Banche, report Fisac Cgil: contratto ABI batte inflazione

Con riduzione orario lavoro settore bancario italiano in Ue solo dietro Francia

---

Un contratto che batte l'inflazione di 8 punti percentuali, con aumenti retributivi che rilanciano il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, e che allo stesso tempo riduce l'orario di lavoro a parità di salario: nel confronto europeo solo nel settore bancario francese si lavora meno ore. È in estrema sintesi il quadro che emerge da una elaborazione dell'Ufficio Studi e Ricerche della Fisac Cgil sui due elementi che qualificano il nuovo contratto nazionale del settore del creditizio e finanziario, siglato a Roma lo scorso 24 novembre, tra organizzazioni sindacali, Abi e Intesa Sanpaolo, ovvero aumento retributivo e riduzione dell'orario di lavoro.

Due grandi obiettivi centrati, afferma la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, "*la crescita delle retribuzioni e la riduzione dell'orario di lavoro. I salari in Italia devono assolutamente crescere. È la sola via per combattere l'inflazione, ridando alle lavoratrici e ai lavoratori potere d'acquisto, rilanciare la domanda interna, e con essa la crescita, e la produttività stessa. In più abbiamo dato un concreto segnale sul fronte dell'orario di lavoro, riducendolo a parità di salario*".

RETRIBUZIONI

Il rinnovo che interessa i circa 270 mila bancari del settore Abi, sostiene lo studio della Fisac Cgil, batte l'inflazione

acquisita nel 2023 e prevista fino a fine 2025. Il portato complessivo, infatti, tra dinamica della crescita salariale da previsioni del contratto (+3,5%) e gli aumenti a regime (+15%), determina un totale di incremento del 18,5%, ovvero un +7,9% rispetto all'inflazione cumulata acquisita e prevista (+10,6%). Il rinnovo di questo contratto, infatti, si innesta in una dinamica di crescita salariale legata a doppio filo con la contrattazione stratificata nel tempo, fatta di scatti di anzianità, regole sugli inquadramenti e ultima tranche del contratto del 2019.

ORARIO DI LAVORO

La riduzione dell'orario di lavoro settimanale, sancita nel rinnovo del contratto, che passa a 37 ore di lavoro, colloca in ambito europeo il settore bancario del nostro paese subito dopo la Francia, dove l'orario di lavoro settimanale è pari a 35,2 ore, e prima di Spagna (37,5) e Germania (38,6). Più in generale l'orario di lavoro del contratto bancario Abi dal primo luglio del prossimo anno, entrata in vigore delle 37 ore, così come previsto dal rinnovo del 23 novembre, sarà del 2% inferiore rispetto alla media di settore. Anche il raffronto con le ore di lavoro settimanali concordate collettivamente in cinque settori selezionati in Europa vede il settore bancario nelle prime posizioni. Il settore della chimica nella media Ue registra 37,8 ore di lavoro settimanali, la Metallurgia 38, la Pa 37,7, il commercio al dettaglio 38,5 e il bancario 37,7.

CONCLUSIONI

Un rinnovo che arriva, riporta lo studio della Fisac Cgil, in uno scenario ancora estremamente positivo per il settore bancario. Nei primi 9 mesi del 2023 i maggiori istituti bancari hanno registrato un incremento degli utili costante, trainati dai ricavi di interessi, pari a circa 16 miliardi, mentre gli utili stimati a fine anno, in assenza di una dinamica delle sofferenze tale da comprometterne il risultati,

può attestarsi ad oltre 30 miliardi. “Abbiamo ridato centralità al contratto nazionale, in una fase di grandi cambiamenti ma anche di forte remunerazione del settore – commenta la segretaria generale della Fisac Cgil, Susy Esposito -. Ma è anche un risultato che dimostra quanto sia necessario, a dispetto delle scelte fatte da questo governo, che ci sia una legge sul salario minimo e sulla rappresentanza per ridare centralità al lavoro, riconoscendo il valore delle lavoratrici e dei lavoratori”.

