

ACCORDO DI RINNOVO DEL CCNL 19 GENNAIO 2012 PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

Il 31 marzo 2015*, in Roma

- ABI

e

- DIRCREDITO-FD**

- FABI

- FIBA-CISL**

- FISAC-CGIL

- SINFUB

- UGL CREDITO

- UILCA

- UNISIN

premesso che

il contesto economico internazionale, con particolare riguardo all'area Euro, è connotato da una fase di marcata incertezza. L'economia italiana registra una situazione complessiva di fragilità che è caratterizzata da una contrazione dei livelli di reddito delle famiglie e delle imprese, da tassi di inflazione che si mantengono su livelli bassi e da una dinamica dell'occupazione da tempo sfavorevole.

* Testo sottoscritto l'8 luglio 2015 a seguito dell'esito positivo delle consultazioni dei lavoratori sull'ipotesi di accordo 31 marzo 2015 e del conseguente scioglimento della riserva da parte delle Organizzazioni sindacali.

** Organizzazione sindacale confluita, a seguito di fusione tra Dircredito-FD e Fiba-Cisl, nella Federazione Italiana Rete dei Servizi e del Terziario (First-Cisl) a far tempo dal 7 maggio 2015.

ABI

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

Tale contesto macroeconomico si riflette sulla redditività delle banche italiane ed in particolare nel deterioramento della qualità degli attivi, nella contrazione della domanda di credito e dei margini di ricavo e le prospettive restano difficili.

Le richieste del Regolatore europeo per incrementare il patrimonio delle banche e i crescenti vincoli da ciò derivanti a carico delle imprese bancarie determinano ulteriori rigidità.

In tale situazione è indispensabile il rinnovato impegno di tutti gli attori sociali per contribuire, con il massimo senso di responsabilità, a favorire la crescita e lo sviluppo del Paese, cogliendo i segnali di ripresa in atto, in uno scenario di sostenibilità e di coesione sociale, a partire da una riflessione comune nelle aziende sul ruolo che le imprese di credito e il sistema bancario nel suo insieme possono assumere in riferimento al sostegno all'economia, nonché sull'innovazione dei processi e dei prodotti e sulla valorizzazione del personale e della sua professionalità. In tale contesto sarà posta particolare attenzione al tema della equità distributiva.

La trattativa per il rinnovo del contratto nazionale si è sviluppata in una fase decisiva e storica del riassetto complessivo del sistema creditizio e finanziario italiano. Nello specifico, il confronto ha anche tenuto conto della razionalizzazione dei processi produttivi ed organizzativi, delle strutture distributive, in ragione delle modifiche del quadro normativo, dell'evoluzione dei comportamenti della clientela e delle innovazioni tecnologiche.

Il negoziato è stato, quindi, orientato a definire un accordo di rinnovo del contratto nazionale idoneo a fornire adeguate risposte agli interessi di carattere professionale ed occupazionale dei lavoratori e, nel contempo, alle esigenze di stabilità ed equilibrio delle imprese creditizie e finanziarie, che rappresentano requisiti necessari affinché l'industria bancaria continui a svolgere efficacemente il proprio ruolo di sostegno all'economia.

Si conferma, anzitutto, la centralità del contratto nazionale e si mira a valorizzare le relazioni industriali a livello aziendale e di gruppo: il primo, infatti, ha la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore, nonché di declinare i criteri ed i principi sulla base dei quali indirizzare la contrattazione di secondo livello; le seconde rappresentano le sedi più idonee a meglio rispondere alla progressiva diversificazione delle singole realtà, in funzione delle scelte

 ABI

 FABI  FIRST-CIS  FISAC-CGIL  SINFUB  UGL CREDITO  UILCA  UNISIN

strategiche ed organizzative, nel rapporto con la clientela e nell'offerta di prodotti e servizi, anche in funzione del miglioramento della produttività e della redditività aziendale.

