

L'accordo di rinnovo del CCNL ABI 8 dicembre 2007

# Primi commenti e tabelle economiche

Dossier

*In una situazione caratterizzata dalla difficoltà di molte categorie a rinnovare i patti di lavoro, la sottoscrizione del nuovo contratto costituisce un punto di riferimento e di garanzia per i bancari italiani*

**N**ella prima mattina dell'8 dicembre 2007, è stata siglata, dopo 20 ore di trattativa senza interruzioni, l'intesa sul rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale bancario per quanto concerne i Quadri Direttivi ed il personale delle aree professionali. In questa occasione, si è per la prima volta avuta la condivisione sullo stesso tavolo dell'accordo da parte di tutte e nove le organizzazioni sindacali partecipanti alla trattativa, superando così definitivamente le ragioni che nel 2005 videro l'assenza della FABİ dalla firma. La definizione del testo completo del nuovo contratto sarà fatta entro 90 giorni dalla stipula dell'accordo di rinnovo.

## DECORRENZA E SCADENZA

Il contratto nazionale decorre dalla data di stipula, definita convenzionalmente, per chiarimento successivo delle parti, il 1° gennaio 2008, salvo che per quelle norme che hanno una decorrenza diversa indicata nel testo. La scadenza, sia per la parte economica sia per quella normativa, è fissata al 31 dicembre 2010. Quindi, in via sperimentale, si è deciso di passare dal modello derivante dagli accordi interconfederali del luglio 1993 con quattro anni di durata, con una negoziazione sulla parte economica dopo il primo biennio, ad un modello triennale, sia per l'economico sia per il normativo. Contemporaneamente, si è deciso di anticipare l'inizio della trattativa da tre a sei mesi prima, per evitare che la decorrenza del contratto sia sempre posticipata, e speso di molto, rispetto alla scadenza, con conseguenti ed evidenti problemi per l'erogazione degli arretrati. Quindi, il rinnovo del contratto appena siglato si potrà negoziare dal 1° luglio 2010.

## AREA CONTRATTUALE

L'associazione datoriale era disponibile ad esaminare le varie richieste poste in piattaforma riguardo al capitolo dell'area contrattuale, solo se fossero stati regolamentati, senza alcun limite i contratti complementari previsti dal CCNL 11.07.99.

I contratti complementari prevedono, però, la riduzione del 15% delle tabelle retributive ed un orario di lavoro complessivamente su-

periore. Per motivi di concorrenza, le aziende non volevano – inoltre – differenziare gli appalti e/o trasferimenti di lavorazioni all'estero piuttosto che in Italia, perché le banche piccole hanno difficoltà a delocalizzare i servizi in altri paesi. Pertanto, le OO.SS., di fronte a questa posizione, che avrebbe potuto allargare l'ambito di applicazione dei contratti complementari a tutto il back office, hanno scelto di mantenere inalterato il dettato contrattuale precedente, che – comun-

### Retribuzioni al 1 gennaio 2008

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° livello	3.707,34	3.812,06	3.916,78	4.021,50	4.126,22	4.230,94	4.335,66	4.440,38	4.545,10	4.649,82			
	3° livello	3.140,37	3.245,09	3.349,81	3.454,53	3.559,25	3.663,97	3.768,69	3.873,41	3.978,13	4.082,85			
	2° livello	2.803,34	2.850,68	2.898,02	2.945,36	2.992,70	3.040,04	3.087,38	3.134,72	3.182,06	3.229,40	3.276,74	3.324,08	3.371,42
	1° livello	2.637,19	2.684,53	2.731,87	2.779,21	2.826,55	2.873,89	2.921,23	2.968,57	3.015,91	3.063,25	3.110,59	3.157,93	3.205,27
3a Area Prof.le	4° livello	2.312,76	2.360,10	2.407,44	2.454,78	2.502,12	2.549,46	2.596,80	2.644,14	2.691,48	2.738,82	2.786,16	2.833,50	2.880,84
	3° livello	2.151,33	2.198,67	2.246,01	2.293,35	2.340,69	2.388,03	2.435,37	2.482,71	2.530,05	2.577,39	2.624,73	2.672,07	2.719,41
	2° livello	2.030,06	2.077,40	2.124,74	2.172,08	2.219,42	2.266,76	2.314,10	2.361,44	2.408,78	2.456,12	2.503,46	2.550,80	2.598,14
	1° livello	1.924,54	1.971,88	2.019,22	2.066,56	2.113,90	2.161,24	2.208,58	2.255,92	2.303,26	2.350,60	2.397,94	2.445,28	2.492,62
2a Area Prof.le	3° livello	1.808,00	1.848,53	1.889,06	1.929,59	1.970,12	2.010,65	2.051,18	2.091,71	2.132,24	2.172,77	2.213,30	2.253,83	2.294,36
	2° livello	1.738,39	1.771,51	1.804,63	1.837,75	1.870,87	1.903,99	1.937,11	1.970,23	2.003,35	2.036,47	2.069,59	2.102,71	2.135,83
	1° livello	1.691,45	1.724,57	1.757,69	1.790,81	1.823,93	1.857,05	1.890,17	1.923,29	1.956,41	1.989,53	2.022,65	2.055,77	2.088,89
1a Area Prof.le	Liv. Un.	1.617,43	1.641,54	1.665,65	1.689,76	1.713,87	1.737,98	1.762,09	1.786,20	1.810,31	1.834,42	1.858,53	1.882,64	1.906,75
	Liv. Un.	1.574,91	1.597,82	1.620,73	1.643,64	1.666,55	1.689,46	1.712,37	1.735,28	1.758,19	1.781,10	1.804,01	1.826,92	1.849,83