Scarica il report

Polizze professionali: anche per il 2024 rinnovata convenzione con Allianz

Anche per il 2024 rinnoviamo la Convenzione con Allianz, dopo l’esperienza positiva degli anni passati.

Le garanzie di polizza sono tutte confermate; per tutte le opzioni i premi sono stati ridotti.
Di seguito riportiamo i contenuti principali delle garanzie:

R.C. ammanchi di cassa

- Massimali da € 6.000,00 – € 10.000,00 – € 15.000,00
- Sono incluse operazioni relative alla gestione di bancomat, bancomat evoluti, cassa assistita, cassa virtuale in remoto, ecc…
- Nessuna franchigia sul primo sinistro

- Per lavoratori a tempo determinato, interinali, maternità, prossimi al pensionamento è possibile stipulare polizze temporanee

---

Opzioni disponibili:

A1 – Ammanchi cassa	**€ 6.000** per anno e per sinistro	€ 45
A2 – Ammanchi cassa	**€ 10.000** per anno e per sinistro	€ 67
A2 – Ammanchi cassa	**€ 10.000** per anno e per sinistro	€ 93

R.C. perdite patrimoniali

- E’ compresa l’attività di smart working
- Copertura per errori materiali involontariamente commessi sia con colpa grave che con colpa lieve
- Nessuna franchigia sul primo sinistro se di importo inferiore o pari ad € 3.000
- Retroattività 10 anni
- Massimali fino a € 2.000.000 per sinistro e per anno assicurativo
- Attività recupero crediti
- Attività assicurativa
- Attività svolta all’esterno dei locali della banca
- Operazioni relative alla gestione di bancomat, bancomat evoluti ecc…
- Attività svolta da dipendenti di banca presso società di recupero crediti
- Sono compresi i danni patrimoniali derivanti dalla violazione della normativa privacy fino ad un massimale di € 150.000
- Azione di rivalsa dell’Istituto di credito nei confronti

del dipendente assicurato esclusivamente per i casi di segnalazione di banconote false e negoziazione di assegni sprovvisti della clausola “non trasferibile” (ex art. 2 comma 152 D.L. 262/2006 e Art. 5 del D.M. 28 aprile 2016 Ministero dell’Economia e delle Finanze) fino ad un massimale di € 5.000 per sinistro e per anno assicurativo per ciascun iscritto

- Per lavoratori a tempo determinato, interinali, maternità, prossimi al pensionamento è possibile stipulare polizze temporanee

---

Opzioni disponibili:

B1 – Perdite patrimoniali	**€ 75.000** per anno **€ 25.000** per sinistro	€ 10
B2 – Perdite patrimoniali	**€ 50.000** per anno e per sinistro	€ 30
B3 – Perdite patrimoniali	**€ 100.000** per anno e per sinistro	€ 38
B4 – Perdite patrimoniali	**€ 250.000** per anno e per sinistro	€ 85
B5 -Perdite patrimoniali	**€ 500.000** per anno e per sinistro	€ 120
B6 – Perdite patrimoniali	**€ 750.000** per anno e per sinistro	€ 135
B7 – Perdite patrimoniali	**€ 1.000.000** per anno e per sinistro	€ 170
B8 – Perdite patrimoniali	**€ 2.000.000** per anno e per sinistro	€ 245

B9 – Perdite patrimoniali **attività recupero crediti**	**€ 75.000** per anno **€ 25.000** per sinistro	€ 150

R.C. ammanchi di cassa + perdite patrimoniali

C1 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	**Ammanchi** **€ 6.000** per anno e per sinistro**Perdite patrimoniali** **€ 75.000** per anno **€ 25.000** per sinistro	€ 58
C2 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	**Ammanchi** **€ 10.000** per anno e per sinistro**Perdite patrimoniali** **€ 75.000** per anno **€ 25.000** per sinistro	€ 80
C3 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	**Ammanchi** **€ 15.000** per anno e per sinistro**Perdite patrimoniali** **€ 75.000** per anno **€ 25.000** per sinistro	€ 120