In un contesto caratterizzato dalle rilevanti ricadute sociali rivenienti dalla crisi, con particolare riferimento alla progressiva perdita di posti di lavoro ed alla disoccupazione giovanile che ha recentemente toccato i massimi livelli, le Parti hanno inteso definire un contratto connotato da una forte valenza sociale, introducendo e rafforzando strumenti utili per fronteggiare efficacemente l'attuale fase e, al tempo stesso, in grado di cogliere i segnali della ripresa.

In quest'ottica, rivestono particolare rilievo le misure che consentono la tutela delle retribuzioni, così come quelle volte a favorire l'occupazione e l'occupabilità dei lavoratori e delle lavoratrici, anche in una prospettiva di solidarietà intergenerazionale.

Le Parti, consapevoli delle criticità che interessano soprattutto i giovani nella ricerca di un impiego, hanno previsto di implementare misure volte ad agevolare le possibilità di accesso al mondo del lavoro, intervenendo efficacemente in favore delle nuove generazioni.

Tutto ciò premesso,

le Parti convengono di rinnovare alle seguenti condizioni il ccnl 19 gennaio 2012 per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

Le previsioni che seguono vanno considerate nel loro insieme, quali elementi di un disegno unitario ed inscindibile.

1. Decorrenze e scadenze

Il nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro decorre dalla data di stipulazione del presente accordo e scadrà il 31 dicembre 2018, fatto salvo quanto diversamente previsto da singole disposizioni.

I contratti di secondo livello di cui all'art. 28 del ccnl 19 gennaio 2012 avranno durata quadriennale e saranno rinnovabili nel rispetto del principio

ABI

[Signature]

FABI FIRST-CISI FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

[Signatures]

dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. Disposizioni di carattere sociale e a tutela dell'occupazione

- **Incremento del livello retributivo di inserimento professionale** – Ai lavoratori destinatari del livello retributivo di inserimento professionale, assunti a far tempo dalla data di stipulazione del presente accordo, è attribuito uno stipendio nella misura mensile di euro 1.969,54, riferito alle tabelle in vigore dal 1° gennaio 2015, per quattro anni dalla data di assunzione, fermo quanto previsto dall'art. 46, comma 3, del ccnl 19 gennaio 2012 in tema di contribuzione datoriale del 4% alla previdenza complementare.
- **Fondo per l'occupazione (F.O.C.)** – Considerati i positivi risultati ottenuti dal Fondo per l'occupazione, l'operatività dello stesso è prorogata sino al 31 dicembre 2018, fermo, comunque, l'espletamento delle residue attività connesse all'operatività del Fondo.

Si confermano le attuali modalità di funzionamento e le misure di finanziamento.

Si conviene che l'utilizzo del F.O.C. possa essere implementato, anche in sinergia con il "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito", di cui al D.M. 28 luglio 2014, n. 83486, con misure di sostegno:

- alla rioccupazione dei lavoratori destinatari della Sezione emergenziale e di quelli licenziati per motivi economici;
- alla solidarietà espansiva;
- alla riconversione e riqualificazione professionale, finalizzata a fronteggiare possibili eccedenze di personale dovute a mutamenti nell'organizzazione del lavoro;
- ad iniziative mirate ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Nei confronti dei destinatari del livello retributivo di inserimento professionale in servizio alla data di stipulazione del presente accordo

ABI

Luciano Tubate

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

l'incremento di cui al primo alinea del presente punto 2 sarà assicurato tramite prestazioni del F.O.C.

Si costituisce tra le Parti un apposito Gruppo paritetico con l'incarico di definire, entro 3 mesi dalla stipulazione del presente accordo, quanto necessario per la realizzazione degli impegni di cui sopra. In tale ambito si valuterà fra l'altro:

- l'eventualità che il F.O.C. svolga una funzione supplente del Fondo di solidarietà rispetto alla possibilità di riconoscere all'azienda che assuma il lavoratore della Sezione emergenziale il contributo "residuo", salvo che non possa operarsi direttamente tramite il Fondo di solidarietà;
- la rimodulazione delle prestazioni del F.O.C. in relazione alle agevolazioni contributive previste dalla legge di stabilità 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato.

