

**Il rinnovo del CCNL ABI.  
Una prima lettura dell'accordo di rinnovo.  
Febbraio 2012**

**Accordo 19 gennaio 2012**

di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 8 dicembre 2007

per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

# QUALE CONTESTO PER IL CONTRATTO DEI BANCARI

L'Europa è ormai un'area dotata di scarsa efficacia nel governo della globalizzazione e della sua crisi. L'Italia del nuovo Governo, connotato da una politica economica di prevalente impronta liberista e lievemente temperato dagli influssi del modello sociale europeo, si misura in uno sforzo continentale, oltre che nazionale, cosciente che senza un dato incrementale della dimensione europea non vi è spazio per la necessaria crescita dei singoli Paesi. Nel Bel Paese i dati effimeri del primo semestre del 2011 hanno subito i colpi delle ondate speculative della seconda metà dell'anno, in una spinta recessiva e ribassistica che ha penalizzato fortemente titoli di stato ed i valori delle aziende quotate e contemporaneamente ha inciso nel vivo della gracile produzione industriale e della condizione di vita e di occupazione di milioni di famiglie. Un tenore di vita sempre più impoverito dalla disoccupazione, ormai più di 3 milioni in Italia, che pesa tremendamente sul lavoro giovanile che è negato ormai a più di 1/3 della popolazione interessata. L'Ocse, confortata dal FMI, ridefinisce per noi un incredibile ribasso del 2,2% del PIL per il 2012 ed un ulteriore 0,7% per il 2013. Sono previsioni contrastanti con quelle più attenuate che ci forniscono Prometeia ed altre fonti europee. Ma in ogni caso non c'è nel novero delle previsioni attendibili una ripresa sui valori del 2007 all'orizzonte. Alle gravi difficoltà congiunturali di questa particolare fase si aggiungono le criticità strutturali che da sempre penalizzano l'economia italiana. Lo testimoniano il calo degli investimenti fissi e degli ordinativi, il

clima di fiducia di famiglie ed imprenditori, l'aumento crescente della disuguaglianza dei redditi e della ricchezza, l'emergere di una significativa mortalità aziendale, l'incremento della disoccupazione di lungo periodo, della inoccupazione dei giovani e delle donne, il 22% di giovani NEET, il crescente abbandono scolastico e la bassa percentuale della popolazione con un titolo di studio superiore, la persistente frantumazione del sistema produttivo, sbilanciato su settori a basso valore aggiunto, e la crescente divisione tra il Sud ed il resto del Paese. La possibilità di crescita dell'Italia sconta queste difficili condizioni di partenza e forse si potrà parlare di buona crescita solo quando questi fattori saranno finalmente sotto controllo, ricondotti in linea con quelli degli altri Paesi avanzati, con cui ci confrontiamo. Sino ad allora, sperando che si tratti di un periodo necessariamente breve e che le difficoltà appena ricordate non finiscano con l'assumere connotati definitivi, la crescita sarà il risultato di quel che si potrà gestire: in tal senso, è probabile che anche il governo Monti continuerà a fare leva sui pochi elementi più facilmente disponibili: l'aumento delle esportazioni di sempre, probabilmente facilitato dalla riduzione del cambio dollaro/euro, la riduzione e razionalizzazione della spesa pubblica, una eventuale vendita dei gioielli di famiglia, una più sistematica lotta all'evasione fiscale, ma purtroppo anche una ulteriore compressione dei redditi da lavoro dipendente e pensioni. Una ricetta di impronta liberista molto praticata anche negli altri

paesi europei, ed anche assai contestata da economisti come Paul Krugman, che dissentono dalla pratica dell'austerità in periodi recessivi, proponendo subito un rilancio selezionato della spesa pubblica. Ove si creda che solo giunti al controllo dell'infezione potranno attecchire quei germi, che vanno subito seminati, di una crescita buona, legata ad una spesa per grandi infrastrutture, all'efficacia della macchina amministrativa e delle reti, ad un nuovo clima di legalità, ad una stabile e buona occupazione, occorre, tuttavia, evitare che la medicina odierna sia così pesante da accasciare il malato e condizionarne negativamente la guarigione. Una crescita, che intenda condurre ad una migliore distribuzione di redditi e ricchezza, basata su politiche fiscali di rilancio, sull'equa divisione della produttività, sul rispetto dei diritti, su un welfare che ripaghi la comunità dei suoi costi, dovrà fondarsi, soprattutto su un'idea nuova della collocazione strategica del nostro Paese nel mercato mondiale di prodotti e produzioni, anche nella consapevolezza che senza di ciò si determinerà un impoverimento materiale dell'Italia. Un quadro che oggi si presenta comunque recessivo, che va con forza corretto, incrementando, come sostiene la CGIL, le risorse destinate alla crescita ed all'occupazione. Appare ben più che un rischio la possibilità che, ora ed in una prospettiva di breve termine, precipitino sui lavoratori riduzione dei costi, flessibilità unilaterale, ridimensionamento occupazionale per giovani ed anziani, uomini e donne, quadri despecializzati e figure di

# QUALE CONTESTO PER IL CONTRATTO DEI BANCARI

precario impiego. Le Banche, il cosiddetto potere forte del nostro Paese, scontano anch'esse la debolezza del sistema: la politica retail, che le ha salvate senza interventi esterni dalla crisi globale, oggi mostra i limiti della propria redditività e della propria funzione, proprio quando, in un mondo che non si è saputo dare regole cogenti, riattecchiscono nuove bolle, aumenta senza controllo la leva finanziaria ed i derivati tossici a piccole macchie d'olio riempiono gli interstizi dei rapporti economici, riproponendo il mantra di politiche speculative ad alto rischio e rendimento. Vero indicatore del fenomeno il fatto che, a cotè di queste ambigue operazioni, tornano i grandi bonus per un management ancora straviziato, pur avendo dato prove fondate della piccolezza della propria attitudine, dei propri sforzi e della propria visione imprenditoriale. Tutto ciò si risolve in nuove richieste di iniezioni di capitale, nuovi tagli di spesa, nuove forzature sui budget. Tamponature non risolutive. Non basta l'aiuto temporaneo e generoso della BCE a porsi come prestatore di ultima istanza delle Banche. I 116 miliardi per le banche italiane da destinare per principio alle imprese ed alle famiglie, così da sottrarle al credit crunch, saranno probabilmente utilizzati per rinnovare i propri bonds in scadenza, alleggerire le sofferenze e, con il trading sui titoli di stato, creare un po' di utile per gli azionisti in perenne attesa. Ma non riusciranno a spezzare la catena che lega il tasso di indebitamento delle banche sul mercato al rischio del debito sovrano, e nemmeno ad eludere le richieste di EBA che si

aggiungono ai vincoli di Basel3 e Solvency2 e che costringono le banche ad un rincorsa alla acquisizione di capitali d'ogni tipo e d'ogni sorta. L'EBA richiede per le prime 5 banche italiane 15 miliardi di rafforzamento patrimoniale entro la metà del 2012 per portare il loro Core Tier 1 al 9%; sinora solo UniCredit ha operato un aumento di capitale ed è evidente la difficoltà degli altri istituti ad operare in analogia su mercati assai difficili, cosa che potrebbe dilatare i tempi dell'adeguamento. Le previsioni per il 2012 possono far credere a condizioni migliori in concomitanza con una ripresa del margine di interesse, ma permane il peggioramento del ciclo economico e l'elevata probabilità di insolvenze. La misura compensativa unica di questi fattori negativi continua ad essere la compressione dei costi operativi, dietro cui si celano riduzioni dell'occupazione ed esternalizzazioni, in misura ancora più incisiva di quelle già intraprese. La nostra piattaforma contrattuale è nata un po' prima di questo precipizio della seconda metà del 2011, quando i dati allora disponibili sembrava promettere una lenta e disponibile quiete; tuttora, i dati più recenti relativi al terzo trimestre 2011 mostrano l'anno in corso proseguire con calma piatta sull'onda del 2010, ma i timori si addensano sull'andamento dell'ultimo trimestre, in stretta connessione con la sempre più accentuata crisi dell'economia reale. La velocità del tifone finanziario, l'azione torbida di speculatori e società di rating interessate, ci hanno spostato in acque improvvisamente procellose e la vertenza ha cambiato vestito, ha dovuto

assumere il carattere di un contratto straordinario di difesa: una difesa preveggenze per l'attacco all'occupazione, per il nuovo assetto delle reti, per il contrarsi delle Filiali, per le delocalizzazioni incombenti. Un accordo sindacale redatto in una condizione di svantaggio, rischia di pagare pegno nell'immediato e però non può essere rimandato ai tempi indefiniti ed incerti di una migliore condizione economica; deve cercare di posizionarsi avanti dove la difesa di occupazione, reddito e diritti possa avere fondamenta più stabili, cercando, nel contempo, di dare parziale ristoro a politiche generali che incidono fortemente sui lavoratori del settore. In un accordo di difesa possono sembrare più precisati alcuni vantaggi delle Banche rispetto agli intenti ed alle scommesse che esso si propone per lavoratori e sindacato.

Ma questo è il nostro Rubicone: un contratto di difesa, di innovazione e di sfida.

Il Fondo per l'occupazione, l'orario di sportello, l'organizzazione del lavoro, i sistemi premianti rappresenteranno, se sapremo misurarci, la condizione per la riconquista di una nuova qualità e quantità del lavoro fondata su diritti, equità, solidarietà, che per la Fisac e la Cgil rappresentano sempre i valori di fondo della propria azione.

# Crescita del Pil in Italia prima e dopo la crisi: sempre sotto la media europea

- 6,5%

- 2,8%

	2000-2007	2008	2009	2010	2000-2010	2011	2012	2013
<b>Italia</b>	<b>1,5</b>	<b>-1,3</b>	<b>-5,2</b>	<b>1,3</b>	<b>0,6</b>	<b>-0,1</b>	<b>-2,7</b>	<b>0,9</b>
Germania	1,7	0,8	-5,1	3,6	1,2	1,8	0,7	1,6
Francia	2,1	-0,2	-2,6	1,4	1,4	0,9	0,5	1,3
Spagna	3,6	0,9	-3,7	-0,1	2,4	0,2	-2,1	0,6
UK	2,7	-0,1	-4,9	1,4	1,7	0,8	1	2,4
<b>EU</b>	<b>2,6</b>	<b>0,7</b>	<b>-4,2</b>	<b>1,8</b>	<b>1,7</b>	<b>0,8</b>	<b>-0,2</b>	<b>1,2</b>
Stati Uniti	2,6	-0,3	-3,5	3	1,8	1,8	1,5	2,4
Cina	10,5	9,6	9,2	10,3	10,3	8,7	8,5	8,4

Dinamica reale del PIL Tassi di crescita medi annui – dal 2012 previsioni del FMI -

In Italia si registra il dato peggiore nella crisi e si prevedono tempi più lunghi per la ripresa

