

LAVORO

BANCARIO e ASSICURATIVO

periodico di Fiba Cisl

280 EURO, MIGLIORATE LE REGOLE PER L'APPRENDISTATO, COPERTURA LTC

FIRMATO IL CCNL ABI

Il 12,1 % di incremento, il rinnovo triennale dal 2008 al 2010, 1600 euro di arretrati per la figura media a copertura degli anni 2006 2007

E' stata firmata nella mattinata di sabato 8 dicembre in ABI l'ipotesi di rinnovo del CCNL del credito.

Ai lavoratori andranno a regime **280 euro** (figura media) . "Un buon contratto" è quanto afferma il segretario generale della Fiba Cisl, Giuseppe Gallo

- "perché dà certezza di aumenti salariali e di copertura del potere d'acquisto sino al 2010, attraverso un contratto triennale che gioca d'anticipo.
- Perché realizza una acquisizione salariale netta pari al 2,8% oltre l'inflazione con aumenti a regime sulla figura media prossimi a 280 euro ed arretrati per il biennio 2006 2007 pari mediamente a 1.600 euro.
- Perché offre garanzie di stabilizzazione dei lavori atipici e riduce a 18 mesi il periodo di inquadramento degli apprendisti a livello immediatamente inferiore al primo livello della terza area, equiparando per i successivi trenta mesi il loro trattamento economico a quello del primo

livello della terza area.

- Perché rafforza la negoziazione dei sistemi incentivanti condividendo con l'Abi che devono essere coerenti con la Mifid e con le disposizioni della Banca d'Italia in materia di compliance
- Perché introduce per la prima volta la negoziazione in materia di inquadramenti per i QD3, QD4 e ruoli chiave.
- Perché rafforza l'effici-

cacia delle politiche di genere e di pari opportunità attraverso la costituzione della commissione nazionale per le pari opportunità

- Perché introduce importanti novità in materia di politiche sociali a partire dalla long term care (LTC)

Il negoziato è stato complesso, aspro, lungo e travagliato e si è tuttavia positivamente concluso senza un'ora di sciopero. Il tavolo sindacale composto dalle 9 sigle presenti nel settore ha dimo-

strato un'ottima capacità di tenuta unitaria consentendo il raggiungimento di un risultato, obiettivamente, importante che premia le attese ed il contributo produttivo e professionale della nostra categoria.

Saranno organizzate, con tempestività, a partire dal mese di gennaio prossimo venturo, le assemblee in tutti i luoghi di lavoro per consentire alle lavoratrici ed ai lavoratori di esprimere le proprie valutazioni ed il correlativo mandato."

Incrementi economici con il recupero dell'inflazione e un aumento salariale netto

Il biennio contrattuale 2006 2007 si chiude con un recupero inflattivo del 3,8% al quale si somma l'adeguamento dei parametri per un ulteriore 1,1%; il totale 4,9% concorre alla determinazione degli arretrati retribuiti con un una tantum

(1.600 euro). Per gli anni 2008, 2009 e 2010 saranno riconosciuti sia gli importi a copertura dell'inflazione programmata per un complessivo di 4,7% (1,7% per il 2008 1,5% per il 2009, 1,5% per il 2010) sia ulteriori incrementi di parametro fino a

raggiungere il **12,10%** di incremento medio a regime. Pertanto alla figura media andranno rispettivamente 179 euro per il 2008, 54 euro per il 2009 e 40 euro per il 2010, pari a 280 euro.