C4 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	**Ammanchi** **€ 6.000** per anno e per sinistro**Perdite patrimoniali** **€ 100.000** per anno e per sinistro	€ 88
C5 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	**Ammanchi** **€ 10.000** per anno e per sinistro**Perdite patrimoniali** **€ 100.000** per anno e per sinistro	€ 110
C6 – Ammanchi di cassa + perdite patrimoniali	**Ammanchi** **€ 10.000** per anno e per sinistro**Perdite patrimoniali** **€ 100.000** per anno e per sinistro	€ 125

Per aderire sarà necessario compilare in ogni sua parte la scheda allegata ed inviarla per email all'indirizzo 101.savona7@ageallianz.it allegando la copia del bonifico per il pagamento del premio da effettuare sull' IBAN indicato nella scheda.

Allegati:

CONDIZIONI DI POLIZZA – RC CASSA E RC PATRIMONIALE

SCHEDA DI ADESIONE 2024 – FISAC ABRUZZO MOLISE

DENUNCIA DI SINISTRO ANNO 2024 RC CASSA E RC PATRIMONIALE

Dai un’occhiata anche alla convenzione stipulata dalla Fisac a livello nazionale con Aminta.

Polizze Aminta Fisac 2024 – una protezione completa

Polizze Aminta Fisac 2024 – una protezione completa

In sintesi elenchiamo le principali novità introdotte nella **convenzione 2024**.

- Tutte le polizze prevedono in caso di ammanco di cassa **l’eliminazione della franchigia fissa sul primo sinistro**
- Retroattività di **10 anni**
- Estensione postuma della garanzia RC Professionale gratuita
- **Semplicità di iscrizione** e assistenza personalizzata in fase di sottoscrizione e nella gestione dei sinistri. All’interno del sito è presente **videoguida** per agevolare l’iscrizione.
- Le polizze *“RC Professionale”* comprendono le violazioni della **normativa sulla**

privacy e le sanzioni per la violazione di banconote false e la negoziazione di assegni sprovvisti della clausola “non trasferibili” nel caso di azione di rivalsa da parte dell’Istituto di credito. Comprendono inoltre attività e compiti, svolti anche fuori dalla sede, da impiegati, quadri direttivi e dirigenti, compresi lavoratori/trici con contratto somministrato.

- È compresa l’attività di **smart working**
- Sono incluse le operazioni relative alla gestione del **bancomat, bancomat evoluti, cassa assistita, cassa virtuale** in remoto, ecc.
- Possibilità di dialogare con un operatore ad un **numero dedicato (011-8136795)**
- La polizza è estesa agli errori formali e/o documentali nella **stipula di assicurazioni** in conformità al Regolamento IVASS 40, comprendendo tutti coloro che all’interno dell’istituto di credito si occupano di assicurazioni.
- Estensione **GRATUITA** alla **Responsabilità Civile del Capofamiglia**
- Estensione gratuita ad una specifica polizza di **Tutela Legale** nell’ambito dell’attività lavorativa con un massimale di € 6.000,00 per controversie civili e penali relative a richieste di risarcimento di danni avanzate da clienti dell’Istituto bancario, in conseguenza di un comportamento illecito. E’ anche possibile impugnare un **provvedimento disciplinare di sospensione** davanti al giudice competente.

Convenzione bancari 2024 – Sezione A – B – C

Troverai soluzioni per coprire il rischio delle mansioni del Cassiere ed il rischio Professionale, inoltre tutte le opzioni prevedono una copertura **GRATUITA** di **Responsabilità Civile del Capo Famiglia che si aggiunge alla polizza offerta dalla FISAC-CGIL ai propri iscritti**.

Consigliamo ai cassieri, per una più completa copertura assicurativa, di aderire alla polizza **RC Cassieri + RC Professionale**

Puoi procedere all'iscrizione attraverso questo sito internet, seguendo pochi e semplici passaggi. Al termine riceverai sulla casella di posta elettronica utilizzata per l'iscrizione una conferma di avvenuta registrazione. Dovrai quindi procedere al pagamento del premio attraverso bonifico sul c/c dedicato (le coordinate verranno fornite successivamente).