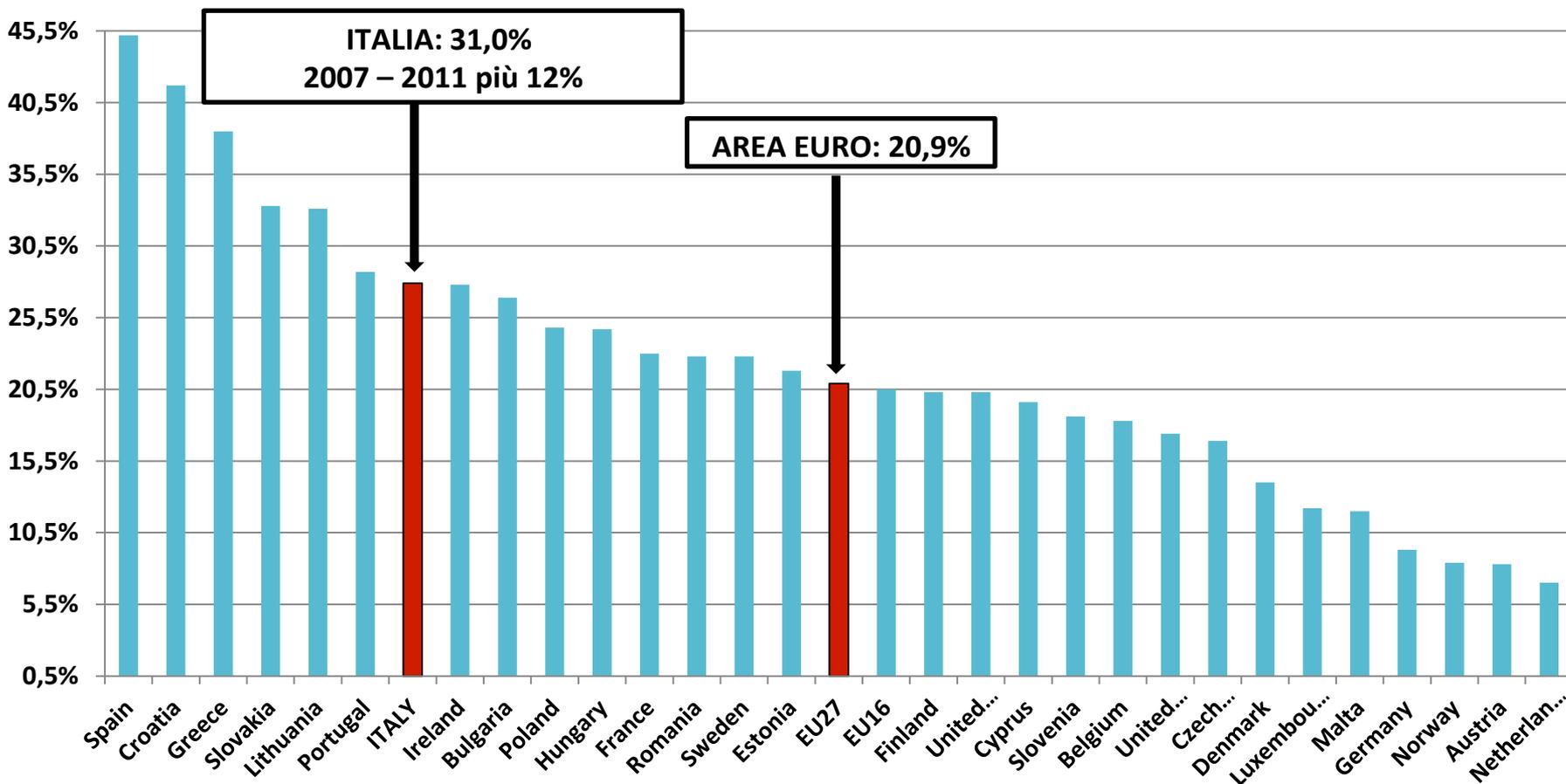
# La capitalizzazione di borsa del settore del credito: il folle mese di agosto e il lento declino



	28-feb	31-mar	30-apr	31-mag	30-giu	31-lug	31-ago	Saldo
<b>Indice</b>	<b>102.113</b>	<b>92.829</b>						- 9.284
<b>settoriale</b>	<b>102.113</b>		<b>94.285</b>					- 7.828
<b>Banche</b>	<b>102.113</b>			<b>84.037</b>				- 18.076
	<b>102.113</b>				<b>83.397</b>			- 18.716
	<b>102.113</b>					<b>77.431</b>		- 24.682
	<b>102.113</b>						<b>61.994</b>	<b>- 40.119</b>

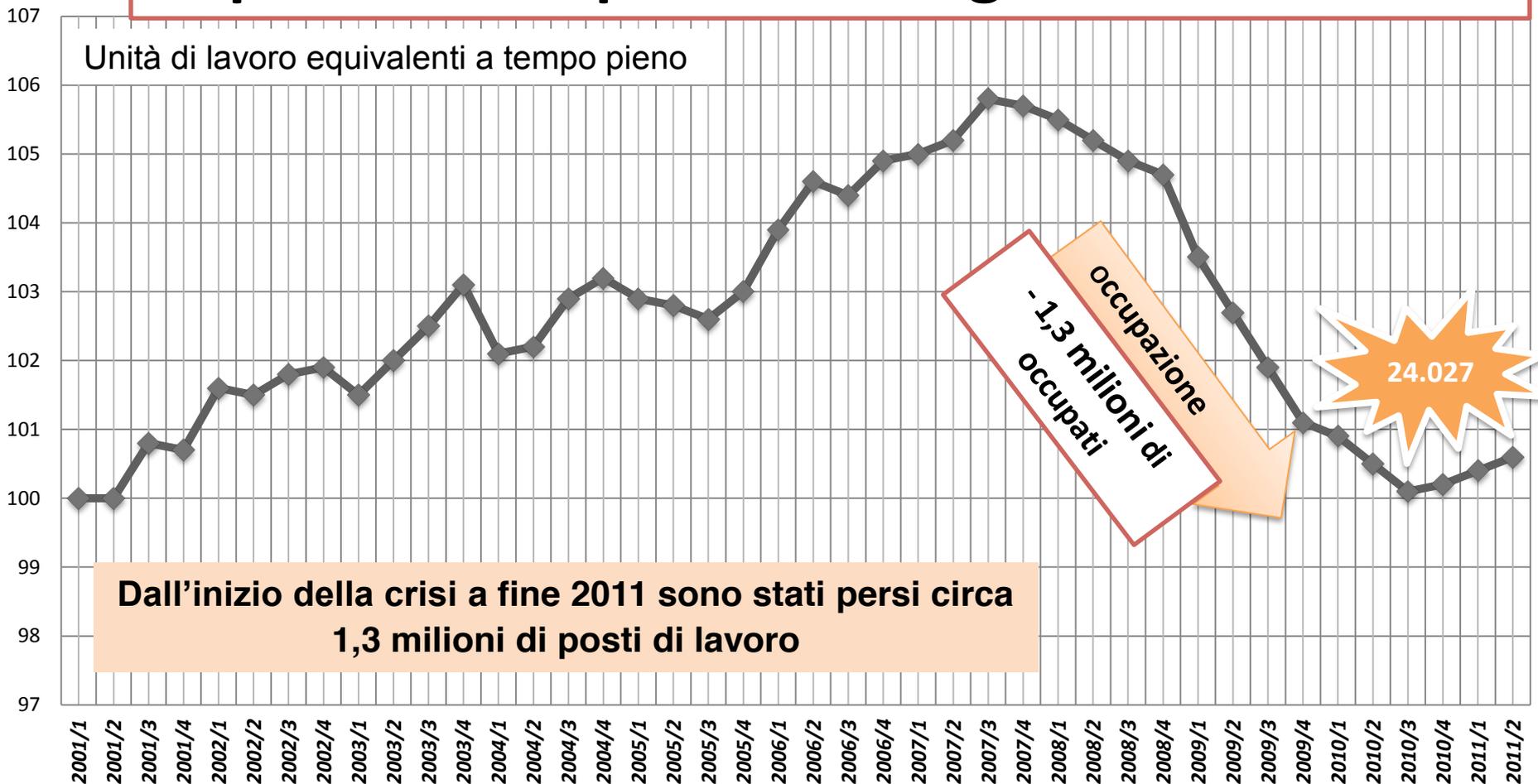
# La disoccupazione giovanile è tra le più elevate d'Europa

(dati relativi a dicembre 2011)



- Il dato italiano è superiore di oltre 10 punti percentuali alla media europea; escluse le economie ex-sovietiche, è inferiore solamente alla Spagna, al Portogallo e alla Grecia.
- Secondo i dati Istat, oltre due milioni di giovani non lavora e non frequenta nessun corso di studi.

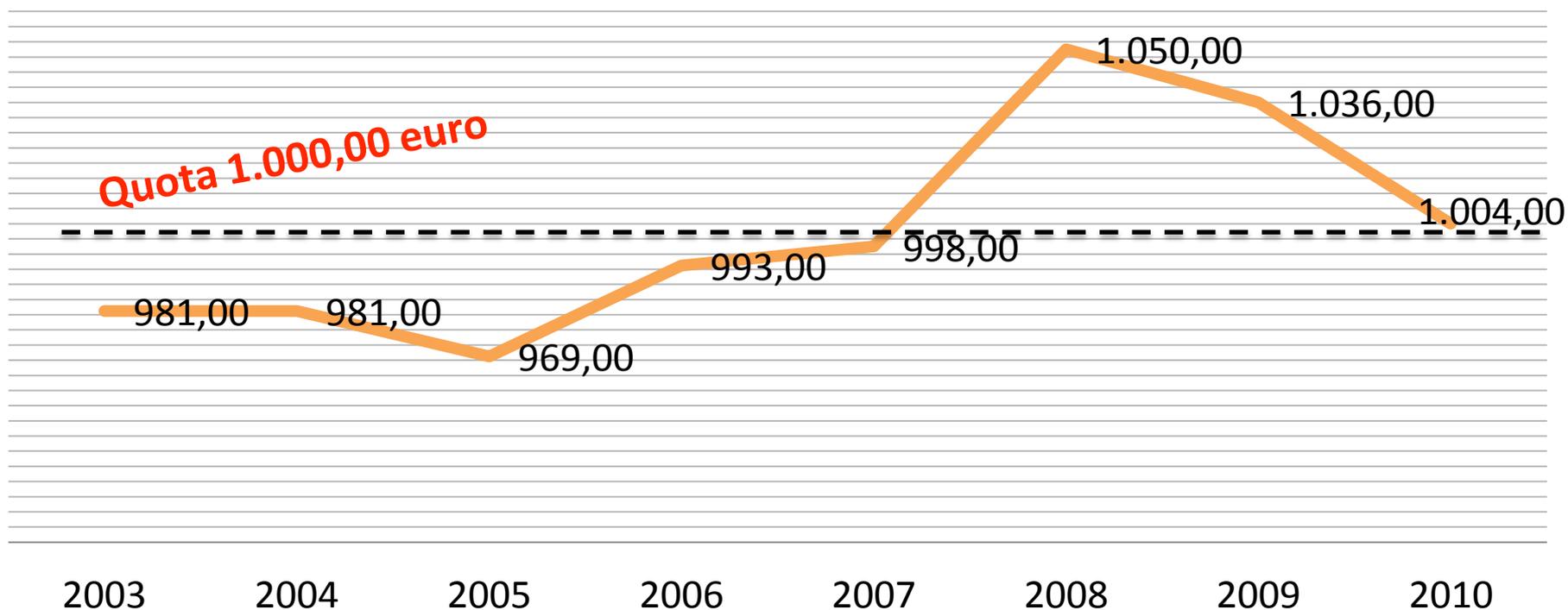
# La perdita occupazionale negli anni duemila



- In termini di giornate lavorative “piene”, l’occupazione è diminuita di oltre 1,3 milioni di unità;
- I livelli delle unità di lavoro sono crollati sui valori di dieci anni fa (inizio 2001);
- Tenendo conto sia della CIG, sia dell’effetto “scoraggiamento”, la Banca d’Italia stima che il tasso reale di disoccupazione sia sopra l’12%.

# Giovani: retribuzioni più 23 euro dopo otto anni

Soggetti ad un anno dalla laurea



(Dati in migliaia di Euro)

Dal 2003 al 2010 la retribuzione media percepita da un neo laureato che abbia conseguito il diploma di laurea si attesta attorno a **1.000,00 euro** mensili. Nel periodo preso in esame è cresciuta di solì 2,3 punti percentuali, rimanendo, pertanto, quasi invariata e comunque nettamente al di sotto dell'inflazione, producendo una grave perdita di potere d'acquisto.