### Aumento dal 1 Gennaio 2008

		0
Quadri Direttivi	4° livello	180,09
	3° livello	155,44
	2° livello	138,64
	1° livello	131,55
3a Area Prof.le	4° livello	117,29
	3° livello	110,57
	2° livello	103,81
	1° livello	104,46
2a Area Prof.le	3° livello	94,09
	2° livello	69,99
	1° livello	68,54
Gua		72,79
Aus		58,18

### Aumenti in essere dal 1 luglio 2008

		0
Quadri Direttivi	4° livello	211,60
	3° livello	182,13
	2° livello	162,27
	1° livello	153,97
3a Area Prof.le	4° livello	136,95
	3° livello	128,86
	2° livello	121,07
	1° livello	120,82
2a Area Prof.le	3° livello	109,46
	2° livello	84,77
	1° livello	82,92
1a Area Prof.le	Liv. Un.	86,54
	Liv. Un.	71,57

### Aumenti in essere dal 1 dicembre 2008

		0
Quadri Direttivi	4° livello	243,38
	3° livello	209,05
	2° livello	186,30
	1° livello	176,57
3a Area Prof.le	4° livello	156,77
	3° livello	147,30
	2° livello	138,47
	1° livello	137,32
2a Area Prof.le	3° livello	124,96
	2° livello	99,67
	1° livello	97,42
1a Area Prof.le	Liv. Un.	100,40
	Liv. Un.	85,07

Aumenti identici anche per il personale con scatti d'anzianità non essendo prevista la loro rivalutazione

## Le aziende si sono impegnate ad istituire una bacheca elettronica sulle materie di interesse sindacale e del lavoro

que – in questo periodo è riuscito ad evitare l'uscita dall'area contrattuale del credito di consistenti gruppi di lavoratori.

Quindi, si è ribadito che il ruolo dei CAE, in base alla direttiva UE 109 del 20 novembre 2006, è solo informativo e consultivo, e possono essere quindi attivate – per i gruppi con sede in Italia – nei loro confronti le procedure di consultazione ed informazione previste nel CCNL, che si dovranno comunque attenere ai principi di sostenibilità e responsabilità sociale previsto nel Protocollo del 16 giugno 2004.

### RELAZIONI SINDACALI

A seguito delle profonde trasformazioni intervenute negli ultimi anni, è stato necessario provvedere ad una rivisitazione del sistema delle relazioni sindacali, in particolare per quelle dei gruppi bancari, dove la potestà decisionale è stata sempre più accentrata.

Nella nuova premessa al capitolo, si riafferma che le relazioni sindacali si caratterizzano per una dimensione sovranazionale (e questa è una novità), una nazionale di categoria, una

di gruppo, una aziendale ed una territoriale. Peraltro, viene confermato, al di là di questa ripartizione, che i livelli di contrattazione sono soltanto due, e che non vi devono essere sovrapposizioni di materie. Quindi, volta per volta, nei vari gruppi si deciderà, attraverso appositi protocolli, che prevedono la partecipazione unanime delle Rappresentanze Aziendali coinvolte, quali materie devono venir affrontate ed a quale livello. È prevista nella Dichiarazione delle parti, in calce al capitolo delle Relazioni sindacali del nuovo CCNL, la dimensione anche territoriale dell'informativa, per gli ambiti di competenza. È stata introdotta una nuova disciplina, che prevede un accentramento delle relazioni sindacali sulla contrattazione integrativa e sulle materie di confronto nei gruppi: tali norme hanno, tuttavia, carattere sperimentale. Questo, al fine di uniformare su alcune materie (ad es. previdenza ed assistenza sanitaria) il trattamento di gruppo, tutelando i lavoratori dei centri servizi e del parabancario, e per ripartire in maniera più corretta la produttività e la redditività che, spesso, vengono girate nei bilanci della capogruppo o delle aziende nelle quali viene rilevata la performance o, in certi casi, addirittura all'estero.

Viene previsto che, fermi restando gli accordi di gruppo in essere, la capogruppo e la delegazione sindacale di gruppo, con il consenso delle rappresentanze sindacali aziendali interessate, possano definire specifici protocolli di intesa per disciplinare:

- le relazioni sindacali di gruppo;
- una o più materie relative al secondo livello di contrattazione;
- una o più procedure demandate alla sede aziendale in materia di
  - sistema incentivante,
  - formazione, sviluppo professionale e valutazione,
  - inquadramento delle aree professionali.

Viene inserita la possibilità di esaminare, a livello di gruppo, la materia della mobilità territoriale infragruppo, nonché le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale, i relativi indicatori, parametri ed importi.

Nel caso queste previsioni trovassero applicazione, la nuova norma prevede che presso le singole aziende interessate vengano effettuati periodici incontri di verifica degli effetti applicativi. Con una lettera a latere, le OO.SS. hanno precisato che, ai fini del consenso degli organismi sindacali di cui sopra, gli organismi aziendali potranno aderire alla nuova procedura solo all'unanimità.

Entro 90 giorni dalla stipula, sarà attivata la Commissione paritetica per esaminare la materia dei controlli a distanza, sia in base alle innovazioni tecnologiche ed organizzative presenti nel sistema – anche alla luce delle nuove interpretazioni legislative relative all'art. 4 della Legge 300/70 – sia anche alle disposizioni del Ministero del Lavoro e del Garante delle Privacy intervenute sulla tutela dei dati personali.

È stata prevista, anche per i colleghi che rientrano in produzione dopo lunghi periodi di attività sindacale, la possibilità di concordare con l'azienda le modalità di formazione, al fine di recuperare le conoscenze sul posto di lavoro.

Le aziende si sono impegnate ad istituire una bacheca elettronica sulle materie di interesse sindacale e del lavoro nelle aziende dove questo è tecnicamente possibile, definendo le modalità attuative con le OO.SS.