L'assicurazione ha effetto dalle **ore 24** del giorno **31/12/2023** per le **adesioni pervenute e bonificate** con **valuta** fissa al Broker entro le **ore 24 del 31/12/2023**

Per le adesioni pervenute in **epoca successiva al 31/12/2023,** l'assicurazione ha effetto **dalle ore 24 del giorno di valuta fissa indicata sul bonifico al Broker.**

Sezione A – Ammanchi di cassa	Massimale	Premio
1A RC ammanchi di cassa	8.000 per sinistro	€ 53

2A RC ammanchi di cassa	10.000 per sinistro	€ 85
3A RC ammanchi di cassa	15.000 per sinistro	€ 98
4A RC ammanchi di cassa	15.000 per sinistro	€ 120

Sezione B – Ammanchi di cassa + RC professionale	**Massimale**	**Premio**
1B RC ammanchi di cassa + RC professionale	**Ammanchi di cassa** (10.000 per sinistro) + **RC professionale** (75.000 per sinistro)	€103
2B RC ammanchi di cassa + RC professionale	**Ammanchi di cassa** (15.000 per sinistro) + **RC professionale** (100.000 per sinistro)	€137
3B RC ammanchi di cassa + RC professionale	**Ammanchi di cassa** (20.000 per sinistro) + **RC professionale** (100.000 per sinistro)	€156

Sezione C – RC professionale	Massimale	Premio
1C RC professionale	150.000 per sinistro	€ 75
2C RC professionale	260.000 per sinistro	€ 95
3C RC professionale	520.000 per sinistro	€ 150
4C RC professionale	1.000.000 per sinistro	€ 200
5C RC professionale	2.000.000 per sinistro	€ 250
6C RC professionale	3.000.000 per sinistro	€ 385

Sezione D – RC professionale contratto misto	Massimale	Premio
1D RC professionale contratto Misto	200.000 per anno, 100.000 per sinistro	€ 201
2D RC professionale contratto Misto	500.000 per anno, 250.000 per sinistro	€ 350

Sezione E – RC professionale per danni erariali **Scadenza: 30/06/2024**	**Massimale**	**Premio**
1E – RC danni erariali base – per impiegati	3.000.000 per sinistro	€ 71
1ES – RC danni erariali condizioni speciali – per impiegati	3.000.000 per sinistro	€ 82
2E – RC danni erariali base – per funzionari e quadri	3.000.000 per sinistro	€ 151
2ES – RC danni erariali condizioni speciali – per funzionari e quadri	3.000.000 per sinistro	€ 182

I rappresentanti sindacali Fisac sono a vostra disposizione per chiarimenti.

Leggi anche:

Polizze professionali: anche per il 2024 rinnovata convenzione con Allianz

Rinnovo CCNL ABI: tutto quello che c’è da sapere

Per agevolare una conoscenza completa dell’intesa sottoscritta lo scorso 23 novembre, pubblichiamo i seguenti link:

- **Slides in formato jpeg**
- **Slides in formato pdf**
- **Ipotesi d’intesa**
- **Tabelle economiche**

Ricordiamo che l’accordo dovrà essere approvato dalle assemblee che si svolgeranno tra i mesi di dicembre e febbraio. Nel frattempo, le banche provvederanno ad **accreditare la prima tranche dell’aumento e gli arretrati calcolati dal mese di luglio nella busta paga di dicembre** senza attendere l’esito delle assemblee.

Fisac: emendamento su fringe benefit risolve ingiustizia. Ecco cosa cambia

Risultato importante, ora approvare velocemente decreto

“*Dopo le pressioni che abbiamo esercitato in questi mesi finalmente è stata individuata una soluzione sulla questione dei mutui agevolati concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, penalizzati dall’aumento repentino dei tassi di interesse e da una ingiusta norma fiscale. Individuata una soluzione equa e giusta a una distorsione che ha pesantemente penalizzato le lavoratrici e i lavoratori del settore*”. Ad affermarlo è la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**.