# Le disuguaglianze salariali in Italia nel pieno della crisi

## Salario netto mensile

<b><i>Lavoratore dipendente standard (2010)</i></b>	<b>1.276 euro</b>	
<b><i>Lavoratrice</i></b>	1.123 euro	<b>-12,0%</b>
<b><i>Lavoratore di piccola impresa (1-19 add.)</i></b>	1.044 euro	<b>-18,2%</b>
<b><i>Lavoratore del Mezzogiorno (Calabria)</i></b>	1.033 euro	<b>-19,0%</b>
<b><i>Lavoratore immigrato (extra-UE)</i></b>	961 euro	<b>-24,7%</b>
<b><i>Lavoratore a tempo determinato</i></b>	942 euro	<b>-26,2%</b>
<b><i>Lavoratore giovane (15-34 anni)</i></b>	931 euro	<b>-27,0%</b>
<b><i>Lavoratore in collaborazione</i></b>	851 euro	<b>-33,3%</b>

# INTRODUZIONE

## L'ACCORDO DI RINNOVO

Il 19 gennaio 2012, dopo 4 giorni di trattativa senza sosta, è stato sottoscritto da ABI e dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS.LL. Dircredito-FD, Fibi, Fiba-Cisl, Fisac-Cgil, Sinfub, Ugl Credito, Uilca e, separatamente, da Unità Sindacale Falcric-Silcea, l'accordo di rinnovo del CCNL 8 dicembre 2007 per i Quadri direttivi e per il Personale inquadrato nelle Aree professionali.

## IL PERCORSO

- E' stato un percorso complesso.
- Un percorso negoziale programmato e condiviso fra le Parti nazionali.
- In un periodo di 18 mesi, nell'ordine cronologico, i seguenti accordi nazionali collettivi:
  - Accordo 7 luglio 2010 sulle libertà sindacali di settore;
  - Accordo 8 luglio 2011 sul Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito;
  - Accordo quadro 24 ottobre 2011 sugli assetti contrattuali. Regole per un contratto sostenibile (I contenuti sono stati recepiti nell'accordo di rinnovo del CCNL nei capitoli relativi alle relazioni sindacali ed alla contrattazione di secondo livello).

## IL CONTESTO E LA PREMESSA

Nella Premessa:

1. Contesto di notevole complessità per il peggioramento del quadro macroeconomico e delle condizioni delle banche del nostro Paese.
2. Le Parti si sono responsabilmente date atto che si è definito un accordo volto a contrastare il potenziale declino competitivo delle banche, i cui positivi andamenti specifici rappresentano un prerequisito perché il Paese riprenda a crescere a tassi più elevati e duraturi e garantisca stabili progressi sul fronte della creazione di ricchezza e dell'occupazione anche per il settore creditizio.

Si tratta di un contratto di lavoro di carattere eccezionale che, nel quadro di una politica salariale compatibile con il sostegno dell'occupazione, con il recupero della redditività e la crescita della produttività, valorizza la solidarietà generazionale e l'equità del contributo al Fondo di sostegno all'impiego stabile dei giovani, nell'interesse comune delle imprese e dei lavoratori.

## RAFFORZAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI

LA SFIDA DELLA PRODUTTIVITÀ E LA DIFESA DELL'OCCUPAZIONE.

Anche attraverso la costituzione e/o il rilancio delle commissioni paritetiche e dei gruppi di lavoro su:

- Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
  - Salute e sicurezza .
  - Responsabilità sociale.
  - Politiche attive per l'invecchiamento.
  - Orario di lavoro e di sportello.
  - Osservatorio sulla produttività.
  - Semplificazione normativa.
  - Inquadramenti.
- 
- L'Accordo 19 gennaio 2012 rinnova il CCNL scaduto il 31 dicembre 2010.
  - Il contratto ha decorrenza dalla data di stipulazione 19 gennaio 2012, salvo quanto previsto in singole norme.
  - Ha scadenza, sia per la parte economica che per quella normativa, il 30 giugno 2014.
  - Scadenze diverse sono previste per singole norme.
  - In applicazione dell'art. 4 (Procedure di rinnovo del CCNL) dell'Accordo quadro sugli assetti contrattuali del 24 ottobre 2011 (ora recepita dall'art. 6 dell'Accordo 19 gennaio 2012 di rinnovo), l'ipotesi di rinnovo sarà sottoposta dalle OO.SS. alle Assemblee dei lavoratori che saranno chiamati ad esprimersi sulla intesa CON VOTO CERTIFICATO.

## TITOLARITÀ CONTRATTUALE

- Tutte le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del contratto collettivo nazionale di lavoro, qualora l'accordo di rinnovo sia sottoscritto da organizzazioni sindacali che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti destinatari del contratto.
- La rappresentatività di ciascuna organizzazione sindacale si determina considerando il numero dei lavoratori iscritti rilevati ai sensi dell'art. 4 dell'accordo 7 luglio 2010 sulle libertà sindacali.

# AREA CONTRATTUALE

## ALLARGAMENTO DELLE TUTELE DELL'AREA CONTRATTUALE

Attraverso rimodulazione dei contratti complementari mediante l'insourcing, al fine di far rientrare lavorazioni e lavoratori oggi in aziende che applicano contratti diversi da quelli del credito.

- La classificazione e la descrizione delle attività è invariata.
- Sono stati, invece, definiti e resi operativi i contratti complementari per le attività complementari e/o accessorie.
- L'accordo di rinnovo prevede:
  - a. un orario di lavoro di 40 ore nei confronti del personale assunto e adibito a tali attività a fare tempo dal 19 gennaio 2012;
  - b. un orario di lavoro di 40 ore nei confronti del personale adibito a tali attività a fare tempo dal 19 gennaio 2012. Detti lavoratori avranno diritto ad una riduzione di orario di lavoro di 2 ore e 30 minuti per il numero delle settimane effettivamente lavorate nell'anno.
  - c. la riduzione delle tabelle retributive nazionali del 20% nei confronti del personale assunto successivamente al 19 gennaio 2012. (\*)

## INSOURCING

- Per facilitare operazioni che consentano di riportare all'interno del CCNL del credito attività e/o personale cui attualmente si applicano contratti collettivi diversi, l'accordo di rinnovo ha previsto:
  - d. orario di lavoro a 40 ore;
  - e. mantenimento dei trattamenti economici di provenienza.
- Ciò anche nella fattispecie di trasferimento/cessione azienda/ramo di azienda in deroga art. 2112 c.c. .
- Sarà possibile, con apposite intese aziendali o di gruppo prevedere il progressivo allineamento (in un periodo massimo di 4 anni) dei trattamenti economici dei lavoratori.
- L'allineamento è riferito alle tabelle di trattamento economico nazionale nazionali "ridotte" del 20%, quelle previste per i contratti complementari.

- Le suddette previsioni non si applicano al personale il cui rapporto di lavoro è già regolato dal CCNL ABI.

**N.B. la materia era finora regolata dall'Appendice n. 1 (vedi in appendice).**

**L'internalizzazione o insourcing (approvvigionamento interno) è il termine usato per indicare il mantenimento di una attività all'interno dell'azienda tramite anche la collaborazione di una società esterna che garantisca il necessario know-how.**

## COSA È L'APPENDICE 1

PROTOCOLLO D'INTESA PER DISCIPLINARE I PASSAGGI DA NORMATIVE COLLETTIVE DIVERSE A QUELLA NAZIONALE E COMPLEMENTARE DEL CREDITO.

Fu condiviso molti anni fa' per essere applicato nei confronti delle imprese presso le quali si ponga la necessità di sostituire la precedente disciplina regolata secondo normative collettive diverse (industria, commercio, etc.) con quella definita dalla normativa nazionale e complementare del credito.

L'intesa viene stipulata alle condizioni seguenti:

- inquadramento del personale dipendente nelle aree professionali e nei quadri direttivi previsti dal presente contratto nazionale, tenendo conto della corrispondenza delle mansioni prevalentemente espletate all'atto del passaggio. In casi particolari può, altresì, tenersi conto del livello economico complessivo fruito a tale momento;
- definizione del relativo nuovo trattamento economico, considerato che la retribuzione globale di fatto annualmente percepita all'atto del passaggio dal singolo lavoratore interessato, per qualsiasi ragione, titolo o causa, va redistribuita (secondo criteri di compensazione fra precedente e nuovo trattamento) nelle mensilità e nelle voci previste dal presente contratto nazionale.

A tal fine ciascun lavoratore/lavoratrice verrà inserito nell'ambito del trattamento previsto per il proprio inquadramento, in modo che l'importo risultante da detto trattamento contrattuale risulti complessivamente il più vicino a quello che l'interessato percepiva.

## ATTIVITÀ COMPLEMENTARI E/O ACCESSORIE APPALTABILI

Sono descritte dall'Art. 3 del CCNL 8 dicembre 2007.

Le attività complementari e/o accessorie appaltabili sono identificate, indicativamente, come segue:

- Servizio portafoglio (escluse quelle di cui all'articolo che precede, lett. F) e cassa/trattazione assegni; lavorazioni di data entry relative ad attività di back office.
- Trattamento delle banconote (ammazzamento, contazione, cernita, etc.); trattamento della corrispondenza e del materiale contabile; trasporto valori.
- Attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica.
- Gestione di archivi, magazzini, economato (approvvigionamento di materiali d'uso); servizi centralizzati di sicurezza; vigilanza.

## CHIARIMENTO A VERBALE

Per "lavorazioni di data entry relative ad attività di back office" si intendono quelle concernenti attività ausiliarie, amministrative e contabili quali la gestione degli strumenti di pagamento elettronici, il trattamento assegni ed effetti, l'inserimento dati negli archivi informatici.

Per favorire il mantenimento di queste attività all'interno dell'area contrattuale le tabelle del trattamento economico vengono ridotte del 20%.

**(\*)** La riduzione delle tabelle del 20% è verticale.

Riguarda tutti i livelli retributivi delle Aree Professionali e dei Quadri direttivi. Si applica alle voci: stipendio; scatto di anzianità; importo ex ristrutturazione tabellare. Non si applica alle indennità.

# POLITICHE PER L'OCCUPAZIONE

## POLITICHE PER FAVORIRE:

- L'occupazione stabile e qualificata;
- L'invecchiamento attivo;
- L'equilibrio fra costi e occupazione;
- L'inquadramento professionale dall'ingresso al lavoro;
- La conciliazione fra formazione e occupazione.

## FONDO PER L'OCCUPAZIONE

Istituto un Fondo nazionale per il sostegno dell'occupazione nel settore del credito, che sarà gestito per il tramite di Enbicredito (Ente bilaterale nazionale per il settore credito):

Obiettivo dichiarato favorire:

- la creazione di nuova occupazione stabile, garantendo una riduzione di costi alle imprese che assumono a tempo indeterminato.
- l'assunzione a tempo indeterminato di giovani e di categorie di lavoratori e lavoratrici "svantaggiati" e la stabilizzazione dei contratti di lavoro diversi da quelli a tempo indeterminato.

Il Fondo sarà alimentato dal contributo dei lavoratori con decorrenza dal 1° gennaio 2012.

Il presidente dell'Abi, dott. Mussari, ha invitato "le figure apicali e più rilevanti aziendali a contribuire al Fondo con un apporto indicativamente del 4% della loro retribuzione fissa".

Il Fondo potrà intervenire anche per favorire, sempre attraverso un apposito contributo, l'utilizzo presso le imprese del settore dei contratti di solidarietà c.d. espansivi previsti dall'accordo nazionale sul Fondo di solidarietà dell'8 luglio 2011.

