i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni) del CCNL è modificato con l'aggiunta del seguente comma:

In coerenza con quanto previsto nell'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 in tema di politiche commerciali e organizzazione del lavoro, **tutte le spese legali saranno anticipate dalle imprese** nelle situazioni caratterizzate da significativi elementi oggettivi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio. In tali ipotesi, ai fini di quanto previsto dall'art. 77, comma 1, lett. c) e d) ogni valutazione in merito alla rilevanza disciplinare del capo di imputazione, in sé considerato, sarà effettuata solo all'esito, anche non definitivo, del procedimento penale. Ciò ferme restando le prerogative aziendali a fronte del rilievo disciplinare dei comportamenti posti in essere, indipendentemente dalla loro rilevanza penale.

*Il comma 1 già prevede che «le eventuali sanzioni pecuniarie e le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale, sono a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia». Il nuovo comma 9 tratta dell'**anticipo delle spese legali a favore del lavoratore ma a condizione che la situazione sia caratterizzata da "significativi elementi oggettivi di riscontro".***

Inoltre **la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali.**

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# TUTELE E PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

AUMENTATO A 7 GIORNI LAVORATIVI IL TERMINE A DIFESA CON SOSPENSIVA IN CASO DI RICHIESTA DI ACCESSO AGLI ATTI E ANTICIPO TOTALE DELLE SPESE LEGALI PER FATTI COMMESSI NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

15

CGIL  
FISAC

*Il divieto di trasferimento senza consenso oltre i 30 km per le aree professionali con 22 anni di servizio, va abbinato all'età anagrafica che passa da 45 a 50 anni.*

*Il divieto di trasferimento oltre i 50 km per i quadri direttivi (QD1 e QD2), che abbiano almeno 22 anni di servizio, richiede anche età anagrafica che da 47 passa a 52 anni*

L'art. 88 (Trasferimenti) del CCNL è modificato come segue:

Comma 2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto **52** anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da preporre a succursali, comunque denominate.

L'art. 111 (Trasferimenti) del CCNL è modificato come segue:

Comma 3. Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto **50** anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# MOBILITA'

**SALVAGUARDATE LE DISTANZE  
CHILOMETRICHE. SPOSTATO IL LIMITE  
DI ETA' DA 45 A 50 ANNI.**

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

16

CGIL  
FISAC

Le Parti concordano su quanto segue:

- l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;
- è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;
- le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;
- fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/ lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# DISCONNESSIONE

## CONQUISTATO UN NUOVO DIRITTO

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

17

CGIL  
FISAC

Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla Legge n. 81 del 22.05.2017 (artt. 18 - 24) e successive modifiche intervenute, intendono promuovere e regolamentare il Lavoro agile (c.d. **Smart working**) in tutte le aziende del settore.

In sede di incontro annuale, già previsto dall'art 12 del CCNL, l'azienda dovrà fornire d'ora in poi:

- numero delle lavoratrici/lavoratori in lavoro agile e diverse modalità di svolgimento.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# LAVORO AGILE

**NORMATO SECONDO  
GLI ARTICOLI 18-24  
DELLA LEGGE 81 DEL 22.05.2017**

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

18



## ATTENZIONE:

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore **agile** si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della L. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Dal combinato disposto dell'art. 23 della L. 81/2017 e delle norme da esso richiamate risulta che, ai fini meramente assicurativi, il lavoratore agile **non** sia soggetto ad alcuna copertura per spostamenti personali effettuati durante l'orario di lavoro e non collegati o collegabili alle necessità della prestazione lavorativa.



Le Parti firmatarie istituiscono il “**Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull’impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell’industria bancaria**”, con funzioni di cabina di regia.

Obiettivo dell’attività del Comitato è di **monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione per elaborare soluzioni condivise** da sottoporre alle Parti nazionali e tenere costantemente “aggiornato” il CCNL, anche ai fini dell’individuazione di **nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento** nell’attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi. Fermi gli ambiti di competenze tra i livelli della contrattazione, come definita dal presente CCNL, l’eventuale individuazione di nuove figure professionali nella contrattazione di secondo livello, nonché il relativo inquadramento, sarà in linea con il parere favorevole del Comitato.

Il Comitato è composto dal Segretario Generale e da un componente per ogni Organizzazione sindacale stipulante il ccnl ABI e da un uguale numero di rappresentanti designati da ABI nell’ambito del Casl e, nello svolgimento della propria attività, potrà avvalersi del supporto di qualificati partner, istituti di ricerca e università per l’approfondimento di profili specifici.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# CABINA DI REGIA

PER CONTRATTAZIONE D'ANTICIPO  
RISPETTO A INNOVAZIONE TECNOLOGICA  
E GESTIONE INQUADRAMENTALE  
NUOVE PROFESSIONALITA'

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

CGIL  
FISAC

19

Il Comitato si riunisce con cadenza trimestrale, nonché su richiesta di ABI o unitariamente delle Organizzazioni sindacali.