Entro 90 giorni dalla stipula del CCNL, si dovrà esaminare la delicata materia delle informazioni riservate, contenuta nel nuovo Decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25, che contiene la possibilità di sanzioni, anche penali, in caso di divulgazione all'esterno di informazioni riservate. In attesa di chiarire bene la portata di tale decreto, le parti si sono date atto che il sistema di informativa e consultazione già esistente nel settore è sufficiente, ai fini della tutela dei lavoratori prevista dalla legge.

La volontà comune delle parti è quella di potenziare e rendere efficienti gli osservatori e le commissioni paritetiche previsti già dai contratti precedenti, individuandone altri al fine di monitorare costantemente alcuni aspetti tecnici della gestione contrattuale.

Nell'art. 4 dell'accordo di rinnovo, i compiti istituzionali dell'Osservatorio nazionale sono stati estesi anche ai gruppi sovranazionali, per permettere un'analisi comparata delle strategie e dei piani industriali, e per le problematiche derivanti dall'applicazione di contratti collettivi di lavoro di altri paesi.

### CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

I contratti integrativi avranno durata triennale, e saranno allineati quindi alla durata contrattuale nazionale, con lo sfasamento di un anno, come già previsto nei contratti precedenti; solo per la presente tornata contrattuale avranno decorrenza anticipata al 1° gennaio 2008, per evitare "buchi", e

#### Aumenti in essere dal 1 luglio 2009

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° livello	271,66	272,45	273,24	274,03	274,82	275,61	276,40	277,19	277,98	278,77			
	3° livello	233,01	233,80	234,59	235,38	236,17	236,96	237,75	238,54	239,33	240,12			
	2° livello	207,68	208,03	208,38	208,73	209,08	209,43	209,78	210,13	210,48	210,83	211,18	211,53	211,88
	1° livello	196,69	197,04	197,39	197,74	198,09	198,44	198,79	199,14	199,49	199,84	200,19	200,54	200,89
3a Area Prof.le	4° livello	174,42	174,77	175,12	175,47	175,82	176,17	176,52	176,87	177,22	177,57	177,92	178,27	178,62
	3° livello	163,71	164,06	164,41	164,76	165,11	165,46	165,81	166,16	166,51	166,86	167,21	167,56	167,91
	2° livello	153,95	154,30	154,65	155,00	155,35	155,70	156,05	156,40	156,75	157,10	157,45	157,80	158,15
	1° livello	152,00	152,35	152,70	153,05	153,40	153,75	154,10	154,45	154,80	155,15	155,50	155,85	156,20
2a Area Prof.le	3° livello	138,75	139,05	139,35	139,65	139,95	140,25	140,55	140,85	141,15	141,45	141,75	142,05	142,35
	2° livello	112,93	113,18	113,43	113,68	113,93	114,18	114,43	114,68	114,93	115,18	115,43	115,68	115,93
	1° livello	110,32	110,57	110,82	111,07	111,32	111,57	111,82	112,07	112,32	112,57	112,82	113,07	113,32
1a Area Prof.le	Liv. Un.	112,74	112,92	113,10	113,28	113,46	113,64	113,82	114,00	114,18	114,36	114,54	114,72	114,90
	Liv. Un.	97,08	97,25	97,42	97,59	97,76	97,93	98,10	98,27	98,44	98,61	98,78	98,95	99,12

#### Retribuzioni al 1 ottobre 2009

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° livello	331,69	334,15	336,61	339,07	341,53	343,99	346,45	348,91	351,37	353,83			
	3° livello	283,85	286,31	288,77	291,23	293,69	296,15	298,61	301,07	303,53	305,99			
	2° livello	253,07	254,17	255,27	256,37	257,47	258,57	259,67	260,77	261,87	262,97	264,07	265,17	266,27
	1° livello	239,39	240,49	241,59	242,69	243,79	244,89	245,99	247,09	248,19	249,29	250,39	251,49	252,59
3a Area Prof.le	4° livello	211,86	212,96	214,06	215,16	216,26	217,36	218,46	219,56	220,66	221,76	222,86	223,96	225,06
	3° livello	198,54	199,64	200,74	201,84	202,94	204,04	205,14	206,24	207,34	208,44	209,54	210,64	211,74
	2° livello	186,82	187,92	189,02	190,12	191,22	192,32	193,42	194,52	195,62	196,72	197,82	198,92	200,02
	1° livello	183,16	184,26	185,36	186,46	187,56	188,66	189,76	190,86	191,96	193,06	194,16	195,26	196,36
2a Area Prof.le	3° livello	168,02	168,96	169,90	170,84	171,78	172,72	173,66	174,60	175,54	176,48	177,42	178,36	179,30
	2° livello	141,07	141,85	142,63	143,41	144,19	144,97	145,75	146,53	147,31	148,09	148,87	149,65	150,43
	1° livello	137,70	138,48	139,26	140,04	140,82	141,60	142,38	143,16	143,94	144,72	145,50	146,28	147,06
1a Area Prof.le	Liv. Un.	138,93	139,49	140,05	140,61	141,17	141,73	142,29	142,85	143,41	143,97	144,53	145,09	145,65
	Liv. Un.	122,58	123,12	123,66	124,20	124,74	125,28	125,82	126,36	126,90	127,44	127,98	128,52	129,06

scadranno il 31 dicembre 2011.

Naturalmente, verrà fatto salvo quanto potrebbe essere deciso in un eventuale nuovo accordo interconfederale fra Confederazioni, Associazioni imprenditoriali e Governo, che sostituisca quello ormai superato del 1993.