Obiettivo dichiarato dalle Parti. Dare un sostegno concreto alle politiche occupazionali, con particolare attenzione alle Regioni del Mezzogiorno, in una fase economica e sociale che vede elevati tassi di disoccupazione nel nostro Paese.

## FUNZIONAMENTO DEL FONDO

- Un apposito gruppo di lavoro paritetico fra le Parti nazionali provvederà, in tempi brevi, a stabilire quanto necessario per il funzionamento del Fondo per l'occupazione.
- Il Fondo eroga per 3 anni direttamente al datore di lavoro un importo annuo di euro 2.500,00 per ciascun lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti.
- L'importo viene erogato anche nei casi di assunzione o di stabilizzazione di lavoratori con contratti diversi da quello a tempo indeterminato (contratti a termine, di inserimento, a progetto, di somministrazione).(\*)
- L'erogazione a favore dell'impresa avviene al superamento del periodo di prova da parte del lavoratore assunto.

(\*) Deve intendersi assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con precedente rapporto di lavoro a termine; di lavoratori con contratto di inserimento; di lavoratori somministrati e di lavoratori che prestavano la loro opera con contratto a progetto.

N.B.: Avremo, pertanto, cinque anni di sperimentazione utile per strutturare definitivamente tale nuovo strumento.

## ALTRI INTERVENTI DEL FONDO

- Il Fondo potrà intervenire anche in favore di lavoratori interessati da una riduzione di orario in conseguenza dell'utilizzo da parte dell'azienda dei "contratti di solidarietà espansivi", erogando direttamente al lavoratore l'importo di euro 2.500,00 annui.

*N.B.: La prestazione ordinaria a favore del lavoratore per riduzioni di orario/sospensione temporanea di attività è sempre stata garantita dal Fondo presso INPS.*

*La prestazione ordinaria (prevista per riduzioni di orario e/o sospensione di attività) non si applica ai contratti di solidarietà espansivi.*

# SALARIO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

## SALARIO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

- Supera e migliora quanto previsto dall'accordo separato di Banca Intesa
- Non c'è sotto inquadramento professionale.
- L'inserimento dei neo assunti a tempo indeterminato nel primo livello della terza area professionale per i primi quattro anni avviene con una riduzione economica del 18% pari ad un salario di € 1.679,89 ed una garanzia di contribuzione previdenziale complementare pari al 4% per 4 anni.

## LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE

- Obiettivo dichiarato. Favorire nuova occupazione secondo criteri di sostenibilità per le imprese.
- L'accordo di rinnovo prevede che ai lavoratori assunti dal 1° febbraio 2012, che siano assunti nella 3<sup>a</sup> area professionale, 1° livello retributivo, con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato, sia attribuito uno stipendio nella misura mensile di euro 1.679,89, per un periodo di 4 anni dalla data di assunzione.
- Scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare invariati.
- Il livello retributivo di inserimento professionale si applica anche a tutti gli assunti con contratto di apprendistato, i quali
  - a. saranno inquadrati al livello retributivo 3<sup>a</sup> area, 1° livello immediatamente; (\*)
  - b. si vedranno applicato uno stipendio nella misura mensile di euro 1.679,89.
- Le Parti nazionali hanno invitato le Fonti istitutive aziendali a prevedere, nei confronti dei lavoratori di cui sopra che siano iscritti a forme di previdenza complementare aziendale, una contribuzione a carico del datore di lavoro del 4% per 4 anni dalla data di assunzione.
- Ciò in considerazione della minore retribuzione e della conseguente minore contribuzione obbligatoria ai fini della pensione di legge.

*(\*) a nostro giudizio anche i lavoratori/lavoratrici di cui all' art. 2, comma 3, primo alinea del CCNL.*

## RAMMENTA CHE: ART. 2 CCNL 8 DIC. 07

### Inquadramento

Per le attività di cui al presente articolo, al personale assunto successivamente alla data del 1° novembre 1999 si applica la seguente declaratoria di inquadramento:

- i lavoratori/lavoratrici che sono stabilmente incaricati dall' impresa di svolgere, in via continuativa e prevalente, compiti di carattere amministrativo e/o contabile, o tecnico, nel rispetto di procedure semplici e standardizzate, con input prevalentemente predefiniti e con limitato grado di autonomia funzionale, sono inquadrati nella 2<sup>a</sup> area professionale, 3° livello retributivo.

# POLITICHE DEGLI ORARI

- Orario di lavoro e di sportello;
- Tutele individuali e apertura sportello;
- Orario contrattuale – orario di fatto.
- Gestione di ferie, permessi, riduzioni di orario.
- Sfida alle banche sul versante del servizio e della produttività.

## ORARIO DI SPORTELLO

- Obiettivo dichiarato. Favorire i processi produttivi ed il più ampio utilizzo dei diversi canali distributivi, anche in un'ottica di contenimento e razionalizzazione dei costi di gestione.
- L'Accordo prevede che le imprese possano fissare lo orario di sportello giornaliero tra le ore 8.00 e le ore 20.00, informandone gli organismi sindacali circa le articolazioni di orario di lavoro e di sportello.
- Nel corso dell'incontro o max nei 10 giorni successivi gli organismi sindacali formulano osservazioni, con l'eventuale assistenza al tavolo delle Segreterie Nazionali.
- Al termine del periodo, l'impresa può adottare i provvedimenti che ha deliberati.
- La fascia oraria di sportello dalle 8 alle 20 potrà essere ampliata tra le ore 7.00 e le ore 22.00, in questo caso soltanto tramite intese.
- E' previsto un confronto negoziale, da concludere entro 10 giorni dall'informativa resa dall'azienda/gruppo, per individuare, mediante accordo fra le Parti, soluzioni condivise.
- Le OO.SS.nazionali raccomandano alle imprese di verificare prioritariamente le disponibilità di lavoratori in caso di inizio orario di sportello fra le 7 e le 8 ovvero di termine fra le 20 e le 22.
- Entrambi i limiti all'orario di sportello possono essere superati, previa informativa, nelle succursali operanti presso (\*):
  - prima il limite superabile era di 40 ore.
    1. Centri commerciali, ipermercati e grandi magazzini
    2. Mercati (ortofrutticoli, ittici, etc.)
    3. Complessi industriali
    4. Manifestazioni temporanee (fiere, mostre, congressi, stand)
    5. Sportelli cambio
    6. Posti di confine o di canali, stazioni ferroviarie, marittime, aree o autostradali

## COMMISSIONE TECNICA SUGLI ORARI DI LAVORO

- Il coordinamento delle vigenti norme contrattuali in materia di orari con le nuove previsioni contrattuali in materia di orario di sportello sarà oggetto dei lavori di una apposita Commissione tecnica istituita tra le Parti.
- Conclusione lavori entro il 15 marzo 2012.
- Le modifiche all'orario di sportello ( e le altre eventualmente condivise dalla Commissione ) entreranno comunque in vigore il 1° aprile 2012.

## ORARIO SETTIMANALE

L'Accordo di rinnovo prevede:

- 40 ore settimanali per il personale destinatario dei contratti complementari e della previsione in materia di insourcing, fermo restando quanto previsto dall'art. 94 del CCNL;
- In via sperimentale, per gli anni dal 2012 al 2016, la dotazione di 23 ore annuali di riduzione di orario viene ridotta di 7 ore e 30 minuti.
- Si applica con modalità proprie anche ai part time, cui la riduzione di orario è dal CCNL proporzionata al minore orario effettuato, rispetto a quanto riconosciuto al personale a tempo pieno. ( vedi seguente ).
- Ciascun lavoratore finanzia in tale modo per 5 anni il Fondo per l'occupazione.
- Dal 2012 al 2016 non sarà possibile fruire della riduzione di orario settimanale di 30 minuti prevista per coloro che non scelgono la banca delle ore.

## RAMMENTA CHE: PART TIME

Prestazione lavorativa e orario di lavoro. CCNL 8 DICEMBRE 2007.

d) ai lavoratori/lavoratrici a tempo parziale appartenenti alle 3 aree professionali vengono conservate, con i criteri in atto, le riduzioni di orario ex art. 56 del CCNL 19.12.1994 (art. 53 per ACRI) e vengono attribuite, a far tempo, rispettivamente, dal 1° gennaio 2000 e dal 1° gennaio 2001, ulteriori riduzioni di orario proporzionate al minore orario

effettuato, rispetto a quelle riconosciute al personale a tempo pieno (durata dell'orario settimanale di lavoro diviso 5), da fruire con gli stessi criteri di cui alle citate norme; nel caso di lavoro a tempo parziale con distribuzione verticale o mista mensile o annuale, il computo viene effettuato proporzionando le riduzioni d'orario del personale a tempo pieno al minor numero di giornate mediamente prestate nel mese o nell'anno, rispetto alla normale distribuzione dell'orario;

## PERMESSI PER EX FESTIVITÀ

L'accordo di rinnovo prevede, in via sperimentale, per gli anni dal 2012 al 2016, che il numero dei permessi retribuiti dei Quadri direttivi per ex festività è ridotto di 1 giornata.

Il Quadro direttivo finanzia per 5 anni con detta giornata il Fondo per l'occupazione.

## GESTIONE FERIE E PERMESSI

Le Parti nazionali, condividendo l'obiettivo della coincidenza dell'orario contrattuale con l'orario di fatto, hanno sottolineato l'esigenza di assicurare, in coerenza con le esigenze operative e organizzative dell'impresa, la completa fruizione nell'anno di competenza delle ex 23 ore di riduzione di orario, della giornata di permesso retribuito, di quanto accantonato a banca delle ore, delle ex festività e delle ferie.

Ciò deve essere assicurato:

- evitando l'accumulo di residui negli anni successivi;
- prevedendo il recupero dei residui di anni precedenti.

Le imprese potranno in essere tutte le possibili misure organizzative per favorire il raggiungimento di tali obiettivi. Evidente la funzione di garanzia e controllo degli organismi sindacali.

# TRATTAMENTO ECONOMICO

- Gli incrementi sono quelli previsti nella tabella allegata all'accordo di rinnovo e riproposta in Appendice. (\*)
- Erogazione in tre rate (1° giugno 2012, 1° giugno 2013, 1° giugno 2014), sotto forma di elemento distinto della retribuzione (EDR), per 13 mensilità.
- Gli importi EDR non vengono computati ai fini:
  1. degli istituti contrattuali nazionali,
  2. del trattamento di fine rapporto,
  3. dei trattamenti di quiescenza e/o previdenza aziendale
  4. di ogni altro trattamento aziendale.

N.B.: è utile verificare cosa prevedono le "fonti" di previdenza complementare in merito alla base di calcolo della percentuale di contribuzione là prevista. (\*) in Appendice lo sviluppo anno per anno e complessivo.

- La c.d. tabellizzazione dell' EDR avverrà dal 1° luglio 2014, secondo i criteri che verranno stabiliti dalle Parti Nazionali prima di quella scadenza..
- Prima di allora, quindi, le tabelle del trattamento economico nazionale restano invariate (\*) e non si dà luogo a ricalcolo né ad effetti di trascinarsi.
- La scala parametrica definitiva sarà definita anche essa in base a quanto sarà stabilito fra le Parti nazionali dal 1° luglio 2014. (\*\*)

(\*) sono quelle in vigore dal 1° dicembre 2010 ( in appendice ). (\*\*) in Appendice un confronto e la risultante meramente aritmetica dei parametri per effetto dell'EDR e delle vigenti tabelle.

- Nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 luglio 2014 non matura la anzianità dei lavoratori ai soli fini degli scatti di anzianità e dell'importo ex ristrutturazione tabellare.
- L'anzianità di servizio che maturerà dal 1° gennaio 2013 al 31 luglio 2014 non concorrerà ai fini della maturazione dello scatto di anzianità successivo e/o in corso.
- L'anzianità riprenderà a decorrere dal 1° agosto 2014 e consentirà di completare il periodo utile per lo scatto di anzianità.
- Importo e numero degli scatti di anzianità non modificati dal rinnovo.