“*Con un emendamento **da noi sostenuto**, insieme alle altre organizzazioni sindacali, al decreto Anticipi approvato in commissione Bilancio del Senato, con il via libera da parte della Ragioneria generale dello Stato, si chiarisce l’applicazione delle norme fiscali sui fringe benefit, ovvero che **per i mutui a tasso fisso il riferimento del tasso base diventa quello dell’anno di concessione del prestito**, mentre **per i mutui a tasso variabile diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata***”.

“*Un risultato importante, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori ingiustamente colpiti da una norma fiscale ingiusta. Continueremo a seguire l’iter del decreto: la norma infatti si applica a decorrere dal periodo di imposta in corso alla data in vigore della legge. Spingeremo perché la sua definitiva conversione in legge arrivi nel più breve tempo possibile*”, conclude Esposito.

Cosa cambia in pratica?

La nuova formulazione prevede che per i mutui a **tasso fisso** l’eventuale beneficio si calcoli **al momento della concessione** e resti invariato per tutta la durata del finanziamento.

Esempio

Ipotizziamo che la banca accordi ad un suo dipendente un mutuo agevolato ad un tasso fisso dell'1% in un momento in cui il tasso di riferimento BCE è pari al 2%. Il benefit su quel mutuo sarà pari alla **metà della differenza tra i due tassi.**

Quindi:

(2% – 1%) / 2 = 0,50%

Questa sarà **per tutta la durata del mutuo** la percentuale sulla quota interessi in base alla quale calcolare il beneficio accordato al dipendente fino alla scadenza, indipendentemente da future variazioni del tasso BCE.

La quota di fringe benefit, nel caso in esame, verrebbe mese per mese con la seguente formula:

Capitale residuo x 0 ,50 /1.200

Per i mutui a tasso variabile si analizzerà la **differenza tra il tasso effettivamente pagato e quello in vigore nel mese di scadenza della rata**. Fino ad ora si prendeva come riferimento il tasso al 31 dicembre e si confrontava con quelli pagati nelle rate scadute nell'arco dei 12 mesi. Questo comportava la possibilità di venire tassati per un beneficio del quale in realtà non si era goduto.

Esempio

Supponiamo per semplicità che un mutuo accordato dalla banca ad un suo dipendente sia regolato a tasso variabile uguale al tasso BCE. I tassi applicati nel 2023 sarebbero stati:

- gennaio **2,50%**
- da febbraio ad aprile **3,00%**
- maggio **3,75%**
- giugno e luglio **4,00%**
- agosto **4,25%**
- da settembre a dicembre **4,50%**

Con le norme fin qui applicate il beneficio sulla quota interessi veniva calcolato come metà della differenza tra il tasso BCE al 31/12 e quelli effettivamente pagati alle varie scadenze.

Questo vuol dire che al nostro eventuale dipendente sarebbe stato attribuito un benefit percentuale così quantificato:

- gennaio **(4,50% – 2,50%) / 2 = 1,00%**
- da febbraio ad aprile **(4,50 – 3,00%) /2 = 0,75%**
- maggio **(4,50 – 3,75%) / 2 = 0,375%**
- giugno e luglio **(4,50 – 4,00%) / 2 = 0,25%**
- agosto **(4,50 – 4,25%) / 2 = 0,125%**
- da settembre a dicembre: nessun beneficio in quanto il tasso coincide con il tasso Bce al 31/12.

Per ognuno di questi mesi il benefit si calcola con la formula già vista in precedenza:

Capitale residuo x beneficio percentuale sugli interessi / 1.200

Nell'esempio risulta evidente il paradosso; pur avendo un tasso che coincide tempo per tempo con il tasso Bce, con l'attuale formulazione il nostro bancario si vedrebbe calcolare un beneficio in realtà inesistente.