LBA NEWS mensile a cura del Dipartimento Comunicazione Informazione Formazione e Ricerca - Redazione e grafica: Angela Cappuccini

Direttore Giuseppe Gallo
Redazione via Modena 5 00184 Roma
Tel 064746351 Fax 064746136
E mail fiba@fiba.it
Tribunale di Roma registro della stampa n.82/2007



TABELLE ECONOMICHE

TABELLA: nuovo stipendio mensile (per 13 mensilità) a REGIME (biennio + triennio)													
scatti	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
QD4	3.946,41	4.056,02	4.165,63	4.275,24	4.384,85	4.494,46	4.604,07	4.713,68	4.823,29	4.932,90			
QD3	3.342,87	3.452,48	3.562,09	3.671,70	3.781,31	3.890,92	4.000,53	4.110,14	4.219,75	4.329,36			
QD2	2.984,11	3.033,65	3.083,19	3.132,73	3.182,27	3.231,81	3.281,35	3.330,89	3.380,43	3.429,97	3.479,51	3.529,05	3.578,59
QD1	2.807,27	2856,81	2906,35	2955,89	3005,43	3054,97	3104,51	3154,05	3203,59	3253,13	3302,67	3352,21	3401,75
3 AREA 4 LIV.	2.461,90	2.511,44	2.560,98	2.610,52	2.660,06	2.709,60	2.759,14	2.808,68	2.858,22	2.907,76	2.957,30	3.006,84	3.056,38
3 AREA 3 LIV.	2.290,06	2.339,60	2.389,14	2.438,68	2.488,22	2.537,76	2.587,30	2.636,84	2.686,38	2.735,92	2.785,46	2.835,00	2.884,54
3 AREA 2 LIV.	2.160,99	2.210,53	2.260,07	2.309,61	2.359,15	2.408,69	2.458,23	2.507,77	2.557,31	2.606,85	2.656,39	2.705,93	2.755,47
3 AREA 1 LIV.	2.048,65	2.098,19	2.147,73	2.197,27	2.246,81	2.296,35	2.345,89	2.395,43	2.444,97	2.494,51	2.544,05	2.593,59	2.643,13
2 AREA 3 LIV.	1.924,59	1.966,99	2.009,39	2.051,79	2.094,19	2.136,59	2.178,99	2.221,39	2.263,79	2.306,19	2.348,59	2.390,99	2.433,39
2 AREA 2 LIV.	1.850,50	1.885,16	1.919,82	1.954,48	1.989,14	2.023,80	2.058,46	2.093,12	2.127,78	2.162,44	2.197,10	2.231,76	2.266,42
2 AREA 1 LIV.	1.800,52	1.835,18	1.869,84	1.904,50	1.939,16	1.973,82	2.008,48	2.043,14	2.077,80	2.112,46	2.147,12	2.181,78	2.216,44
LIV.UNICO+NOT.	1.721,75	1.746,99	1.772,23	1.797,47	1.822,71	1.847,95	1.873,19	1.898,43	1.923,67	1.948,91	1.974,15	1.999,39	2.024,63
LIV. UNICO	1.676,47	1.700,46	1.724,45	1.748,44	1.772,43	1.796,42	1.820,41	1.844,40	1.868,39	1.892,38	1.916,37	1.940,36	1.964,35

SISTEMA INCENTIVANTE

Si è modificata ed arricchita la procedura di confronto sulla definizione dei sistemi incentivanti con l'obiettivo di rendere più efficace la procedura di confronto contrattuale finalizzata alla negoziazione di questa materia.

Trascorsi 10 giorni dall'inizio procedura, qualora non si sia raggiunto una soluzione condivisa, ciascuna delle parti potrà chiedere che la stessa continui con l'assistenza di Abi e delle Segreterie nazionali dei sindacati interessati. Al termine della

procedura, della durata complessiva di 20 (non più 15) giorni l'impresa può comunque adottare i provvedimenti deliberati.

Il chiarimento a verbale è stato ampliato, stabilendo l'opportunità di prevedere nell'ambito dei sistemi incentivanti oltre agli obiettivi di qualità anche la coerenza con i principi contenuti nella direttiva comunitaria sui Mercati di Strumenti Finanziari e nelle disposizioni di vigilanza in tema di compliance.



IL MERCATO DEL LAVORO

Migliorate le previsioni per l'apprendistato professionalizzante

I temi relativi al mercato del lavoro sono stati ripresi in questo contratto e sistematizzati al fine di migliorare le fattispecie previste per il settore.

La strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata a non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici e a favorire l'occupazione stabile, ma anche a favorire le esigenze di flessibilità delle imprese che operano in un mercato aperto, competitivo ed internazionale.

Un punto importante è la conferma che nei confronti dello stesso lavoratore non si potrà ricorrere al contratto di apprendistato dopo aver utilizzato il contratto di inserimento e viceversa.

Per il periodo di vigenza del presente contratto le imprese non utilizzeranno i seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito.

I sindacati e l'Abi successivamente si incontreranno per un esame ed una valutazione congiunta cir-

ca le modifiche legislative che interverranno in attuazione del Protocollo sul *welfare* del 23 luglio 2007, e questo in particolare riguardo all'apprendistato professionalizzante, al lavoro a tempo parziale, al contratto di inserimento ed ai contratti a tempo determinato.

APPRENDISTATO.

Novità importanti riguardano la fattispecie dell'apprendistato che vede confermato il limite massimo di 4 anni di durata (su sei previsti dalla legge), ma diminuisce il differenziale economico tra quanto percepisce il lavoratore assunto in apprendistato ed il suo omologo. Questo risultato si ottiene con la riduzione dei sottoinquadramenti. Infatti, a differenza di quanto previsto dalla legge e dal precedente contratto, d'ora in poi il lavoratore in apprendistato solamente **nei primi 18 mesi sarà inquadrato al livello retributivo immediatamente inferiore (rispetto ai due attuali) mentre nei successivi trenta mesi percepirà il trattamento economico pari a quello del livello retributivo analogo al primo livello della terza area professionale.** E' importante specificare che questa norma troverà applicazione anche nei confronti dei lavoratori in apprendistato assunti precedentemente.



SOMMINISTRAZIONE E INSERIMENTO

Resta confermato il numero massimo di lavoratori assumibili con i contratti di somministrazione di lavoro e di inserimento. La percentuale massima è del 5%, ad eccezione delle imprese che occupano fino a 1500 dipendenti che possono arrivare sino all'8% del personale.

STAGE

La formula dello stage ha trovato modalità di applicazione sempre più frequenti anche nel sistema bancario. Per questo è importante che d'ora in avanti, l'azienda debba riferire alle organizzazioni sindacali, nell'ambito degli incontri annuali, di tutte le tipologie di contratto di lavoro distinte per unità produttive compresi gli stage.

RELAZIONI SINDACALI

Più attenzione alla qualità delle risorse umane e delle relazioni sindacali

In conseguenza delle profonde trasformazioni intervenute in questi ultimi anni, il capitolo sulle relazioni sindacali viene arricchito di una serie di norme necessarie a gestire al meglio le procedure e le relazioni industriali. Le attuali relazioni sindacali si caratterizzano per una dimensione sovranazionale, una nazionale di categoria, una di gruppo, una aziendale e una territoriale, fermo che i livelli di contrattazione restano due.

Vengono introdotte delle modifiche importanti alle procedure di rinnovo del CCNL. Le OOSS si impegnano a presentare la piattaforma alla controparte in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima la scadenza del presente contratto.

L'osservatorio nazionale amplierà le materie oggetto di studio con riferimento anche ai gruppi o aziende sovranazionali cui si applica il presente contratto per quanto riguarda sia l'evoluzione del sistema creditizio che le normative connesse al rapporto di lavoro.

RELAZIONI SINDACALI DI GRUPPO

L'organizzazione societaria dei gruppi bancari è diversamente articolata a seconda delle realtà bancarie di riferimento. La normativa prevede una diversa distribuzione delle materie tra livello aziendale e livello di gruppo.

Sarà possibile negoziare a livello di gruppo materie attualmente negoziabili a livello aziendale attraverso specifici protocolli di intesa di gruppo, ai quali aderiscono i coordinamenti aziendali. Per fare questo sarà quindi necessario avere la condivisione dei coordinamenti aziendali.