L'Accordo di rinnovo prevede che, nel periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2014, il trattamento di fine rapporto TFR dei lavoratori deve essere calcolato esclusivamente sulle voci tabellari:

- Stipendio;
- scatti di anzianità;
- importo ex ristrutturazione tabellare.

INQUADRAMENTO	01/06/2012	01/06/2013	01/06/2014
QD 4° Livello	<b>70,21</b>	70,21+ <b>70,20</b>	140,41
QD 3° Livello	<b>61,64</b>	61,64+ <b>61,65</b>	123,29
QD 2° Livello	<b>54,79</b>	54,79+ <b>54,80</b>	109,59
QD 1° Livello	<b>52,74</b>	52,74+ <b>52,74</b>	105,48
3a Area 4° Livello (6,05%)	<b>46</b>	<b>46+47</b>	<b>93</b>
3a Area 3° Livello	<b>44,52</b>	44,52+ <b>44,52</b>	89,04
3a Area 2° Livello	<b>42,81</b>	42,81+ <b>42,81</b>	85,62
3a Area 1° Livello	<b>41,1</b>	41,1+ <b>41,09</b>	82,19
2a Area 3° Livello	<b>39,04</b>	39,04+ <b>39,04</b>	78,08
2a Area 2° Livello	<b>37,67</b>	37,67+ <b>37,67</b>	75,34
2a Area 1° Livello	<b>36,64</b>	36,64+ <b>36,65</b>	73,29
Livello unico + g.nott.	<b>34,93</b>	34,93+ <b>34,93</b>	69,86
Livello unico	<b>34,25</b>	34,25+ <b>34,24</b>	68,49

- Gli aumenti sono da considerarsi EDR fino al 1/7/2014.
- Congelamento per 19 mesi degli scatti di anzianità a partire dal 1/1/2013 al 31/7/2014.
- Maturazione del TFR solo sulle voci stipendio e scatti di anzianità dal 1/1/2012 al 31/12/2014.

# SECONDO LIVELLO DI CONTRATTAZIONE

- Sono state definite le regole applicabili alla contrattazione di 2° livello a cadenza triennale ( ex CIA ) e le regole valide per tutti gli accordi di secondo livello.
- Contrattazione aziendale o di gruppo. Mantenuta la durata triennale, confermata la rinnovabilità nel rispetto del principio dell' autonomia dei cicli negoziali, integrata la normativa relativa alle procedure per il rinnovo degli accordi per favorire il raggiungimento delle intese.
- Sempre con riferimento alla sola contrattazione triennale, le OO.SS. in analogia con quanto fatto per la contrattazione nazionale, hanno dichiarato che intendono sottoporre ad un percorso di assemblee dei lavoratori, chiamate ad esprimersi con voto certificato, le ipotesi di piattaforma e i contratti in parola.
- Al fine di assicurare efficacia generale (erga omnes) agli accordi di 2° livello le Parti nazionali hanno previsto che siano efficaci nei confronti di tutto il personale dipendente dell' azienda interessata e vincolino tutte le Organizzazioni sindacali, ad ogni livello, presenti aziendalmente se gli Organismi sindacali che li sottoscrivono rappresentano la maggioranza dei lavoratori ivi iscritti.

## DECORRENZA E SCADENZA DEL SECONDO LIVELLO

- I contratti di secondo livello di azienda o di gruppo hanno durata triennale;
- Non avranno decorrenza anteriore al 1° gennaio 2012; (\*)
- Scadranno il 31 dicembre 2014.

*(\*) verificare la scadenza dei CIA e/o dei relativi accordi annuali a riguardo del Premio aziendale. Competenza esercizio anno 2011 erogabile nel 2012.*

## MATERIE DEMANDATE (EX CIA)

Le materie demandate ai contratti di 2° livello di azienda o di gruppo sono l'oggetto della contrattazione, prima definita integrativa, sono le seguenti:

- premio aziendale, salvo quanto previsto all'art. 46 bis di rinnovo (premio variabile di risultato);
- garanzie volte alla sicurezza del lavoro;
- tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro;
- assistenza sanitaria;
- previdenza complementare.

## Nota

- In attuazione dell'Accordo quadro, le Parti hanno definito, con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico-produttiva, un importo a titolo di elemento di garanzia retributiva.
- E' stato quantificato in euro 258,00 annui (\*) a favore dei lavoratori che:
  - a. Sono dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello;
  - b. Non percepiscono altri trattamenti economici collettivi oltre a quanto spettante per contratto collettivo nazionale.

*(\*) è lo stesso importo previsto per le erogazioni liberali e sussidi concessi in occasione di festività e ricorrenze alla generalità dei dipendenti. A decorrere dal 29.5.2008 le erogazioni liberali concorrono interamente alla formazione del reddito imponibile. Trattandosi, però, in questo caso di un premio collegato alla produttività, dovremmo ritenere che possa fruire delle misure in materia di decontribuzione e parziale tassazione.*

## PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

Sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante.

- Già nell'Accordo sugli assetti contrattuali le Parti hanno confermato il proprio impegno affinché il premio aziendale sia di prioritario riferimento per la misura della produttività aziendale, riassumendo le caratteristiche di elemento realmente variabile della retribuzione, in stretta correlazione con i risultati conseguiti in sede aziendale.
- L'accordo di rinnovo prevede la possibilità che, su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, nell'ambito della contrattazione di 2° livello, si possa prevedere, in sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante, un unico premio variabile di risultato.
- Evidente l'importanza della valutazione degli organismi sindacali aziendali/di gruppo riguardo all'iniziativa di proporre l'adozione del premio variabile di risultato, che compete all'Azienda/gruppo e nella predisposizione delle piattaforme/ricieste per il 2° livello di contrattazione.
- Il premio variabile di risultato è da determinare sulla base di criteri concordati tra le Parti - di produttività e/o redditività aziendale e/o di gruppo, nonché di altri obiettivi, anche di carattere qualitativo, generali o specifici per gruppi omogenei di posizioni lavorative, tenendo conto anche degli apporti professionali individuali.
- Le OO.SS. nazionali hanno raccomandato l'adozione del premio variabile di risultato e la preventiva condivisione dei criteri distributivi.

*NOTA. Non vi è riferimento alla condivisione del quantum in quanto il premio è variabile. L'importo viene verificato a valle sulla base dei criteri, obiettivi, indici, indicatori ecc. condivisi fra le Parti al 2° livello.*

# INQUADRAMENTI

- Nodo strutturale per la gestione della risorsa umana;
  - Conseguenze dell'innovazione di processo.
  - Flessibilità e riconoscimento della professionalità.
  - Fungibilità dei Quadri direttivi.
  - L'impegnativo compito della Commissione.
- 
- Un' apposita Commissione paritetica di studio riesaminerà il sistema di classificazione (\*) del personale allo scopo di renderlo più flessibile ed adeguarlo ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore.

(\*) *Categorie, aree e livelli relativi; declaratorie di area e relativi profili professionali esemplificativi.*

## FUNGIBILITÀ

• Per il periodo di vigenza del contratto e fatte salve le valutazioni che le Parti assumeranno per la stabilizzazione di tale previsione, la piena fungibilità nell' ambito della categoria dei Quadri direttivi è stata estesa tra il 1° ed il 4° livello retributivo.

*N.b. E' una norma transitoria.*

*Restano confermate le previsioni in essere.*

*Fra queste, ovviamente, quelle di legge in ordine alla condizione per la maturazione all'inquadramento ( vedi art.77, comma 2 CCNL 2007 )*

## TUTELE PER FATTI COMMESSI NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI

- Qualora nei confronti del lavoratore venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero venga esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell' esercizio delle sue funzioni anche le eventuali sanzioni pecuniarie sono a carico dell' impresa.
- Le tutele previste dalla norma, tuttavia, non si attuano:
  1. in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall' azienda;
  2. in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l' azienda stessa.
- Le disposizioni si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.
- La Nota a verbale ha chiarito che le tutele riguardano anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nello esercizio delle loro funzioni per l' adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all' usura, Mifid e privacy.

# PREVIDENZA E ASSISTENZA

- La contribuzione per Long term care;
- La individuazione di una fondo di previdenza complementare per i lavoratori privi di propri di forme aziendali di previdenza;
- Il supporto alla previdenza complementare dei neo assunti.

## LONG TERM CARE - LTC

- E' stato elevato da 50 a 100 euro pro capite il contributo annuale, a carico del datore di lavoro, finalizzato alla copertura assicurativa per long term care.
- La L.T.C. è gestita da CASDIC, cui affluiscono i contributi.
- La prestazione LTC - seppure nazionale e veicolata attraverso CASDIC - concorre in modo determinante a garantire la qualifica di "Fondi integrativi doc" alle forme di assistenza aziendale e/o di gruppo costituite nel nostro settore, consentendo loro di fruire delle relative agevolazioni fiscali.

*Ulteriori informazioni sono disponibili sul sito internet della Cassa all'indirizzo [www.casdic.it](http://www.casdic.it), dove si trova una descrizione della Cassa, degli obblighi verso i propri beneficiari, oltre a copia dello Statuto, del Regolamento e del Modulo di richiesta di assistenza LTC.*

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- Le Parti nazionali hanno individuato Previbank (\*) quale Fondo di previdenza complementare residuale di settore.
- Potranno aderire i lavoratori privi di forme pensionistiche aziendali.
- Obiettivo offrire a tutti i lavoratori del settore una copertura di previdenza complementare tanto più importante in un periodo in cui vengono ridotte le prestazioni del sistema pensionistico obbligatorio.
- Le Parti si incontreranno entro 15 giorni per rendere pienamente operativa la previsione contrattuale.

## LA DEFINIZIONE DI NON AUTOSUFFICIENZA

- La perdita di autosufficienza avviene quando, in modo tendenzialmente permanente, o comunque per un periodo superiore a 90 giorni, la persona è incapace di svolgere da sola gli "atti elementari della vita quotidiana" sotto indicati, necessitando pertanto dell'assistenza e dell'aiuto di un'altra persona:
  - lavarsi (farsi il bagno o la doccia);
  - vestirsi e svestirsi;
  - igiene personale;
  - mobilità;
  - continenza;
  - alimentazione (bere e mangiare).
- La società convenzionata, avvalendosi di una commissione medica e su incarico della CASDIC, accerta il grado di autonomia del beneficiario ed assegna un punteggio secondo uno schema di valutazione funzionale.
- Ad ogni attività sono assegnati tre gradi di autonomia della persona a seconda della sua capacità nel compierla ed assegnati, di conseguenza, tre punteggi (0, 5, 10).
- In base alla definizione fornita nel Regolamento della Cassa per la L.T.C. verrà riconosciuto lo stato di non autosufficienza se la somma del punteggio raggiunge almeno 40 punti.

# ACCORDO DEL 24 OTTOBRE 2011

- L'accordo quadro 24 ottobre 2011 sugli assetti contrattuali. Regole per un contratto sostenibile ha aperto la strada al rinnovo del CCNL e posto le condizioni per superare, con regole proprie di settore, la complessità della situazione derivante dagli accordi interconfederali separati e dagli interventi del Governo sulle relazioni industriali.
- I contenuti sono stati recepiti nell'accordo di rinnovo del CCNL nei capitoli relativi alle relazioni sindacali ed alla contrattazione di secondo livello.

## ASSETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E DI SECONDO LIVELLO

- L'Accordo di rinnovo ha perfezionato l'Accordo quadro 24 ottobre 2011, già vigente dalla relativa data di stipula.
- Sono state specificate le materie per le quali sono possibili accordi in deroga alla normativa di legge e di contratto nazionale: prestazione lavorativa, orari di lavoro, e organizzazione del lavoro.