La nuova formulazione prevede che il tasso pagato venga confrontato mese per mese con il tasso BCE vigente tempo per tempo (e non con quello al 31/12) andando ad eliminare questa distorsione

Quando verranno restituite eventuali imposte già addebitate?

Ci vorrà ancora un po’ di pazienza. L’emendamento dovrà essere approvato anche alla Camera, poi il DL Anticipi dovrà essere convertito in legge. Insomma, la vicenda si avvia verso la soluzione ma c’è ancora un pezzo di strada da percorrere per arrivare alla meta.

ISP, l’Antitrust blocca il passaggio a Isybank senza consenso

L’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha adottato un provvedimento cautelare nei confronti di Intesa Sanpaolo e di Isybank per impedire il passaggio alla banca digitale dei correntisti che non forniscano il proprio consenso espresso. Questa operazione – si legge in una nota dell’Authority – al momento ha riguardato circa 300 mila clienti su un totale di 2,4 milioni che Intesa Sanpaolo intenderebbe trasferire a Isybank. **Sono stati oltre 5.000 i consumatori (di cui più di 3.000 dopo l’avvio dell’istruttoria) che hanno chiesto l’intervento dell’Autorità**. Per l’Autorità il trasferimento è stato previsto con modalità non conformi alle disposizioni del Codice del Consumo. Entro 10 giorni Intesa Sanpaolo e Isybank dovranno comunicare all’Autorità le misure adottate per ottemperare al provvedimento cautelare.

Per effetto del trasferimento – prosegue la nota

dell’Antitrust – i correntisti interessati non avrebbero potuto più accedere in filiale né all’internet banking tramite personal computer e avrebbero dovuto svolgere le operazioni bancarie solo tramite App. Inoltre, i nuovi conti correnti prevedono condizioni economiche differenti e la perdita di servizi prima disponibili (ad esempio: carte virtuali per effettuare acquisti online in sicurezza, assegni bancari, accesso ai contratti di mutuo). Tali essenziali modifiche dei contratti in precedenza stipulati sono state unilateralmente imposte senza che fosse stato richiesto il previo consenso dei clienti al trasferimento.

Inoltre, le comunicazioni relative al passaggio ad Isybank sono state trasmesse ai clienti nella sezione archivio dell’App di Intesa Sanpaolo senza adottare accorgimenti che ne sollecitassero la lettura (ad esempio, notifiche push e pop-up) e **non lasciavano capire che in tal modo i clienti si sarebbero potuti opporre al passaggio**. Infine, nelle comunicazioni non erano state adeguatamente indicate le modifiche relative alle condizioni economiche previste dal nuovo conto corrente e ai servizi non più inclusi.

Pertanto, l’Autorità ha previsto che le due banche, previa informativa chiara ed esaustiva sulle caratteristiche del nuovo conto Isybank , assegnino ai correntisti un congruo termine per fornire il proprio consenso espresso al trasferimento. In tal modo, **coloro che si dichiareranno contrari avranno la facoltà di mantenere il precedente conto corrente alle stesse condizioni.**

Messina: soddisferemo i clienti sulle procedure

«*Tutte le autorità vanno rispettate. È chiaro che noi riteniamo di aver operato in conformità a quelle che sono le leggi di questo Paese e di aver ricevuto le autorizzazioni da parte della Banca d'Italia e della Bce. Ma è anche vero che, se anche un numero limitato di clienti, e parliamo di circa 2.000, non ha trovato le nostre procedure come quelle migliori da poter usare, faremo in modo che questo possa accadere*». Così il consigliere delegato e ceo di Intesa Sanpaolo, **Carlo Messina**, a margine di un convegno sull'eredità del banchiere Raffaele Mattioli.

Fonte: Il Sole 24 Ore

Unicredit: riorganizzazione mondo imprese

Nella giornata del 22 novembre 2023 si è svolto a Milano il secondo incontro tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali sulla Riorganizzazione del segmento Corporate, volto a rappresentare la nuova organizzazione del Corporate che partira` dall'11 dicembre p.v.