A livello di gruppo si possono definire specifici protocolli di intesa in materia di sistemi incentivanti, formazione, coinvolgimento sindacale, formazione e sviluppo professionale, inquadramento del personale, a condizione che non avvengano sovrapposizioni o duplicazioni in sede aziendale. Inoltre a livello di gruppo si potranno esaminare congiuntamente anche i profili inerenti alla mobilità territoriale infragruppo e i criteri per l'erogazione del premio aziendale anche fuori dalle casistiche previste dagli art. 14-17 e 18 del contratto.

La capogruppo e le delegazioni sindacali di gruppo potranno inoltre definire le condizioni ed i criteri per l'erogazione del premio aziendale (parametri, indicatori, importi) tenendo conto delle previsioni dell'articolo 41. Infine presso le singole aziende interessate si svolgeranno periodicamente appositi incontri di verifica relativi agli effetti applicativi delle intese raggiunte a livello di gruppo.

INCONTRO ANNUALE E SEMESTRALE

Le informazioni che vengono fornite alle organizzazioni sindacali per monitorare tutta una serie di aspetti relativi all'andamento aziendale vengono ampliate. In particolare per quanto attiene all'incontro annuale che viene effettuato con gli organi di coordinamento, è prevista la verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli accordi aziendali o di gruppo.

Tra le novità apportate, le aziende nell'ambito dell'incontro annuale dovranno riferire i dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per provincia nonché i provvedimenti in materia di sicurezza. Nell'incontro semestrale le stesse dovranno

fornire le informazioni in merito agli eventi criminosi e verificare la corretta applicazione degli accordi raggiunti.

L'informativa semestrale, cioè quelle notizie che vengono dettagliate alle sas aziendali, prevederà d'ora in poi una innovazione nelle modalità di verbalizzazione degli esiti degli incontri, della composizione delle delegazioni sindacali e delle informazioni fornite alle stesse in merito agli eventi criminosi e alla verifica applicativa degli accordi raggiunti a livello aziendale o di gruppo. L'informativa relativa agli appalti in essere verrà fornita agli organi di coordinamento e alle rappresentanze sindacali aziendali.

La nuova normativa estende le tutele relative alle attività complementari e accessorie che le aziende decidano di dare in appalto (art 3) ad imprese con sede all'estero, anche facenti parte del gruppo bancario, attraverso apposita comunicazione ed eventuale contrattazione circa le ricadute nei confronti del personale.

CIA

Una novità importante è data dal fatto che alle materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale (premio aziendale, garanzie volte alla sicurezza del lavoro e condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro) si aggiungono l'**assistenza sanitaria** e la **previdenza complementare** estendendo così le tematiche che sono oggetto della contrattazione integrativa aziendale.

A maggior garanzia di una puntuale applicazione delle norme contrattuali si prevedono, nel caso di contro-

versie collettive aziendali relative a diverse interpretazioni o a lamentate violazioni, appositi momenti di verifica.

CAE

Si aggiungono in calce al capitolo sulle relazioni sindacali una serie di dichiarazioni delle parti miranti alla valorizzazione dei Comitati Aziendali Europei e finalizzati a sviluppare attività di informazione e consultazione nei gruppi bancari di dimensioni comunitarie aventi "casa madre" in Italia. Riferimenti rimangono i principi di sostenibilità e compatibilità ambientale e sociale.

Le parti confermano che il modello di relazioni sindacali valorizza le relazioni sindacali a livello territoriale con funzioni di informativa e consultazione per gli ambiti di competenza e ribadiscono il rilancio della **bilateralità** (Osservatorio nazionale andamento sistema, Osservatorio CSR, Enbicredito, Cassa Nazionale di Assistenza Sanitaria — CASDIC).

Inoltre apposite commissioni nazionali si occuperanno di riordinare la normativa relativa agli orari speciali e quella relativa agli scatti di anzianità e alla scala parametrica.

Una commissione paritetica verrà insediata anche per aggiornare la materia relativa ai controlli a distanza.

Infine i temi del libro verde e della strategia di Lisbona verranno esaminati nell'ambito della conferenza congiunta prevista dal protocollo del 16 giugno 2004.