## ACCORDO QUADRO DEL 24 OTTOBRE 2011

Ha sostituito le regole di cui:

- al paragrafo "2. Assetti contrattuali" del Protocollo sottoscritto dal Governo e dalle Parti sociali il 23 luglio 1993 in materia di "Politica dei redditi e dell' occupazione, assetti contrattuali, politiche del lavoro e sostegno al sistema produttivo";
- gli artt. 5, (Assetti contrattuali - Decorrenze e scadenze) commi 1 e 3, 6 (Procedura di rinnovo), 7 (Indennità di vacanza contrattuale), 26 (Decorrenza e procedura di rinnovo CIA. - Materie demandate), commi da 1 a 3 del CCNL 8 dicembre 2007;
- gli artt. 34 (Procedura di rinnovo), 35 (Indennità di vacanza contrattuale), 37 (Decorrenze e scadenze) commi 1 e 3, del CCNL 10 gennaio 2008;
- quant' altro comunque incompatibile con i contenuti dell' Accordo stesso.

L' accordo contiene una premessa che definisce lo scenario politico ed economico ed un articolato che disciplina metodo e contenuti delle relazioni sindacali.

## ASSETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Confermati due livelli di contrattazione:

- un primo livello di contrattazione costituito dal contratto collettivo nazionale di categoria, di durata triennale per la parte normativa e per quella economica, cui è affidata la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori del settore ovunque impiegati nel territorio nazionale;
- un secondo livello di contrattazione con il contratto aziendale o di gruppo, alle condizioni e per le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto collettivo o dalla legge, secondo le modalità e gli ambiti di applicazione definiti dal CCNL.

## RAPPORTI FRA PRIMO E SECONDO LIVELLO

- Sparisce la dizione " contratti integrativi ".
- Sono ora contratti di 2° livello.
- Gli accordi collettivi aziendali o di gruppo possono prevedere norme e/o articolazioni contrattuali volte ad assicurare l' adattabilità delle normative vigenti alle esigenze degli specifici contesti produttivi.
- I contratti collettivi aziendali o di gruppo possono definire stabilmente oppure anche in via sperimentale e temporanea, al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, ovvero per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, specifiche intese modificative di regolamentazioni disciplinate dal CCNL di categoria, secondo le modalità e gli ambiti disciplinati dal CCNL stesso.

## INDICE INFLATTIVO E VERIFICA DEGLI SCOSTAMENTI. BASE DI CALCOLO

- L'Accordo definisce i criteri cui le Parti nazionali si attengono per:
  1. la individuazione dell' indice inflattivo da utilizzare;
  2. la definizione della base di calcolo ai fini dell' adeguamento delle retribuzioni.
- L'Accordo prevede che per la dinamica degli effetti economici del CCNL nella fase di rinnovo si adotti, tempo per tempo, l' indice previsionale relativo all' andamento dei prezzi al consumo che sarà

stato utilizzato dalla maggioranza dei settori che avranno rinnovato il relativo CCNL, con le specificità di settore di seguito illustrate.

- Al termine del triennio di valenza contrattuale si procederà alla verifica degli eventuali scostamenti, valutandone la relativa significatività, tra la inflazione prevista di cui sopra e quella effettivamente osservata nel triennio, tenendo conto dei criteri seguiti per la definizione della dinamica degli effetti economici del CCNL.
- Le Parti definiranno, tempo per tempo, in base agli specifici andamenti del settore, sia quando espansivi, sia quando caratterizzati da difficoltà produttive e reddituali, ed al raffronto competitivo, la base da prendere a riferimento per la definizione degli incrementi e la misura dell' applicazione dell'indice previsionale alle componenti della retribuzione.
- La questione, pertanto, è sostanzialmente rimessa alla volontà delle Parti.
- Si fa riferimento agli specifici andamenti di settore e al raffronto competitivo, che non sono richiamati espressamente negli accordi di altri settori in materia.
- Con tali previsioni viene superato quanto previsto dall' Accordo quadro del 22 gennaio 2009.
- L'elaborazione della previsione inflattiva non sarà affidata ad un "soggetto terzo", ( prima ISAE, ora ISTAT ), come invece viene indicato dall' accordo quadro del 2009.

# PROCEDURE DI RINNOVO DEL CCNL

- Per evitare l'eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo del CCNL e favorire, tramite il rispetto delle regole, la "saldatura" tra un CCNL in scadenza e quello successivo,
- E' previsto l'impegno delle OO.SS. a presentare la piattaforma ad ABI in tempo utile per consentire la apertura delle trattative 6 mesi prima della scadenza del contratto.
- E' individuato un periodo di "moratoria" di 7 mesi, durante il quale le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
- Sono definite sanzioni a carico del Sindacato in caso di mancato rispetto della moratoria.
- La sanzione consiste nell'applicazione delle misure contemplate dallo art. 4, comma 2, della L. 12 giugno 1990, n. 146, (diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali) in materia di contributi sindacali.

## EX INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

- L'Accordo prevede la sostituzione della indennità di vacanza contrattuale (IVC) - che dunque non è più dovuta - con un apposito elemento della retribuzione.
- L'apposito elemento della retribuzione verrà eventualmente erogato ai lavoratori, in caso di mancato accordo dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto, nella misura del 30% dell'inflazione prevista, applicata alla sola voce stipendio.
- L'apposito elemento non è stato erogato per il corrente rinnovo contrattuale.

## EFFICACIA DEL CONTRATTO

- L'Accordo prevede che è vincolante il CCNL condiviso da una maggioranza qualificata delle OO.SS..
- Tutte le OO.SS. firmatarie dell'Accordo quadro 24 ottobre 2011 si impegnano al rispetto, ad ogni livello, del CCNL, qualora il relativo accordo di rinnovo sia sottoscritto da OO.SS. che rappresentano il 55% dei lavoratori iscritti, destinatari del CCNL.
- Tale previsione va oltre quanto convenuto in altri settori dove, pur essendo stata introdotta una soglia di rappresentatività per essere

ammessi alle trattative nazionali, non si è definito il criterio in base al quale il CCNL risulti vincolante anche per le Organizzazioni sindacali dissenzienti.

## RAPPRESENTANZA

- Le Organizzazioni sindacali hanno confermato la consuetudine di sottoporre alle Assemblee dei lavoratori le ipotesi di piattaforma e gli accordi di rinnovo del CCNL, per l'espressione dei lavoratori attraverso un voto certificato.
- Le Parti nazionali nell'Accordo sugli assetti contrattuali hanno infine convenuto di rinviare ad un momento successivo la definizione dei criteri di rappresentatività per l'ammissione dei Sindacati alla contrattazione collettiva nazionale.
- Nelle more della definizione dei criteri di rappresentatività sono state ammesse alla contrattazione tutte le OO.SS. firmatarie dell'accordo quadro 24 ottobre 2011.

## DECONTRIBUZIONE E TASSAZIONE

- Le Parti nazionali hanno auspicato che il Governo dia pronta attuazione all'art. 26 del D.L. n. 98 del 2011, al fine di rendere strutturali, certe e facilmente accessibili tutte le misure volte ad incentivare, in termini di riduzione di tasse e contributi, la contrattazione di secondo livello che collega aumenti di retribuzione al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le Parti.

## BILATERALITÀ - RISPETTO DELLE REGOLE

- Sulla bilateralità le Parti hanno condiviso e riconfermato la necessità di un forte impegno reciproco per il rilancio della stessa.
- E' stato assunto il comune impegno a rispettare ed a far rispettare, ad ogni livello ed in tutte le sedi (ivi compresa quella giudiziale) tutte le regole che, nella loro autonoma determinazione, le Parti hanno definito in materia di contrattazione collettiva e di relazioni sindacali.

- Le Parti hanno, inoltre, ribadito la necessità che tutti i soggetti coinvolti siano richiamati al rispetto delle regole ed in particolare dei demandi alla contrattazione di secondo livello previsti dal contratto nazionale.

## RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

- In calce all'Accordo sugli Assetti contrattuali è contenuta una modifica dell'art. 15 dell'Accordo 7 luglio 2010 in tema di rappresentanze sindacali aziendali.
- In particolare, è previsto che le rappresentanze sindacali aziendali durano in carica il tempo previsto dagli Statuti delle rispettive Organizzazioni sindacali - e comunque per un massimo di 4 anni - trascorso il quale deve essere rinnovata la prevista comunicazione alle aziende (comunicazione alla Direzione aziendale competente, tramite invio di una raccomandata a.r., della costituzione della RSA, con le firme di non meno di 8 componenti la rappresentanza stessa).

# MOLTO LAVORO ANCORA DA FARE

Dopo le Assemblee dei lavoratori:

- Le Commissioni e i gruppi di lavoro delle Pari Nazionali.
- Scadenze di lavoro ravvicinate per verificare e rimodulare importanti aspetti del rapporto di lavoro;
- I raccordi con l'evoluzione legislativa;
- Inizia a lavorare l'Osservatorio sulla produttività;
- Il nuovo Apprendistato;
- La stesura del testo coordinato del CCNL.

## OSSERVATORIO NAZIONALE SULLA PRODUTTIVITÀ

- Le Parti hanno deciso di istituire un Osservatorio nazionale paritetico che avrà il compito di monitorare l'andamento della produttività e redditività del sistema, lo stato di attuazione delle innovazioni introdotte in materia di orari di lavoro e di sportello e l'effettivo utilizzo delle riduzioni di orario della banca delle ore, delle ex festività e delle ferie al fine di verificare il raggiungimento dell'obiettivo di fare coincidere l'orario contrattuale e l'orario di fatto, assicurando la completa fruizione da parte del personale, nell'anno di competenza, delle dotazioni previste in materia.
- Prima riunione ottobre 2012; cadenza almeno annuale.

## APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

- Le Parti procederanno, attraverso una Commissione paritetica, a rivedere la normativa nazionale in materia di apprendistato professionalizzante allo scopo di adeguarla al d.lgs. 14 settembre 2011, n. 167 (T.U. Apprendistato)
- La nuova regolamentazione verrà definita entro febbraio 2012.
- Entrerà in vigore entro il 26 aprile 2012.

## TESTO UNICO APPRENDISTATO

DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2011, n. 167

Testo unico dell'apprendistato, a norma dell'articolo 1, comma 30, della legge 24 dicembre 2007, n. 247.

- L'art. 7, comma 7 del decreto legislativo 167 del 2011 disciplina il c.d. periodo transitorio nel passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina dell'apprendistato.
- 7. Per le Regioni e i settori ove la disciplina di cui al presente decreto non sia immediatamente operativa, trovano applicazione, in via transitoria e non oltre sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le regolazioni vigenti. In assenza della offerta formativa pubblica di cui all'articolo 4, comma 3, trovano immediata applicazione le regolazioni contrattuali vigenti.
- Il periodo transitorio scadrà il 24 aprile 2012.

## SEMPLIFICAZIONE E RAZIONALIZZAZIONE DELLA NORMATIVA DEL CCNL

- Le Parti nazionali hanno istituito una Commissione paritetica per la semplificazione e razionalizzazione delle normative contenute nel CCNL.
- Ciò in adempimento dell'impegno assunto con l'Accordo quadro 24 ottobre 2011 (art. 7) sugli assetti contrattuali - Regole per un contratto sostenibile.
- Le Parti si sono date atto che le normative contrattuali saranno ispirate a criteri di semplificazione e razionalizzazione e che in tale ambito saranno anche riesaminate le procedure sindacali nonché le previsioni contrattuali in tema di controversie collettive aziendali rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme del contratto, allo scopo di rafforzare il ruolo conciliativo delle Parti nazionali.
- Conclusione lavori entro 90 giorni dalla stipula dell'accordo di rinnovo, nell'ambito della definizione del testo coordinato del CCNL.