La Dichiarazione delle parti in calce all'art. 23 va interpretata nel senso che si potranno negoziare, sempre nel criterio della variabilità del premio, gli aumenti derivanti dagli incrementi di produttività e redditività dell'azienda finora non pagati in maniera soddisfacente. Quindi, gli aumenti contrattuali oltre l'inflazione (derivanti dalla cosiddetta produttività pregressa) erogati in questo CCNL non incideranno minimamente sulla produttività negoziabile nella contrattazione aziendale futura. Le richieste dei CIA dovranno essere articolate al fine di monetizzarla con una maggiore accuratezza, eventualmente utilizzando le procedure di gruppo, laddove vi sia un eccessivo squilibrio fra le singole aziende, rendendo così effettivo il principio che "si deve tener conto dei contributi indiretti".

Le materie demandate ai CIA sono state integrate inserendo l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare. In raccordo con la nuova normativa sulle relazioni sindacali nei gruppi (nuovo art. 18 bis), si è stabilito che il premio aziendale potrà essere negoziato dagli organismi sindacali di gruppo e, in ogni caso, dovrà essere definito entro il mese di aprile dell'anno di riferimento. In caso di mancato accordo fra le parti aziendali o di gruppo, l'ABI e le Segreterie Nazionali si incontreranno entro il successivo mese di giugno, ovviamente alla presenza dei rappresentanti dell'impresa e degli organismi sindacali, per trovare soluzioni all'impasse.

## SISTEMI INCENTIVANTI

Nell'articolo 44 del CCNL 2005, sono state apportate alcune notevoli variazioni, nonostante l'ABI avesse dichiarato la propria completa indisponibilità a fare modifiche alla precedente normativa.

La variazione più significativa è la previsione di una seconda fase del confronto negoziale, della durata di ulteriori 10 giorni, nella quale alle strutture sindacali aziendali o di gruppo si affiancherà la Segreteria Nazionale (ovviamente, rappresentanti dell'ABI si affiancheranno a quelli aziendali), al fine di trovare soluzioni condivise. La presenza attiva delle parti stipulanti l'accordo di rinnovo, dovrebbe consentire la possibilità di "negoziare" anche i sistemi incentivanti, nella prospettiva del Protocollo 16 giugno 2004.

Gli obiettivi contenuti nei sistemi incentivanti dovranno essere integrati con obiettivi di qualità e, comunque, tutti coerenti con i principi delle nuove regole sulla trasparenza e disciplina del collocamento dei prodotti finanziari (MIFID) e alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia.

I principi di cui al paragrafo precedente dovranno essere presi in considerazione anche nelle "campagne prodotto" o iniziative similari.

### Aumenti in essere dal 1 dicembre 2009

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Quadri Direttivi	4° livello	360,63	363,89	367,15	370,41	373,67	376,93	380,19	383,45	386,71	389,97				
	3° livello	308,37	311,63	314,89	318,15	321,41	324,67	327,93	331,19	334,45	337,71				
	2° livello	274,95	276,41	277,87	279,33	280,79	282,25	283,71	285,17	286,63	288,09	289,55	291,01	292,47	
	1° livello	259,97	261,43	262,89	264,35	265,81	267,27	268,73	270,19	271,65	273,11	274,57	276,03	277,49	
3a Area Prof.le	4° livello	229,92	231,38	232,84	234,30	235,76	237,22	238,68	240,14	241,60	243,06	244,52	245,98	247,44	
	3° livello	215,33	216,79	218,25	219,71	221,17	222,63	224,09	225,55	227,01	228,47	229,93	231,39	232,85	
	2° livello	202,67	204,13	205,59	207,05	208,51	209,97	211,43	212,89	214,35	215,81	217,27	218,73	220,19	
	1° livello	198,18	199,64	201,10	202,56	204,02	205,48	206,94	208,40	209,86	211,32	212,78	214,24	215,70	
2a Area Prof.le	3° livello	182,13	183,38	184,63	185,88	187,13	188,38	189,63	190,88	192,13	193,38	194,63	195,88	197,13	
	2° livello	154,64	155,67	156,70	157,73	158,76	159,79	160,82	161,85	162,88	163,91	164,94	165,97	167,00	
	1° livello	150,91	151,94	152,97	154,00	155,03	156,06	157,09	158,12	159,15	160,18	161,21	162,24	163,27	
1a Area Prof.le	Liv. Un.	151,55	152,30	153,05	153,80	154,55	155,30	156,05	156,80	157,55	158,30	159,05	159,80	160,55	
	Liv. Un.	134,88	135,59	136,30	137,01	137,72	138,43	139,14	139,85	140,56	141,27	141,98	142,69	143,40	

### Aumenti in essere dal 1 luglio 2010

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Quadri Direttivi	4° livello	389,79	393,86	397,93	402,00	406,07	410,14	414,21	418,28	422,35	426,42				
	3° livello	333,07	337,14	341,21	345,28	349,35	353,42	357,49	361,56	365,63	369,70				
	2° livello	297,00	298,83	300,66	302,49	304,32	306,15	307,98	309,81	311,64	313,47	315,30	317,13	318,96	
	1° livello	280,72	282,55	284,38	286,21	288,04	289,87	291,70	293,53	295,36	297,19	299,02	300,85	302,68	
3a Area Prof.le	4° livello	248,11	249,94	251,77	253,60	255,43	257,26	259,09	260,92	262,75	264,58	266,41	268,24	270,07	
	3° livello	232,25	234,08	235,91	237,74	239,57	241,40	243,23	245,06	246,89	248,72	250,55	252,38	254,21	
	2° livello	218,64	220,47	222,30	224,13	225,96	227,79	229,62	231,45	233,28	235,11	236,94	238,77	240,60	
	1° livello	213,32	215,15	216,98	218,81	220,64	222,47	224,30	226,13	227,96	229,79	231,62	233,45	235,28	
2a Area Prof.le	3° livello	196,35	197,91	199,47	201,03	202,59	204,15	205,71	207,27	208,83	210,39	211,95	213,51	215,07	
	2° livello	168,32	169,60	170,88	172,16	173,44	174,72	176,00	177,28	178,56	179,84	181,12	182,40	183,68	
	1° livello	164,21	165,49	166,77	168,05	169,33	170,61	171,89	173,17	174,45	175,73	177,01	178,29	179,57	
1a Area Prof.le	Liv. Un.	164,28	165,22	166,16	167,10	168,04	168,98	169,92	170,86	171,80	172,74	173,68	174,62	175,56	
	Liv. Un.	147,26	148,16	149,06	149,96	150,86	151,76	152,66	153,56	154,46	155,36	156,26	157,16	158,06	