SVILUPPO SOSTENIBILE E POLITICHE SOCIALI

Per riaffermare il ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori e per la loro valorizzazione assume fondamentale importanza l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la qualità dell'ambiente di lavoro.

In questa prospettiva la nuova norma prevede l'aspettativa non retribuita anche per lo svolgimento di attività di volontariato.

In materia di comparto la nuova normativa prevede che le aziende siano tenute a segnalare al lavoratore interessato, con un mese di anticipo, l'eventuale scadenza del termine e che valutino con molta attenzione l'esigenze dei lavoratori che siano affetti da patologie di analoga gravità rispetto a quelle già previste dalla norma contrattuale vigente.

Inoltre vengono incrementati gli importi relativi al premio per i lavoratori che dopo l'assunzione conseguono titoli di studio. L'importo previsto per la licenza di scuola media superiore viene innalzato a 133,51 euro, quello per la laurea a 136,35 euro, mentre quello per la laurea magistrale a 85,22 euro.

Infine l'indennità giornaliera per i centralinisti non vedenti sale a 6 euro, e 7 in caso di settimana lavorativa su cinque giorni.

ASSETTI PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI

La novità introdotta da questo contratto è relativa alla possibilità che possano essere individuati, tempo per tempo, con accordi aziendali, i nuovi profili professionali conseguenti a nuove attività o a cambiamenti di organizzazione, nonché i relativi nuovi ruoli chiave correlati ai diversi livelli di responsabilità, sia nelle attività espletabili nell'ambito delle strutture centrali che nella rete commerciale. Quindi potranno essere negoziati anche gli inquadramenti relativi ai Qd3, Qd4.

Nel caso in cui nel passaggio dal se-

condo al terzo livello dei quadri direttivi il lavoratore benefici di un incremento annuo inferiore a 3000 euro l'azienda dovrà erogare la differenza necessaria a garantire comunque questo incremento sotto la forma di "assegno ex intesa 11 luglio 99" riassorbibile da futuri incrementi retributivi.

L'assorbimento per effetto degli scatti di anzianità avviene in ragione della differenza tra la misura dello scatto prevista per il terzo livello retributivo e quella prevista per il secondo livello retributivo.

PARI OPPORTUNITA'

Obiettivo della piattaforma era favorire l'occupazione e la valorizzazione del lavoro delle donne, e superare le disparità retributive ancora esistenti individuando soluzioni che consentano un maggior equilibrio tra il lavoro di cura e il riconoscimento della professionalità.

Con questo spirito potranno costituirsi in sede aziendale **apposite commissioni miste, non necessariamente paritetiche**, che si riuniranno con cadenza semestrale e avranno il compito di esaminare: iniziative di valorizzazione delle risorse femminili; politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.

Viene istituita la **Commissione nazionale sulle pari opportunità**, che avrà tra i suoi compiti:

stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;

fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale

e, laddove richiesta, eventuale consulenza;

sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale.

Part time

In alternativa al compenso per lavoro supplementare il lavoratore potrà optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore.

Aspettativa non retribuita

Viene elevata fino ad otto anni (prima era fino a 4) l'età del figlio affetto da patologia di particolare gravità per la quale il genitore può richiedere l'aspettativa non retribuita.

Anche le aspettative, retribuite e non, rientrano tra i casi di prolungata assenza per i quali i lavoratori/trici possono scegliere come effettuare il recupero (scelta tra fruizione al rientro in servizio o corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario).