## PARI OPPORTUNITÀ - RSI - CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E LAVORO

- Le Parti nazionali hanno previsto l'insediamento di una Commissione paritetica, che dovrà concludere i suoi lavori entro il 31 marzo p.v., con il compito di realizzare possibili iniziative congiunte su Pari opportunità; Responsabilità sociale di impresa; conciliazione tempi di vita e di lavoro.

## SALUTE E SICUREZZA - RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI

- Le Parti nazionali hanno deciso di adeguare l'accordo nazionale sugli RLS del 12 marzo 1997 alle modifiche normative intervenute da allora per effetto della legislazione.
- La Commissione paritetica di studio dovrà concludere i lavori entro il 31/12/2012.

## PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- Le Parti nazionali hanno individuato PreviBank (\*) quale Fondo di previdenza complementare residuale di settore.
- Potranno aderire i lavoratori privi di forme pensionistiche aziendali.
- Obiettivo offrire a tutti i lavoratori del settore una copertura di previdenza complementare tanto più importante in un periodo in cui vengono ridotte le prestazioni del sistema pensionistico obbligatorio.
- Le Parti si incontreranno entro 15 giorni per rendere pienamente operativa la previsione contrattuale.

*(\*) E' un fondo pensione negoziale interaziendale di settore, cui si può aderire con accordi sindacali aziendali e/o di gruppo. Gli organi sono paritetici. Residuale perché non mette in discussione le scelte delle Parti istitutrici delle forme di previdenza complementare esistenti.*

# APPENDICE DATI

## TABELLE IN VIGORE DAL 1° DICEMBRE 2010 - IMPORTI MENSILI (\*)

INQUADRAMENTO	STIPENDIO	SCATTI DI ANZIANITÀ IMPORTO	EX RISTRUTTURAZIONE TABELLARE
QD 4° Livello	3.946,41	95,31	14,30
QD 3° Livello	3.342,87	95,31	14,30
QD 2° Livello	2.984,11	41,55	7,99
QD 1° Livello	2.807,27	41,55	7,99
3a Area 4° Livello	2.461,90	41,55	7,99
3a Area 3° Livello	2.290,06	41,55	7,99
3a Area 2° Livello	2.160,99	41,55	7,99
3a Area 1° Livello	2.048,65	41,55	7,99
2a Area 3° Livello	1.924,59	35,57	6,83
2a Area 2° Livello	1.850,50	29,07	5,59
2a Area 1° Livello	1.800,52	29,07	5,59
Livello unico + g.nott.	1.721,75	21,17	4,07
Livello unico	1.676,47	20,12	3,87

(\*) Contratti complementari e insourcing -20%

## SCALA PARAMETRALE

INQUADRAMENTO	CCNL 2005 AL 31/12/2005	CCNL 2007 DAL 01/01/2008	NUOVO CCNL AL 30/06/2014 meno risultato aritmetico effetto EDR. (*)
QD 4° Livello	232,56	235,4	233,40
QD 3° Livello	196,80	199,4	198,12
QD 2° Livello	175,70	178	176,81
QD 1° Livello	165,20	167,45	166,56
3a Area 4° Livello	144,75	146,85	146,78
3a Area 3° Livello	134,55	136,60	136,21
3a Area 2° Livello	127	128,9	128,63
3a Area 1° Livello	120	122,2	122,04
Livello retributivo di inserimento professionale. Parametro 100,19			
2a Area 3° Livello	113	114,80	114,74
2a Area 2° Livello	110	110,38	110,34
2a Area 1° Livello	107	107,40	107,36
Livello unico + g.nott.	101,84	102,70	102,64
Livello unico ex ausiliare	100	100	100

\* quella definitiva sarà oggetto di confronto fra le Parti

# APPENDICE DATI

## ALIQUOTE CONTRIBUTIVE DEL SETTORE CREDITO ANNO 2012

- FPLD Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti - AGO
- carico Azienda 23,81% (c) carico lavoratore 9,19% (b) Totale 33,00% (b)
- DS ( disoccupazione ) carico Azienda 1,61% (di cui 0.30 per formazione a favore Enti
- bilaterali )
- CUAF ( Assegni familiari ) carico Azienda 0,68% (d)
- Fondo di garanzia TFR carico azienda 0,20% (e)
- Maternità carico Azienda 0,46%

Totale carico Azienda 26,76% Totale carico Lavoratore 9,19% (b)  
Totale generale 35,95% (b)

- a. Aliquota applicabile sulle quote di retribuzione non superiori alla prima fascia di retribuzione pensionabile. Sulle quote di retribuzione eccedenti detta fascia è dovuta una contribuzione aggiuntiva a carico del dipendente pari all'1%.
  - b. Di cui lo 0,50% recuperato sul T.F.R. da accantonare al 31 dicembre (art. 3, penultimo ed ultimo comma, legge 29 maggio 1982, n. 297).
  - c. 0,68% risultante da = 2,48% (aliquota) - 1,80% (esonero dal versamento riconosciuto in misura pari allo 0,80% dal 1° febbraio 2001 ed all'1,00% dal 1° gennaio 2006).
  - d. La contribuzione deve essere versata unicamente dalle aziende con meno di 50 addetti (vale a dire, fino a 49), limitatamente a quei dipendenti che abbiano optato per il mantenimento in azienda del TFR.
- A favore delle aziende con almeno 50 dipendenti è previsto l'esonero dal versamento della contribuzione in esame per effetto dello spossamento del TFR che, a seguito delle scelte del lavoratore, o viene destinato alle forme di previdenza complementare o deve essere obbligatoriamente versato al Fondo di Tesoreria istituito presso l'Inps (art. 1, commi 756 e 764, l. 27 dicembre 2006, n. 296), in caso di opzione per il mantenimento dello stesso ex art. 2120 cod. civ.,

- In base all'art. 1, comma 766, Legge. n. 296/2006, a far tempo dal 1° gennaio 2008, è previsto un ulteriore esonero contributivo quale misura compensativa a favore delle aziende che conferiscono il TFR alle forme di previdenza complementare ed al Fondo di Tesoreria presso l'Inps.
- Detto esonero deve essere applicato, nella stessa percentuale del TFR maturando conferito alle forme di previdenza complementare ed al Fondo di Tesoreria di cui sopra, considerando prioritariamente e nell'ordine la contribuzione intera dovuta per la Cuaf, per maternità e per disoccupazione (gestione prestazioni temporanee dell'Inps), restando esclusi il contributo dello 0,20% al Fondo di garanzia per il TFR ed il contributo integrativo di quello dovuto per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria (0,30%).
- Detto esonero contributivo è stabilito in misura progressivamente crescente (da 0,19 punti percentuali nel 2008 fino a 0,28 punti percentuali a decorrere dal 2014: nel 2012, l'esonero è pari a 0,26 punti percentuali).

### **Contribuzione ordinaria al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito" presso INPS.**

- Oltre alla contribuzione prima descritta, in base all'art. 6, comma 1, lett. a) del decreto interministeriale n. 158 del 28 aprile 2000 concernente il "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito" presso INPS, è previsto il versamento di un contributo ordinario obbligatorio pari allo 0,50% (di cui 0,375% a carico dei datori di lavoro e 0,125% a carico dei lavoratori) da applicarsi sulla retribuzione imponibile di tutti i lavoratori dipendenti con contratto a tempo indeterminato.
- Il contributo è ancora sospeso per tutto il 2012.

## CONTRIBUZIONE DEGLI APPRENDISTI

### DATORE DI LAVORO

- L'agevolazione contributiva (per i primi 2 anni) trova applicazione con esclusivo riferimento al rapporto di apprendistato vale a dire che assume rilievo il profilo soggettivo relativo alla formazione dell'apprendista. Ciò significa che se un'azienda assume un apprendista per concludere un percorso formativo iniziato presso un precedente datore di lavoro, rileva, ai fini dell'applicazione del beneficio, anche il periodo di apprendistato svolto nel citato precedente rapporto.
- In caso di trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato si applica, per 12 mesi, ancora la contribuzione apprendisti nella misura: datore di lavoro, 10%; apprendista, 5,84%.
- Il beneficio è applicabile anche se la trasformazione interviene prima della scadenza del contratto. In quest'ultima ipotesi, il beneficio contributivo spetta a condizione che il lavoratore per tale anno venga adibito nella qualifica per l'acquisizione della quale l'apprendistato è stato svolto.
- Estensione della contribuzione agevolata.
- INPS ha precisato che lo slittamento del termine del contratto per effetto dell'assenza per maternità e congedo parentale non fa perdere l'applicazione dell'agevolazione contributiva.
- Conseguentemente, se durante le predette assenze vengono corrisposte integrazioni retributive a carico aziende le stesse saranno interessate dalla contribuzione ridotta prevista dall'apprendistato.

# APPENDICE DATI

## ALIQUOTE CONTRIBUTIVE APPRENDISTI

TIPOLOGIA DI DATORI DI LAVORO	DATORE DI LAVORO	APPRENDISTA	TOTALE
Con <b>più</b> di 9 addetti	10,00%	5,84%	15,84%
Con <b>meno</b> di 9 addetti assunti fino al 31.12.2011 e assunti dal 1° .1.2017:			
• 1° anno di apprendistato	1,50%	5,84%	7,34%
• 2° anno di apprendistato	3,00%	5,84%	8,84%
• 3° anno di apprendistato	10,00%	5,84%	15,84%
• dal 4° anno di apprendistato	10,00%	5,84%	15,84%
Con <b>meno</b> di 9 addetti assunti dal 1° .1.2012 al 31.12.2016 (art. 22, c.1, L. 183/2011):			
• 1° anno di apprendistato	0,00%	5,84%	5,84%
• 2° anno di apprendistato	0,00%	5,84%	5,84%
• 3° anno di apprendistato	0,00%	5,84%	5,84%
• dal 4° anno di apprendistato	10,00%	5,84%	15,84%

## LA LETTERA DI MUSSARI

### Trattamento economico dei top manager

Il sistema finanziario europeo è stato colpito con durezza dalla crisi. L'Unione economica e monetaria si è trovata di fronte alla prova più difficile dalla sua creazione. Le Banche italiane ne hanno sostenuto il poderoso impatto meglio che in altri Paesi, anche grazie ad un diffuso orientamento alla prudenza ed al rigore e senza ricorrere a salvataggi pubblici.

La crisi si è trasformata in vera e propria emergenza all'accentuarsi dell'attenzione sui debiti pubblici, che ha indotto il nostro Governo ad adottare misure necessarie e auspicate, ma senza precedenti per rigore ed incisività, attraverso "manovre" che hanno imposto sacrifici ai cittadini e, fra essi, a lavoratori e pensionati. L'impegno per la crescita è reso ancora più difficile dal ristagno della produttività, evidenziato dalle stime negative del PIL 2012.

In questo ambito si è posta alla comune attenzione la questione dei compensi ai top manager, in una logica di equa distribuzione e di sostenibilità complessiva delle misure imposte dalla congiuntura. Il tema è comune a tutta la collettività ed a tutti coloro che hanno nel Paese ruoli di responsabilità. Per altro verso è ben noto come la normativa UE e le disposizioni della Vigilanza abbiano richiesto alle nostre imprese - che si sono prontamente allineate anche rafforzando i relativi organi di controllo - di porre in essere sistemi di remunerazione equilibrati, in linea con strategie ed obiettivi di medio e lungo periodo e strettamente collegati con i risultati aziendali, con particolare riguardo al "personale più rilevante" ed ai c.d. "risk takers".