## DIRITTI DI INFORMATIVA ALLE RSA, INCONTRI ANNUALI E SEMESTRALI

L'accentramento decisionale, dovuto alla maggiore dimensione dei gruppi, ha provocato una rarefazione dei momenti di confronto sia in sede aziendale, sia in sede territoriale. Pertanto, è stato necessario potenziare il grado di informativa in entrambe le sedi, anche attraverso gli incontri annuali e quelli semestrali a livello di RSA o di zona territoriale nei grandi gruppi.

Pertanto, nell'art 10 dell'Accordo di rinnovo, viene specificato che dovranno essere verificate le ricadute nelle singole aziende derivanti dagli accordi di gruppo su processi di riorganizzazione e ristrutturazione. Inoltre, nell'art. 11 è anche esplicitato che verranno altresì verificate le applicazioni derivanti da quelle parti della contrattazione integrativa e dei confronti su formazioni, sistemi incentivanti, profili delle nuove figure professionali ecc., qualora su queste materie venisse deciso, attraverso i nuovi protocolli, di delegare la rappresentanza di gruppo per la stipula di questi accordi.

Nel corso dell'incontro annuale, dovrà essere data un'informativa anche sui progetti di stage in corso (numero di partecipanti, oggetto dello stage, durata ecc.). Dovrà essere anche integrata ed arricchita la parte relativa alla sicurezza del lavoro, in particolare sul rischio rapina, attraverso la comunicazione degli eventi criminosi avvenuti per ciascuna provincia.

I dati dell'informativa per i commi dal 1° al 5° verranno forniti in formato sia cartaceo sia elettronico, per permettere un'elaborazione più rapida dei dati statistici. Tali dati

dovranno anche essere divisi per genere, ai fini di un'analisi sull'applicazione delle pari opportunità.

Le aziende che intendono appaltare attività o rinnovare gli appalti già in essere, devono darne apposita comunicazione agli organi di coordinamento ed alle RSA competenti per territorio. Nel caso in cui tale appalto riguardi attività complementari e/o accessorie ad imprese fuori dell'area contrattuale, o ad aziende con sede all'estero anche facenti parte dello stesso gruppo bancario, le aziende devono dare una comunicazione motivata agli organi di coordinamento o, in mancanza, alle RSA, che possono attivare l'apposita procedura.

È stato aumentato di un'unità il numero di dirigenti RSA che possono partecipare per ciascuna sigla sindacale agli incontri semestrali (tre per le unità produttive al di sotto dei 300 dipendenti e quattro per quelle superiori).

Nel corso degli incontri semestrali, dovrà essere fornita un'informativa sulle rapine effettuate nelle unità produttive di competenza.

Nel verbale dell'incontro dovranno essere inserite, oltre alle dichiarazioni conclusive della Direzione aziendale, anche le osservazioni degli RSA che, soprattutto nel tema della sicurezza e del rischio rapina, hanno molta importanza. Ricordiamo che, secondo la nostra interpretazione della legge, portata anche al Ministero del Lavoro in contrapposizione a quella dell'ABI, le RSA hanno comunque una potestà negoziale su questo tema, mentre gli RLS hanno solo funzioni di consultazione. L'ABI, invece, nega qualsiasi tipo di competenza in materia delle RSA.

Proprio per analizzare e confrontarsi anche sul delicato tema del rischio rapina, le parti attiveranno entro 90 giorni dalla stipula una

## Aumenti a regime

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° livello	419,16	424,05	428,94	433,83	438,72	443,61	448,50	453,39	458,28	463,17			
	3° livello	357,94	362,83	367,72	372,61	377,50	382,39	387,28	392,17	397,06	401,95			
	2° livello	319,21	321,41	323,61	325,81	328,01	330,21	332,41	334,61	336,81	339,01	341,21	343,41	345,61
	1° livello	301,63	303,83	306,03	308,23	310,43	312,63	314,83	317,03	319,23	321,43	323,63	325,83	328,03
3a Area Prof.le	4° livello	266,43	268,63	270,83	273,03	275,23	277,43	279,63	281,83	284,03	286,23	288,43	290,63	292,83
	3° livello	249,30	251,50	253,70	255,90	258,10	260,30	262,50	264,70	266,90	269,10	271,30	273,50	275,70
	2° livello	234,74	236,94	239,14	241,34	243,54	245,74	247,94	250,14	252,34	254,54	256,74	258,94	261,14
	1° livello	228,57	230,77	232,97	235,17	237,37	239,57	241,77	243,97	246,17	248,37	250,57	252,77	254,97
2a Area Prof.le	3° livello	210,68	212,55	214,42	216,29	218,16	220,03	221,90	223,77	225,64	227,51	229,38	231,25	233,12
	2° livello	182,10	183,64	185,18	186,72	188,26	189,80	191,34	192,88	194,42	195,96	197,50	199,04	200,58
	1° livello	177,61	179,15	180,69	182,23	183,77	185,31	186,85	188,39	189,93	191,47	193,01	194,55	196,09
1a Area Prof.le	Liv. Un.	177,11	178,24	179,37	180,50	181,63	182,76	183,89	185,02	186,15	187,28	188,41	189,54	190,67
	Liv. Un.	159,74	160,82	161,90	162,98	164,06	165,14	166,22	167,30	168,38	169,46	170,54	171,62	172,70