Le norme relative al funzionamento della **nuova Cabina di Regia** sono così riassumibili:

- sarà attivata nel momento in cui al secondo livello – che mantiene comunque le proprie prerogative in termini di titolarità contrattuale – siano presentate nuove figure professionali indotte (solo ed esclusivamente) dalla digitalizzazione dei processi aziendali
- esprimerà il proprio **parere** favorevole o sfavorevole all'individuazione delle nuove figure professionali (il secondo livello assumerà decisioni in linea con le indicazioni della Commissione)
- elaborerà **proposte** a favore delle Parti Nazionali per la trattativa e l'aggiornamento del CCNL

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# CABINA DI REGIA

PER CONTRATTAZIONE D'ANTICIPO  
RISPETTO A INNOVAZIONE TECNOLOGICA  
E GESTIONE INQUADRAMENTALE  
NUOVE PROFESSIONALITA'

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

19

CGIL  
FISAC

## ATTENZIONE:

l'enorme impatto che le tecnologie hanno sull'organizzazione del lavoro viene riassunto nella necessità di formare un Comitato bilaterale con la finalità di disciplinare nuovi inquadramenti necessari ad accogliere le nuove professionalità;

rimane di fatto aperta la questione delle garanzie per i lavoratori contro le ricadute negative della digitalizzazione ed innovazione tecnologica (riduzione orari di lavoro, garanzie occupazionali, formazione vera per riqualificare il personale verso nuovi lavori, ecc.).



In sede di incontro annuale, già previsto dall'art 12 del CCNL, l'azienda dovrà fornire d'ora in poi:

- **illustrazione dell'attività svolta dalle commissioni/organismi bilaterali di confronto, costituiti in sede aziendale o di gruppo ai sensi del punto 9 dell'Accordo 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro.**

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# POLITICHE COMMERCIALI

L'ACCORDO 8 FEBBRAIO 2017  
E' PARTE INTEGRANTE  
DEL NUOVO CCNL

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

20



## **ATTENZIONE:**

l'intesa ABI-Sindacati dell'8 febbraio 2017, una sorte di codice edico in tema di politiche commerciali, è stato il primo accordo nella settore del Credito che abbia riconosciuto formalmente il problema della “pressioni commerciali”;

dopo anni di denunce e lamentele delle lavoratrici e dei lavoratori sulle condizioni di lavoro deteriorate dalle pressioni commerciali, non si è raggiunta una nuova e più vincolante intesa per introdurre strumenti e meccanismi effettivi di prevenzione e controllo, limitandosi ad inserire nel CCNL l'accordo nazionale del 2017.



Visti anche i recenti orientamenti giurisprudenziali (tra cui, Cass. n. 12174/2019)

Le Parti auspicano che nelle sedi competenti si realizzino gli opportuni interventi legislativi a tutela delle lavoratrici/ lavoratori con riferimento agli aspetti collegati ai casi di **licenziamento disciplinare illegittimo** per insussistenza del fatto contestato o per sua irrilevanza disciplinare.

CCNL DEL CREDITO 2019 · DIRITTI

# REINTEGRA

## DICHIARAZIONE POLITICA DELLE PARTI SULLA NECESSITA' DI INTERVENTO

FISAC CGIL | Dipartimento Comunicazione | [www.fisac-cgil.it](http://www.fisac-cgil.it)

21

CGIL  
FISAC

**ATTENZIONE:** nel precedente accordo di rinnovo del 2015, era stata già inserita la previsione che nelle ristrutturazioni e passaggi di lavoratori anche a nuove società si conservi l'articolo 18, senza applicare le nuove assunzioni a tutele crescenti previste dal *Jobs Act*

Rimane il fatto che tutti i lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015 – a meno di quanto sopra riferito ai cambi d'azienda per effetto di ristrutturazioni – sono assunti con «contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti» ovvero la nuova forma di contratto a tempo indeterminato introdotta con la Riforma del Lavoro del 7 marzo 2015 (Jobs Act).



**A BREVE COMUNICHEREMO LE DATE  
PER LE ASSEMBLEE RIVOLTE AI  
LAVORATORI FIDEURAM E SOCIETA'  
CONTROLLATE**

Ricordiamo che la partecipazione all'assemblea è coperta da *permesso retribuito*.

Invitiamo tutti alla massima partecipazione.

Come sempre l'assemblea è indetta per tutti i lavoratori, indipendentemente dalla loro iscrizione sindacale

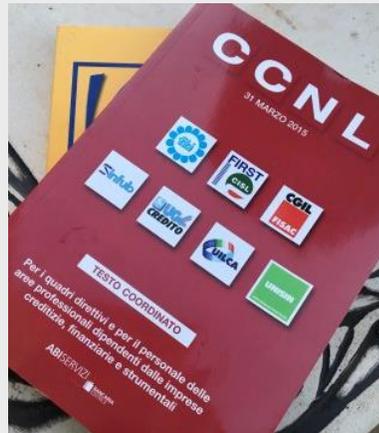


The logo for CGIL, consisting of the letters 'CGIL' in white, bold, sans-serif font, centered on a solid red square background.