Le OOSS, anche alla luce di quanto rappresentato nella giornata odierna circa i nuovi assetti, hanno sottolineato comunque la necessita` di presidiare le ricadute per il personale in termine di mobilita`professionale e territoriale,

carichi di lavoro, rischi e responsabilita`, salvaguardia dei percorsi di carriera gia`intrapresi, formazione approfondita ed adeguata ai nuovi ruoli da ricoprirsi e percorsi inquadramentali.

I numeri della Riorganizzazione:

- Il canale 1-50 milioni di fatturato sara`chiamato Corporate e ricevera`2/3 dell'attuale clientela corporate; sara`costituito da 60 Aree Small Business trasformate in Area Corporate. Ogni Area avra`il suo Area Manager, Vice Area Manager, Senior Manager Sviluppo (nuovo ruolo), Senior Manager Protezione e Investimenti. Il ruolo del Gestore specialista Agribusiness sara` l'unico che terra`conto solo dello specifico settore economico.
- Il canale 50 milioni- 1 miliardo si chiamera`Top Corporate e sara`costituito da 26 Aree Commerciali Top Corporate (ad oggi esistono 16 aree in piu`che verranno accorpate).
  A supporto di questa Area vengono creati circa 50/60 Corporate Financial Analyst (nuovo ruolo) che supporteranno gestori ed assistenti ed avranno un processo di formazione dedicato;
- 5 Aree Key Clients,
- 7 Aree Real Estate,
- 7 Aree Public Sector,
- 7 Aree Special Portfolio

Viene riconfermato con l'attuale struttura il Canale Large Corporate.

Gli Asset Quality Manager (AQM,) figura oggi al riporto delle Region, passeranno nella maggior parte dei casi sotto la responsabilita`delle Aree che per complessita`ne richiederanno la presenza.

Le persone interessate dalla riorganizzazione sono circa 4000,

di cui 1500 gestori su tutto il perimetro Corporate. Il rapporto assistenti\gestori sara` il seguente: 1 assistente ogni 1.2 gestori nel top, 1 assistente ogni 2.4 gestori nel Corporate, 1 assistente ogni 1.1 gestori nel Key Clients.
I colloqui con le colleghe ed i colleghi interessati sono quasi al termine e tutte le posizioni sono state individuate.

- Nel segmento retail ci saranno circa 140 nuovi Consulenti Business Retail che portera` ad 850 il numero complessivo. Viene confermata la creazione di circa 60 Vice Area Manager Business Retail (nuovo ruolo) ove la concentrazione dei portafogli lo richieda. Anche in questo caso le nomine sono quasi ultimate. I 140 nuovi consulenti sono stati individuati tra attuali Gestori Small Business (42%), Consulenti Personal (24%), attuali Assistenti Small Business (15%), altri ruoli (19%).

L'Azienda ha dichiarato che il 70% delle nuove assegnazioni ha consentito un riavvicinamento alla propria residenza. Solo per il 7% del totale della popolazione coinvolta il trasferimento ha comportato un cambio di Comune (sempre nel rispetto delle previsioni contrattuali) e di questi circa il 50% ha determinato una crescita professionale.

Per quanto riguarda le facolta` di delibera nel segmento Top corporate nulla dovrebbe variare rispetto alle attuali attribuzioni, mentre per quanto riguarda il segmento Corporate (1-50mln) i poteri andranno da 1 a 2,5 milioni di € per singola Area (stratificati a salire da gestori, a Vice Area Manager e Area Manager).

Tutti i colleghi coinvolti da variazioni nei poteri di delibera verranno adeguatamente formati e "certificati" a livello di competenze creditizie.

Formazione

L'azienda ha dichiarato che in tempi rapidi proporra` e

concludera` i percorsi di on boarding e di up skilling per tutti i ruoli coinvolti.

Abbiamo altresı` evidenziato le difficolta` derivanti dai corretti passaggi di consegna e l'Azienda ha replicato impegnandosi ad allungare da 3 sino a 4 mesi il tempo utile ad effettuare tale incombenza.