## Retribuzioni a regime

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Quadri Direttivi	4° livello	3.946,41	4.056,02	4.165,63	4.275,24	4.384,85	4.494,46	4.604,07	4.713,68	4.823,29	4.932,90			
	3° livello	3.342,87	3.452,48	3.562,09	3.671,70	3.781,31	3.890,92	4.000,53	4.110,14	4.219,75	4.329,36			
	2° livello	2.984,11	3.033,65	3.083,19	3.132,73	3.182,27	3.231,81	3.281,35	3.330,89	3.380,43	3.429,97	3.479,51	3.529,05	3.578,59
	1° livello	2.807,27	2.856,81	2.906,35	2.955,89	3.005,43	3.054,97	3.104,51	3.154,05	3.203,59	3.253,13	3.302,67	3.352,21	3.401,75
3a Area Prof.le	4° livello	2.461,90	2.511,44	2.560,98	2.610,52	2.660,06	2.709,60	2.759,14	2.808,68	2.858,22	2.907,76	2.957,30	3.006,84	3.056,38
	3° livello	2.290,06	2.339,60	2.389,14	2.438,68	2.488,22	2.537,76	2.587,30	2.636,84	2.686,38	2.735,92	2.785,46	2.835,00	2.884,54
	2° livello	2.160,99	2.210,53	2.260,07	2.309,61	2.359,15	2.408,69	2.458,23	2.507,77	2.557,31	2.606,85	2.656,39	2.705,93	2.755,47
	1° livello	2.048,65	2.098,19	2.147,73	2.197,27	2.246,81	2.296,35	2.345,89	2.395,43	2.444,97	2.494,51	2.544,05	2.593,59	2.643,13
2a Area Prof.le	3° livello	1.924,59	1.966,99	2.009,39	2.051,79	2.094,19	2.136,59	2.178,99	2.221,39	2.263,79	2.306,19	2.348,59	2.390,99	2.433,39
	2° livello	1.850,50	1.885,16	1.919,82	1.954,48	1.989,14	2.023,80	2.058,46	2.093,12	2.127,78	2.162,44	2.197,10	2.231,76	2.266,42
	1° livello	1.800,52	1.835,18	1.869,84	1.904,50	1.939,16	1.973,82	2.008,48	2.043,14	2.077,80	2.112,46	2.147,12	2.181,78	2.216,44
1a Area Prof.le	Liv. Un.	1.721,75	1.746,99	1.772,23	1.797,47	1.822,71	1.847,95	1.873,19	1.898,43	1.923,67	1.948,91	1.974,15	1.999,39	2.024,63
	Liv. Un.	1.676,47	1.700,46	1.724,45	1.748,44	1.772,43	1.796,42	1.820,41	1.844,40	1.868,39	1.892,38	1.916,37	1.940,36	1.964,35

commissione nazionale di studio per verificare l'attualità dell'Accordo nazionale 12 marzo 1997 in tema di salute e sicurezza dei lavoratori.

## PARI OPPORTUNITÀ

Nel primo comma dell'art. 12, è stato previsto che la Commissione aziendale di pari opportunità possa essere integrata anche da sindacalisti di genere maschile, per ovviare alla carenza in certe realtà di dirigenti sindacali di genere femminile.

Sono state allargate le materie di competenza della Commissione aziendale sulle pari opportunità, che si dovrà riunire con cadenza – di norma – almeno semestrale.

È stata costituita anche la Commissione Mista Nazionale delle Pari Opportunità, che dovrà sintetizzare il lavoro delle Commissioni aziendali e studiare norme contrattuali che permettano di avviare azioni positive nel sistema bancario, oltre a prevedere corsi di formazione specifici per il personale femminile.

## POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

È stato inserito il riferimento al Protocollo sulla Responsabilità Sociale dell'Impresa nel primo comma dell'art. 17 del CCNL 2005, laddove si devono individuare i rimedi atti ad eliminare le tensioni occupazionali prima dell'applicazione della Legge 223/91.

Nell'art. 18 è stata completamente riscritta una premessa al capitolo sulle politiche attive per l'occupazione, al fine di recepire il suddetto Protocollo della RSI, sottolineando che il sistema deve generare occupazione stabile

e non precaria, sia pure nell'ambito di una flessibilità utile alle imprese che agiscono in un mercato aperto alla concorrenza anche internazionale. Quindi, le imprese valuteranno con la massima disponibilità le conferme dei lavoratori precari.

È stato notevolmente migliorato il trattamento inquadramentale ed economico dell'apprendista: al posto del doppio sottoinquadramento per i primi 24 mesi e di uno solo per il successivo biennio, il lavoratore avrà solo per i primi 18 mesi un inquadramento al livello immediatamente inferiore a quello di destinazione, e per i restanti mesi avrà un assegno temporaneo di importo tale da avere la stessa retribuzione netta del livello di assegnazione. La ratio di questa norma sta nel fatto che l'apprendista paga minori contributi all'INPS e che, quindi, a parità di retribuzione lorda, prenderebbe uno stipendio netto superiore a quello del collega assunto a tempo indeterminato. Tutta la normativa verrà applicata anche agli apprendisti assunti prima dell'8 dicembre 2007.

È stata inserita la previsione di una durata massima di 4 anni, mentre nel CCNL 2005 la durata era prefissata. Questo, per dare possibilità alle aziende di conferma anticipata senza subire la perdita dei contributi regionali e/o nazionali.

Il periodo di comporto dell'apprendista, sia quello secco sia quello per sommatoria, è stato parificato a quello degli assunti a tempo indeterminato. Le aziende, inoltre, si sono assunte l'obbligo di integrare il trattamento di malattia corrisposto dagli enti previdenziali fino alla misura intera prevista per i colleghi assunti a tempo indeterminato.