**CGIL**

*Contattaci per ogni dubbio  
sulle norme di contratto*

<http://www.fisac-fideuram.net/riferimenti-e-contatti>



# AMINTA FISAC CGIL

## CONVENZIONE ASSICURATIVA PER GLI ISCRITTI ALLA FISAC CGIL



**IN SINTESI ELENCHIAMO LE PRINCIPALI NOVITÀ CHE ABBIAMO INTRODOTTO NELLA CONVENZIONE 2020, IN BASE ALLE SPECIFICHE ESIGENZE E PROPOSTE CHE IN QUESTI MESI CI AVETE INVIATO:**

- ✓ **TUTTE LE POLIZZE PREVEDONO IN CASO DI AMMANCO DI CASSA L'ELIMINAZIONE DELLA FRANCHIGIA FISSA SUL PRIMO SINISTRO**
- ✓ **I PREMI SONO STATI RIDOTTI FINO AL 20% RISPETTO ALLO SCORSO ANNO**
- ✓ **RETROATTIVITÀ DI 10 ANNI DALLA PRIMA ADESIONE ALLA CONVENZIONE**
- ✓ **LE POLIZZE RC PROFESSIONALE COMPRENDONO LE VIOLAZIONI DELLA NORMATIVA SULLA PRIVACY E LE SANZIONI PER LA VIOLAZIONE DI BANCONOTE FALSE E LA NEGOZIAZIONE DI ASSEgni SPROVVISTI DELLA CLAUSOLA "NON TRASFERIBILI" NEL CASO DI AZIONE DI RIVALSA DA PARTE DELL'ISTITUTO DI CREDITO**
- ✓ **LA POLIZZA È ESTESA AGLI ERRORI FORMALI E/O DOCUMENTALI NELLA STIPULA DI ASSICURAZIONI IN CONFORMITÀ AL REGOLAMENTO IVASS 40, COMPRENDENDO TUTTI COLORO CHE ALL'INTERNO DELL'ISTITUTO DI CREDITO SI OCCUPANO DI ASSICURAZIONI.**
- ✓ **ANCHE QUEST'ANNO PER COLORO CHE SOTTOSCRIVERANNO LA POLIZZA RC PROFESSIONALE 2019 E NEL CORSO DELL'ANNO ANDRANNO IN PENSIONE O ACCEDERANNO AL FONDO ESUBERI (CD. ESODA) RIMANENDO ISCRITTI AL SINDACATO, È PREVISTA GRATUITAMENTE LA COPERTURA RC PROFESSIONALE FINO AL 31/12/2021**
- ✓ **RICORDIAMO CHE SULLE POLIZZE È PREVISTA L'ESTENSIONE GRATUITA ALLA RESPONSABILITÀ DEL CAPOFAMIGLIA**

Sito internet dedicato  
alle Convenzioni  
Assicurative per gli  
iscritti alla FISAC-CGIL

<https://www.amintafisaccgil.com>



CONVENZIONE 2020

Riservata agli iscritti FISAC-CGIL

**Perché “Insieme si può”:** un lavoratore da solo difficilmente riuscirebbe a contrattare retribuzioni e diritti dignitosi. Per questo, da oltre cent’anni, i lavoratori hanno cominciato ad unirsi, organizzandosi in sindacati, per migliorare le condizioni di lavoro e di vita. Anche i datori di lavoro, i lavoratori autonomi, i dirigenti sono organizzati in associazioni, per tutelare i loro interessi. A maggior ragione dobbiamo farlo noi lavoratori.

**Perché puoi trovare “la risposta giusta al tuo problema”?**

Oggi il Sindacato ha organizzato una articolata serie di servizi e di tutele per rispondere ai problemi che i lavoratori devono affrontare. Iscriverti al Sindacato significa dunque avere a disposizione una “rete di protezione” per affrontare in modo sicuro le piccole o grandi difficoltà che possiamo incontrare, con un’organizzazione esperta nel garantire tutte le consulenze ed i servizi di diritto del lavoro, vertenziali, fiscali e pensionistici.

**Cos’è la delega sindacale? A cosa serve iscriversi?**

La delega è la dichiarazione che sottoscrivi e che permette al Sindacato di poterti difendere – qualora ne avessi necessità – in tutte le questioni legate al mondo del lavoro. Serve per poter contribuire alla realizzazione di contratti nazionali ed aziendali (su occupazione, orari, formazione, stipendio, ecc.): con la tua attiva partecipazione puoi essere determinante nella definizione ed approvazione delle piattaforme rivendicative e nel giudizio definitivo sulle ipotesi di intese raggiunte.



*Perché milioni di lavoratori si  
iscrivono al Sindacato?*