Consapevole dunque di quanto in materia già realizzato dal sistema bancario, credo opportuno e doveroso rivolgerVi l'invito ad indirizzare ulteriormente le Vostre scelte in tema di trattamenti economici delle figure apicali e più rilevanti aziendali verso una moderazione che - per quanto possibile e senza incidere sulle politiche di retention - giunga ad evitare anche incrementi di dette remunerazioni per il periodo di vigenza del ccnl delle altre categorie.

Inoltre, nell'eventualità che si costituisca, con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, un apposito Fondo per il sostegno all'occupazione di settore, che verrebbe sostenuto con il contributo dei lavoratori, riterrei opportuno che le predette figure apicali e più rilevanti aziendali siano anch'esse invitate a contribuire al Fondo stesso con un apporto indicativamente del 4% della loro retribuzione fissa.

Nella certezza che possa essere compreso il senso di questa mia e l'importanza per l'industria bancaria del Nostro Paese di una leale applicazione di quanto sopra esposto, si inviano i più cordiali saluti.

# APPENDICE DATI - RETRIBUZIONI A GIUGNO 2014

AREE PROFESSIONALI	Livelli Retributivi	Totale retribuzione a zero scatti	Totale retribuzione scatti 1	Totale retribuzione scatti 2	Totale retribuzione scatti 3	Totale retribuzione scatti 4	Totale retribuzione scatti 5	Totale retribuzione scatti 6	Totale retribuzione scatti 7	Totale retribuzione scatti 8
QUADRI DIRETTIVI	IV LIV	4.185,11	4.294,72	4.404,33	4.513,94	4.623,55	4.733,16	4.842,77	4.952,38	
	III LIV	3.552,46	3.662,07	3.771,68	3.881,29	3.990,9	4.100,51	4.210,12	4.319,73	
	II LIV	3.170,41	3.219,95	3.269,49	3.319,03	3.368,57	3.418,11	3.467,65	3.517,19	3.566,73
	I LIV	2.986,59	3.036,13	3.085,67	3.135,21	3.184,75	3.234,29	3.283,83	3.333,37	3.382,91
3ª AREA PROFESSIONALE	4 LIV	<b>2.631,9</b>	<b>2.681,44</b>	<b>2.730,98</b>	<b>2.780,52</b>	<b>2.830,06</b>	<b>2.879,6</b>	<b>2.929,14</b>	<b>2.978,68</b>	<b>3.028,22</b>
	3 LIV	2.442,36	2.491,9	2.541,44	2.590,98	2.640,52	2.690,06	2.739,6	2.789,14	2.838,68
	2 LIV	2.306,54	2.356,08	2.405,62	2.455,16	2.504,7	2.554,24	2.603,78	2.653,32	2.702,86
	1 LIV	2.188,38	2.237,92	2.287,46	2.337	2.386,54	2.436,08	2.485,62	2.535,16	2.584,7
INSERIMENTO PROFESSIONALE		1.794,47								
2ª AREA PROFESSIONALE	3 LIV	2.057,33	2.099,73	2.142,13	2.184,53	2.226,93	2.269,33	2.311,73	2.354,13	2.396,53
	2 LIV	1.977,58	2.012,24	2.046,9	2.081,56	2.116,22	2.150,88	2.185,54	2.220,2	2.254,86
	1 LIV	1.925,11	1.959,77	1.994,43	2.029,09	2.063,75	2.098,41	2.133,07	2.167,73	2.202,39
1ª AREA PROFESSIONALE	Livello unico + g. nott.	1.840,52	1.865,76	1.891	1.916,24	1.941,48	1.966,72	1.991,96	2.017,2	2.042,44
	Livello unico	1.793,11	1.817,1	1.841,09	1.865,08	1.889,07	1.913,06	1.937,05	1.961,04	1.985,03

# APPENDICE DATI - RETRIBUZIONI A GIUGNO 2013

AREE PROFESSIONALI	Livelli Retributivi	Totale retribuzione a zero scatti	Totale retribuzione scatti 1	Totale retribuzione scatti 2	Totale retribuzione scatti 3	Totale retribuzione scatti 4	Totale retribuzione scatti 5	Totale retribuzione scatti 6	Totale retribuzione scatti 7	Totale retribuzione scatti 8
QUADRI DIRETTIVI	IV LIV	4.086,82	4.196,43	4.306,04	4.415,65	4.525,26	4.634,87	4.744,48	4.854,09	
	III LIV	3.466,16	3.575,77	3.685,38	3.794,99	3.904,6	4.014,21	4.123,82	4.233,43	
	II LIV	3.093,7	3.143,24	3.192,78	3.242,32	3.291,86	3.341,4	3.390,94	3.440,48	3.490,02
	I LIV	2.912,75	2.962,29	3.011,83	3.061,37	3.110,91	3.160,45	3.209,99	3.259,53	3.309,07
3ª AREA PROFESSIONALE	4 LIV	<b>2.554,9</b>	<b>2.604,44</b>	<b>2.653,98</b>	<b>2.703,52</b>	<b>2.753,06</b>	<b>2.802,6</b>	<b>2.852,14</b>	<b>2.901,68</b>	<b>2.951,22</b>
	3 LIV	2.380,03	2.429,57	2.479,11	2.528,65	2.578,19	2.627,73	2.677,27	2.726,81	2.776,35
	2 LIV	2.246,61	2.296,15	2.345,69	2.395,23	2.444,77	2.494,31	2.543,85	2.593,39	2.642,93
	1 LIV	2.130,84	2.180,38	2.229,92	2.279,46	2.329	2.378,54	2.428,08	2.477,62	2.527,16
INSERIMENTO PROFESSIONALE		1.747,28								
2ª AREA PROFESSIONALE	3 LIV	2.002,67	2.045,07	2.087,47	2.129,87	2.172,27	2.214,67	2.257,07	2.299,47	2.341,87
	2 LIV	1.924,84	1.959,5	1.994,16	2.028,82	2.063,48	2.098,14	2.132,8	2.167,46	2.202,12
	1 LIV	1.873,81	1.908,47	1.943,13	1.977,79	2.012,45	2.047,11	2.081,77	2.116,43	2.151,09
1ª AREA PROFESSIONALE	Livello unico + g. nott.	1.791,61	1.816,85	1.842,09	1.867,33	1.892,57	1.917,81	1.943,05	1.968,29	1.993,53
	Livello unico	1.745,16	1.769,15	1.793,14	1.817,13	1.841,12	1.865,11	1.889,1	1.913,09	1.937,08

# APPENDICE DATI - RETRIBUZIONI A GIUGNO 2012

AREE PROFESSIONALI	Livelli Retributivi	Totale retribuzione a zero scatti	Totale retribuzione scatti 1	Totale retribuzione scatti 2	Totale retribuzione scatti 3	Totale retribuzione scatti 4	Totale retribuzione scatti 5	Totale retribuzione scatti 6	Totale retribuzione scatti 7	Totale retribuzione scatti 8
QUADRI DIRETTIVI	IV LIV	4.016,62	4.126,23	4.235,84	4.345,45	4.455,06	4.564,67	4.674,28	4.783,89	
	III LIV	3.404,51	3.514,12	3.623,73	3.733,34	3.842,95	3.952,56	4.062,17	4.171,78	
	II LIV	3.038,9	3.088,44	3.137,98	3.187,52	3.237,06	3.286,6	3.336,14	3.385,68	3.435,22
	I LIV	2.860,01	2.909,55	2.959,09	3.008,63	3.058,17	3.107,71	3.157,25	3.206,79	3.256,33
3ª AREA PROFESSIONALE	4 LIV	<b>2.507,9</b>	<b>2.557,44</b>	<b>2.606,98</b>	<b>2.656,52</b>	<b>2.706,06</b>	<b>2.755,6</b>	<b>2.805,14</b>	<b>2.854,68</b>	<b>2.904,22</b>
	3 LIV	2.335,51	2.385,05	2.434,59	2.484,13	2.533,67	2.583,21	2.632,75	2.682,29	2.731,83
	2 LIV	2.203,8	2.253,34	2.302,88	2.352,42	2.401,96	2.451,5	2.501,04	2.550,58	2.600,12
	1 LIV	2.089,75	2.139,29	2.188,83	2.238,37	2.287,91	2.337,45	2.386,99	2.436,53	2.486,07
INSERIMENTO PROFESSIONALE		1.713,59								
2ª AREA PROFESSIONALE	3 LIV	1.963,63	2.006,03	2.048,43	2.090,83	2.133,23	2.175,63	2.218,03	2.260,43	2.302,83
	2 LIV	1.887,17	1.921,83	1.956,49	1.991,15	2.025,81	2.060,47	2.095,13	2.129,79	2.164,45
	1 LIV	1.837,16	1.871,82	1.906,48	1.941,14	1.975,8	2.010,46	2.045,12	2.079,78	2.114,44
1ª AREA PROFESSIONALE	Livello unico + g. nott.	1.756,68	1.781,92	1.807,16	1.832,4	1.857,64	1.882,88	1.908,12	1.933,36	1.958,6
	Livello unico	1.710,92	1.734,91	1.758,9	1.782,89	1.806,88	1.830,87	1.854,86	1.878,85	1.902,84

# APPENDICE DATI - TABELLE INCREMENTI RETRIBUTIVI

		Attuale tabella retributiva base			AUMENTI PREVISTI DAL RINNOVO NEL TRIENNO 2012 - 2014				Giugno 2014 retribuzione base a zero scatti		
AREE PROFESSIONALI	Livelli Retributivi	Paga di livello	Valore scatto	Imp. ex ristruttur.	Elemento distinto retribuzione dal 1 giugno 2012	Elemento distinto retribuzione dal 1 giugno 2013	Elemento distinto retribuzione dal 1 giugno 2014	Totale incremento E.D.R. nel periodo	Paga di livello	E.D.R.	Totale retribuzione a zero scatti
QUADRI DIRETTIVI	IV LIV	3.946,41	95,31	14,3	70,21	70,2	98,29	238,7	3.946,41	238,70	4.185,11
	III LIV	3.342,87	95,31	14,3	61,64	61,65	86,3	209,59	3.342,87	209,59	3.552,46
	II LIV	2.984,11	41,55	7,99	54,79	54,8	76,71	186,3	2.984,11	186,30	3.170,41
	I LIV	2.807,27	41,55	7,99	52,74	52,74	73,84	179,32	2.807,27	179,32	2.986,59
3 <sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE	4 LIV	<b>2.461,9</b>	<b>41,55</b>	<b>7,99</b>	<b>46</b>	<b>47</b>	<b>77</b>	<b>170</b>	<b>2.461,9</b>	<b>170,00</b>	<b>2.631,90</b>
	3 LIV	2.290,99	41,55	7,99	44,52	44,52	62,33	151,37	2.290,99	151,37	2.442,36
	2 LIV	2.160,99	41,55	7,99	42,81	42,81	59,93	145,55	2.160,99	145,55	2.306,54
	1 LIV	2.048,65	41,55	7,99	41,1	41,09	57,54	139,73	2.048,65	139,73	2.188,38
INSERIMENTO PROFESSIONALE					33,7	33,69	47,19	114,58	1.679,89	114,58	1.794,47
2 <sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE	3 LIV	1.924,59	35,57	6,83	39,04	39,04	54,66	132,74	1.924,59	132,74	2.057,33
	2 LIV	1.850,5	29,07	5,59	36,67	37,67	52,74	127,08	1.850,5	128,08	1.978,58
	1 LIV	1.800,52	29,07	5,59	36,64	36,65	51,3	124,59	1.800,52	124,59	1.925,11
1 <sup>a</sup> AREA PROFESSIONALE	Livello unico + g. nott.	1.721,75	21,17	4,07	34,93	34,93	48,91	118,77	1.721,75	118,77	1.840,52
	Livello unico	1.676,67	20,12	3,87	34,25	34,24	47,95	116,44	1.676,67	116,44	1.793,11