Viene ribadito il principio di non cumulabilità tra il contratto di apprendista professionalizzante e quello di inserimento.

Le aziende si sono, inoltre, impegnate a non utilizzare altre forme di lavoro precario, oltre

a quelle già esistenti, per tutta la durata del contratto.

Entro 30 giorni dalla data di pubblicazione della normativa di legge attuativa del Protocollo Welfare del 23 luglio 2007, le parti stipulanti effettueranno un esame congiunto delle modifiche legislative, anche per regolamentare il contratto di inserimento che, attualmente, ha le regole dell'Accordo Interconfederale, che sono generiche e non rispettano le necessità – soprattutto formative – del sistema del credito.

Nel frattempo, restano in vigore le norme attuali, a parte l'introduzione anche per il part time di optare per un recupero delle ore supplementari, attraverso il meccanismo della banca delle ore.

In cambio dei miglioramenti sull'apprendistato, le OO.SS. hanno concesso una maggiore flessibilità per le aziende piccole (quelle con meno di 1500 dipendenti) sul numero massimo di assunzioni per il contratto di inserimento e quello di somministrazione, che passa dal 5 all'8% per ciascuno dei due contratti.

È stata inserita una Dichiarazione delle parti, in calce al capitolo delle politiche attive per l'occupazione, dove si auspica che le imprese e i gruppi bancari dedichino una maggiore attenzione sugli assetti occupazionali e sulle politiche di investimento e/o raccolta nel Mezzogiorno d'Italia.

## TABELLE RETRIBUTIVE E STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE

Viene riconosciuto, a copertura del periodo 1° gennaio 2006-31 dicembre 2007, un importo definito una tantum, che però costituisce base per la contribuzione AGO, per il TFR e per le tabelle future, ma in nessun caso viene computato nella previdenza complementare e nella base di calcolo degli altri istituti contrattuali (ad esempio, straordinari per il 2007). Nell'importo una tantum sono stati anche aumentati gli scatti di anzianità che, però, non sono stati rivalutati nelle tabelle retributive fino al 31 dicembre 2008.

Contestualmente all'erogazione, che verrà fatta dopo lo scioglimento della riserva di approvazione dell'Ipotesi di Accordo da parte delle assemblee dei lavoratori, verranno stornati gli importi già percepiti a titolo di indennità di vacanza contrattuale che, ovviamente, cesserà di essere corrisposta mensilmente.

Gli assunti nel periodo di riferimento, in servizio al 31 dicembre 2007, prenderanno l'importo pro quota, come pure i cessati che sono andati direttamente in pensione senza incentivi, mentre gli esodati nel Fondo, gli incentivati, i dimissionari senza diritto alla pensione che hanno lasciato il lavoro prima del 31 dicembre 2007, non percepiranno alcun arretrato.

Pertanto, i lavoratori confluiti nel Fondo di sostegno del reddito dall'8 al 31 dicembre 2007, senza avere percepito alcun incentivo, prenderanno tuttavia un importo analogo a quello dell'una tantum a titolo di risarcimento.

Nella ricostruzione delle tabelle, la voce stipendio è aumentata complessivamente del 12,10%, mentre gli scatti di anzianità sono stati incrementati solo dal 1° gennaio 2009, per una percentuale complessiva del 4,58%. È stata aumentata la scala parametrica, per cui la vecchia 100-232,55 passa a 100-235,40, con un aumento medio ulteriore di 35 euro mensili. Complessivamente, le tabelle sono quindi aumentate dell'11,30/11,35% contro un'inflazione dell'indice ISTAT (famiglie operai ed impiegati) nel periodo 2006-2007 del 3,80% e del triennio di valenza del 4,7% (8,50% in totale). L'inflazione programmata del triennio 2008-2010 verrà conguagliata nel prossimo CCNL con quella effettiva.

Il costo della parte normativa è dello 0,40% circa (riduzione sottoinquadramento apprendisti, long term care e assegno temporaneo di anzianità nel passaggio da QD2 a QD3, più altri costi minori), per cui le acquisizioni complessive in percentuale arrivano all'11,75%, portando così gli aumenti oltre l'inflazione al 3,25%, quindi molto vicino alla richiesta presentata in piattaforma che ammontava al 3,50%.

Questo ha significato il netto superamento degli accordi del luglio 1993, che pongono come limite alle richieste contrattuali nazionali l'inflazione effettiva e/o programmata.

Due soli sono stati gli scambi effettuati con l'ABI: la modifica della base di calcolo degli straordinari che, a partire dal 1° gennaio, verrà fatta aumentando delle percentuali previste la paga oraria legale vera e propria (cioè 1/360 della retribuzione annua lorda, divisa per le 7,50 ore giornaliere di lavoro), anziché su quella convenzionale, che dava un risultato maggiore perché la base comprendeva le ore lavorate effettivamente, eliminando i sabati e le domeniche. Il divisore, quindi, passa da 2170 circa a 2700, con una diminuzione della base di calcolo di quasi il 20%. L'altro scambio, più che altro simbolico, è stato l'innalzamento solo per i QD1 e QD2 dell'età necessaria per l'obbligo del consenso al trasferimento da 45 a 47 anni di età. Bisogna, però, tener conto che la norma non si applica ai preposti o a quelli che devono andare a dirigere un'unità produttiva e neppure ai colleghi in esubero, e quindi la portata effettiva di tale modifica è ancora più limitata. Le altre contropartite richieste da ABI sono state rifiutate dalle OO.SS.

Non sono state rivalutate le indennità, perché – una volta appurato che l'ABI avrebbe contabilizzato nel costo complessivo tale aumento – si è preferito concentrare gli aumenti sulla paga base, per permettere la redistribuzione della produttività a tutti.