Si istituirà, nell'ambito dell'Ente bilaterale Enbicredito, un'apposita "piattaforma" informatica per favorire l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro nell'ambito delle imprese del settore bancario, secondo quanto verrà definito dal Gruppo paritetico di cui sopra.

- **Ricollocazione del personale** – Le aziende, in caso di nuove assunzioni, valuteranno prioritariamente le "posizioni" dei lavoratori collocati nella Sezione emergenziale del "Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito" nonché dei lavoratori licenziati per motivi economici, i cui requisiti professionali coincidano con quelli ricercati dall'azienda.

Chiarimento delle Parti

Le Parti si danno atto che, nei casi di "cessioni" individuali e collettive dei contratti di lavoro, nonché nei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione (ad esempio cessione di ramo d'azienda, NewCo) che comportino il passaggio di personale e attività ad altro datore di lavoro, sono utilizzati istituti giuridici, oggetto delle apposite procedure contrattuali e/o di legge, da cui deriva per il personale interessato la continuità del rapporto ai conseguenti effetti.

ABI



FABI FIRSI-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN



3. Trattamento economico

La voce stipendio è incrementata di euro 85,00 mensili (per 13 mensilità) per il lavoratore inquadrato nella 3ª area professionale, 4º livello retributivo.

Detto incremento verrà parametrato - anche per i destinatari del livello retributivo di inserimento professionale - e corrisposto suddividendolo in tre *tranches*:

- euro 25,00 dal 1º ottobre 2016;
- euro 30,00 dal 1º ottobre 2017;
- euro 30,00 dal 1º ottobre 2018.

4. Trattamento di fine rapporto

Nel periodo dal 1º gennaio 2015 al 31 dicembre 2018 il trattamento di fine rapporto è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

5. Inquadramento del personale

- **Fungibilità nell'utilizzo del personale** – Per il periodo di vigenza del presente contratto si conferma la piena fungibilità nell'ambito della categoria dei quadri direttivi, dal 1º al 4º livello retributivo.
- **Cantiere di lavoro** – È istituito fra le Parti un Cantiere di lavoro per la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale, delle connesse declaratorie e degli eventuali profili professionali esemplificativi, allo scopo di rendere più flessibile la disciplina attualmente contenuta nel ccnl 19 gennaio 2012, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore.

I lavori dovranno concludersi entro 12 mesi dalla data di stipulazione del presente accordo, ai fini del successivo rinnovo contrattuale.

- **Intese aziendali o di gruppo** – In relazione a quanto previsto dal ccnl 19 gennaio 2012 e fermo restando quanto stabilito all'art. 82, comma 6, e all'art. 90, comma 9, le Parti concordano che, su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, possono essere definite intese in materia di

FABI FIRST-CISL FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

ABI



FABI

FIRST-CISL

FISAC-CGIL

SINFUB

UGL CREDITO

UILCA

UNISIN



inquadramenti del personale per rispondere a specifiche esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa.

6. Politiche commerciali

Le Parti confermano la rilevanza dei principi definiti nel Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004, che qui si intende integralmente richiamato.

Conseguentemente, le Parti convengono che le aziende pongano in essere – nel perseguire i propri obiettivi di risultato economico – misure idonee a:

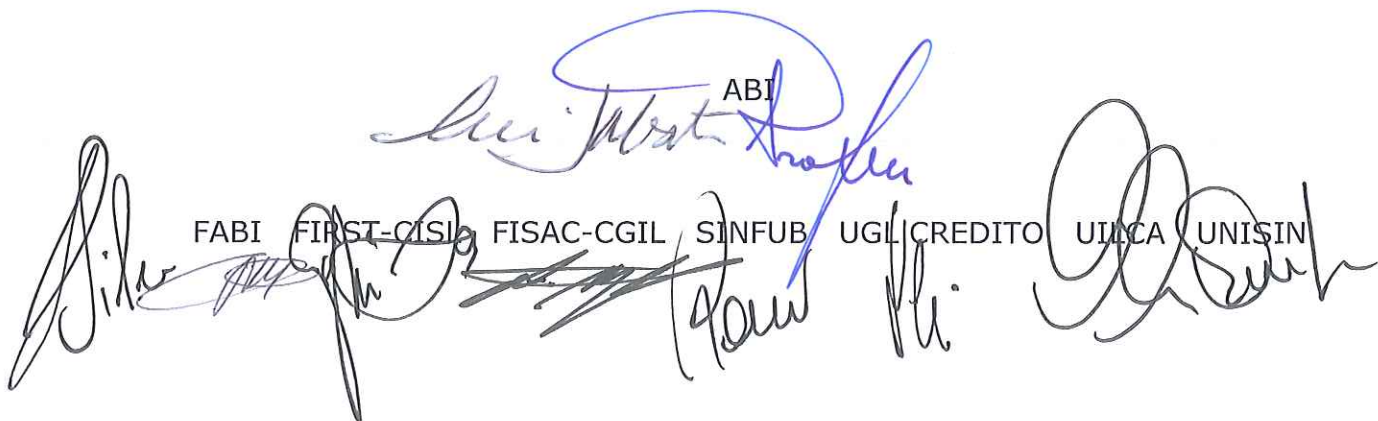
- favorire il rispetto di valori etici fondamentali quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza;
- promuovere comportamenti coerenti con i principi sopra richiamati in riferimento alle attività di indirizzo, pianificazione, coordinamento e controllo delle politiche commerciali adottate, anche attraverso un'adeguata attività di informazione, formazione e sensibilizzazione;
- ricondurre ai predetti valori eventuali comportamenti difformi.

A tali principi, considerando anche il chiarimento a verbale posto in calce all'art. 51 del ccnl 19 gennaio 2012, dovranno ispirarsi le politiche commerciali delle imprese che applicano il ccnl ABI, anche in riferimento al profilo di coerenza necessario tra le stesse e le specificità della clientela di riferimento, prestando anche attenzione al clima aziendale.

7. Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

In relazione a quanto previsto dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e a quanto contenuto nel Verbale di Accordo 19 aprile 2013, le Parti si incontreranno entro 30 giorni dell'entrata in vigore del decreto delegato in materia, per valutarne i criteri applicativi presso le aziende destinatarie del contratto, con particolare riguardo a possibili modalità innovative che favoriscano l'equilibrio di genere e all'attuazione della normativa sui congedi parentali ad ore.

FABI FIRST-CISI FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN



Quando, ai sensi dell'art. 5 del citato Verbale di accordo 19 aprile 2013, l'azienda accordi i permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (DSA), la stessa ne consentirà la fruizione anche ad ore, nel massimo di 5 giorni l'anno con un preavviso minimo di 10 giorni.

In caso di malattia di carattere oncologico i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico di cui all'art. 58 del ccnl 19 gennaio 2012 sono raddoppiati con un massimo di 36 mesi complessivi.

8. Impegno delle Parti

Le Parti si impegnano a redigere, entro 90 giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il testo coordinato del ccnl.

In tale sede:

- si confermerà che quanto previsto dall'art. 77, comma 2, del ccnl 19 gennaio 2012 si riferisce ai lavoratori, in servizio alla data del 7 marzo 2015, delle imprese che occupavano complessivamente più di 15 dipendenti alla medesima data;
- si prevederà che tra le materie oggetto di studio, approfondimento e valutazione congiunta nell'ambito dell'Osservatorio nazionale di cui all'art. 9 del ccnl 19 gennaio 2012 rientrano l'evoluzione dei modelli organizzativi in funzione dei nuovi modi di fare banca, i nuovi mestieri e le connesse professionalità. I medesimi temi saranno oggetto di informativa e di valutazione fra le parti aziendali o di gruppo nel corso di un apposito incontro.

ABI

[Signature]

FABI FIRST-CIS FISAC-CGIL SINFUB UGL CREDITO UILCA UNISIN

[Signatures]