Incrementi mensili a regime													
scatti	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
QD4	419,16	424,05	428,94	433,83	438,72	443,61	448,50	453,39	458,28	463,17			
QD3	357,94	362,83	367,72	372,61	377,50	382,39	387,28	392,17	397,06	401,95			
QD2	319,21	321,41	323,61	325,81	328,01	330,21	332,41	334,61	336,81	339,01	341,21	343,41	345,61
QD1	301,63	303,83	306,03	308,23	310,43	312,63	314,83	317,03	319,23	321,43	323,63	325,83	328,03
3 AREA 4 LIV.	266,43	268,63	270,83	273,03	275,23	277,43	279,63	281,83	284,03	286,23	288,43	290,63	292,83
3 AREA 3 LIV.	249,30	251,50	253,70	255,90	258,10	260,30	262,50	264,70	266,90	269,10	271,30	273,50	275,70
3 AREA 2 LIV.	234,74	236,94	239,14	241,34	243,54	245,74	247,94	250,14	252,34	254,54	256,74	258,94	261,14
3 AREA 1 LIV.	228,57	230,77	232,97	235,17	237,37	239,57	241,77	243,97	246,17	248,37	250,57	252,77	254,97
2 AREA 3 LIV.	210,68	212,55	214,42	216,29	218,16	220,03	221,90	223,77	225,64	227,51	229,38	231,25	233,12
2 AREA 2 LIV.	182,10	183,64	185,18	186,72	188,26	189,80	191,34	192,88	194,42	195,96	197,50	199,04	200,58
2 AREA 1 LIV.	177,61	179,15	180,69	182,23	183,77	185,31	186,85	188,39	189,93	191,47	193,01	194,55	196,09
LIV.UNICO+NOT.	177,11	178,24	179,37	180,50	181,63	182,76	183,89	185,02	186,15	187,28	188,41	189,54	190,67
LIV. UNICO	159,74	160,82	161,90	162,98	164,06	165,14	166,22	167,30	168,38	169,46	170,54	171,62	172,70

ARRETRATI - importi una tantum													
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
QD4	2246,86	2313,57	2380,28	2446,99	2513,70	2580,41	2647,12	2713,83	2780,54	2847,25			
QD3	1901,40	1968,11	2034,82	2101,53	2168,24	2234,95	2301,66	2368,37	2435,08	2501,79			
QD2	1697,54	1727,69	1757,84	1787,99	1818,14	1848,29	1878,44	1908,59	1938,74	1968,89	1999,04	2029,19	2059,34
QD1	1596,09	1626,24	1656,39	1686,54	1716,69	1746,84	1776,99	1807,14	1837,29	1867,44	1897,59	1927,74	1957,89
3 AREA 4 LIV.	1398,51	1428,66	1458,81	1488,96	1519,11	1549,26	1579,41	1609,56	1639,71	1669,86	1700,01	1730,16	1760,31
3 AREA 3 LIV.	1299,97	1330,12	1360,27	1390,42	1420,57	1450,72	1480,87	1511,02	1541,17	1571,32	1601,47	1631,62	1661,77
3 AREA 2 LIV.	1227,02	1257,17	1287,32	1317,47	1347,62	1377,77	1407,92	1438,07	1468,22	1498,37	1528,52	1558,67	1588,82
3 AREA 1 LIV.	1159,39	1189,54	1219,69	1249,84	1279,99	1310,14	1340,29	1370,44	1400,59	1430,74	1460,89	1491,04	1521,19
2 AREA 3 LIV.	1091,76	1117,42	1143,08	1168,74	1194,40	1220,06	1245,72	1271,38	1297,04	1322,70	1348,36	1374,02	1399,68
2 AREA 2 LIV.	1062,77	1083,87	1104,97	1126,07	1147,17	1168,27	1189,37	1210,47	1231,57	1252,67	1273,77	1294,87	1315,97
2 AREA 1 LIV.	1033,79	1054,89	1075,99	1097,09	1118,19	1139,29	1160,39	1181,49	1202,59	1223,69	1244,79	1265,89	1286,99
LIV.UNICO+NOT.	983,94	999,30	1014,66	1030,02	1045,38	1060,74	1076,10	1091,46	1106,82	1122,18	1137,54	1152,90	1168,26
LIV. UNICO	966,16	980,95	995,74	1010,53	1025,32	1040,11	1054,90	1069,69	1084,48	1099,27	1114,06	1128,85	1143,64



fiba.it

la tentazione di sapere

www.fiba.it

Il Portale delle esperienze e delle opportunità

Federazione Italiana Bancari e Assicurativi