## ASSETTI PROFESSIONALI DEI QUADRI DIRETTIVI

L'art. 73 del CCNL 2005 è stato modificato, prevedendo anche per i QD3 e QD4, nonché per i ruoli chiave, la possibilità di negoziare con accordi aziendali, tempo per tempo, i profili e l'inquadramento derivanti da nuove figure professionali. A questo punto, gli organismi sindacali aziendali possono

negoziare i nuovi (o rinnovati) profili e inquadramenti di tutta la categoria.

Di conseguenza, è stato allargato anche ai quadri direttivi il confronto sulle politiche di sviluppo professionale già previsto per le aree professionali.

Non è, invece, stato possibile arrivare ad una conclusione positiva sulla certezza della remunerazione della prestazione lavorativa dei Quadri Direttivi. Una commissione paritetica, istituita durante la trattativa, non è riuscita a trovare soluzioni alternative praticabili oltre a quella di aumentare i parametri, a causa della complessità notevole della scala parametrica, ereditata dalla fusione di più contratti, avvenuta nel 2000.

Pertanto, nell'Appendice n. 4, è stata prevista una Commissione speciale di studio che, nel primo semestre 2010, dovrà esaminare il riordino delle aree e dei livelli, della relativa scala parametrica e degli scatti di anzianità, da applicare nel prossimo rinnovo contrattuale.

La scala parametrica è aumentata da 232,56 a 235,40 per i QD4 e in proporzione per gli altri livelli ed aree, in coerenza con le richieste presentate nella piattaforma. L'aumento dello stipendio che ne risulta, corrisponde a due ore e tre quarti di paga oraria al mese, cioè circa trenta ore annue. Si arriva, quindi, tenendo conto dell'aumento dei parametri effettuato nel 1999, nel 2005 e nel presente accordo di rinnovo, a circa 110 ore annue di forfezzazione dello straordinario.

L'incremento minimo annuale dell'assegno temporaneo, erogato per compensare la perdita degli scatti nel passaggio da QD2 a QD3, è stato aumentato da € 1.530 a € 3.000, con decorrenza 1° gennaio 2008. Tale aumento non ha effetto retroattivo, per una questione di costi.

## POLITICHE SOCIALI

Nell'art. 53 (lavoratori studenti), sono stati aumentati del 10% gli importi relativi al premio di laurea e di diploma. Ricordiamo, tuttavia, che molte aziende concedono già trattamenti migliorativi nella contrattazione di secondo livello.

Non è stata, invece, accolta la richiesta di allargare il permesso del secondo giorno antecedente l'esame anche ai corsi di laurea che non davano diritto al riconoscimento dell'anzianità convenzionale. Tuttavia, l'ABI si è dichiarata disponibile ad aggiornare tale elenco, fermo ai primi anni Novanta, in sede di stesura del nuovo testo articolato.

È stata aumentata di 1 euro l'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti. Attraverso la CASDIC (Cassa mutua nazionale degli ex funzionari, adesso aperta a tutti i dipendenti bancari), le aziende verseranno € 50 annuali per ciascun dipendente, al fine di realizzare una copertura assicurativa di sistema per la long term care, cioè il pagamento di un importo prefissato, in relazione all'insorgenza di eventi imprevedibili tali da renderlo non autosufficiente.

Non è stato possibile, invece, modificare la decorrenza del minimo di contributo di solidarietà per la previdenza complemen-

tare, anticipandolo alla data di entrata in vigore della riforma pensionistica. Questo, perché l'ABI ha obiettato che le modifiche pensionistiche nel tempo sono numerose (e ancora in corso) e che, quindi, era impossibile per il sistema addossarsi i costi derivanti da riforme che hanno effetti addirittura dal 1978, data di assunzione di coloro che avranno calcolata la pensione con il sistema misto. Pertanto, la data da cui decorre l'impegno contrattuale di contribuzione minima è quella del 19 dicembre 1993, cioè la stipula del CCNL che ha ridotto gli scatti di anzianità da dodici a otto.

L'aspettativa non retribuita di un anno, anche frazionabile di massima in due periodi, è stata allargata anche ad attività di volontariato, in sostituzione del servizio civile previsto a suo tempo, e decaduto con la riforma del servizio militare. L'articolo relativo al servizio di leva verrà modificato, per aggiornarlo alle nuove norme ormai entrate in vigore, quando sarà fatta la stesura definitiva dell'articolato.

È stata concessa l'aspettativa non retribuita per l'assistenza dei figli affetti da gravi patologie, fino all'età di otto anni anziché quattro.

Le aziende dovranno avvisare i dipendenti

## Il raggiungimento di un accordo economico significativo, che supera le previsioni dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 sull'inflazione programmata, contribuisce a restituire alla categoria una parte del potere d'acquisto perso negli ultimi anni

assenti per malattia, almeno un mese prima della scadenza del periodo di comporto. La mancanza di tale avviso comporta per la giurisprudenza l'annullamento del licenziamento eventualmente comminato.

Viene anche raccomandato alle aziende di valutare positivamente la condizione dei colleghi che abbiano superato il comporto per gravi patologie, parificando la durata almeno a quella prevista per le malattie oncologiche.

## ORARI SPECIALI

È prevista l'istituzione di una Commissione nazionale di studio, che verrà attivata già dall'inizio del 2008, con l'obiettivo di arrivare ad un accordo che regoli in maniera più chiara e puntuale la normativa esistente sugli orari di sportello, giornalieri e settimanali nelle unità produttive con apertura differenziata o allargata rispetto alla norma generale, a causa della complessità di interpretazione di norme derivanti dalla fusione dei vari contratti di settore, che ha provocato numerosi contrasti in materia.