In conclusione l'Azienda ha riferito che prima dell'11 dicembre dovrebbe partire la campagna informativa, rivolta a tutte\i colleghe\i coinvolte\i, riguardante la riorganizzazione del segmento corporate.

Da parte delle Organizzazioni Sindacali abbiamo richiesto la massima attenzione in merito all'intero processo riorganizzativo e alle ricadute sulle\sui lavoratrici\tori in termini di:

- carichi di lavoro accentuati dalla carenza di organico;
- rischi operativi e professionali;
- mobilita` territoriale che deve essere gestita tenendo conto delle situazioni personali familiari professionali delle colleghe e colleghi coinvolte\i;
- percorsi professionali e inquadramentali in considerazione della presenza di nuovi ruoli e di percorsi inquadramentali in corso di maturazione.

Abbiamo pertanto richiesto all'Azienda un incontro urgente per affrontare tutte queste importanti tematiche.

Milano, 22 novembre 2023

Segreterie di Coordinamento Unicredit
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN

CCNL ABI: a dicembre arretrati in busta paga. Al via le assemblee

Dopo la firma avvenuta ieri nella sede di ABI a Roma, oggi l'Assemblea Generale della Fisac CGIL ha approvato con voto favorevole (8 sono i voti astenuti e 0 contrari) l'ipotesi di rinnovo del CCNL ABI.

Ecco la lettera unitaria inviata dai Segretari Generali ad ABI in merito al pagamento degli arretrati e il percorso assembleare per l'approvazione da parte delle lavoratrici e lavoratori.

Spettabile ABI

Le scriventi Organizzazioni Sindacali con la firma odierna del rinnovo del Contratto Nazionale del Credito **concordano che l'erogazione economica della prima tranche degli aumenti mensili, comprensiva degli arretrati riconosciuti per il periodo intercorrente tra il 1° luglio e il 30 novembre 2023, siano corrisposti alle lavoratrici e ai lavoratori con la retribuzione di dicembre 2023**, in modo da consentire loro di beneficiare di quanto concordato prima della fine dell'anno corrente.

Le Organizzazioni Sindacali comunicano altresì che sottoporranno l'accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale

ad un percorso assembleare con le lavoratrici e i lavoratori ai sensi di quanto previsto all’articolo 7, comma 8 del Contratto Nazionale del Credito del 29 dicembre 2019.

Spettabile

ABI

Le scriventi Organizzazioni Sindacali con la firma odierna del rinnovo del Contratto Nazionale del Credito concordano che l'erogazione economica della prima tranche degli aumenti mensili, comprensiva degli arretrati riconosciuti per il periodo intercorrente tra il 1° luglio e il 30 novembre 2023, siano corrisposti alle lavoratrici e ai lavoratori con la retribuzione di dicembre 2023, in modo da consentire loro di beneficiare di quanto concordato prima della fine dell'anno corrente.

Le Organizzazioni Sindacali comunicano altresì che sottoporranno l'accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale ad un percorso assembleare con le lavoratrici e i lavoratori ai sensi di quanto previsto all'articolo 7, comma 8 del Contratto Nazionale del Credito del 29 dicembre 2019.

Roma, 23 novembre 2023

I Segretari Generali
FABI – FIRST CISL – FISAC – UILCA – UNISIN

Fondazione Carispaq acquista storica sede dell’Aquila

Fondazione Carispaq e Bper Banca a un passo da uno storico accordo. Stamattina ci sarà infatti la firma dell’atto di vendita del palazzo della Direzione Generale della Cassa di Risparmio della Provincia dell’Aquila da parte della banca e in favore della Fondazione, che tornerà così a riappropriarsi di un bene dall’alto valore storico e architettonico.

L’immobile, ubicato lungo corso Vittorio Emanuele, fu realizzato tra il 1886 e il 1892 su un terreno acquistato dalla Cassa di Risparmio al Comune dell’Aquila, anche se l’opera rivestì sin da subito un’importanza che andava aldilà della semplice realizzazione di una sede idonea all’istituto bancario.
La sua edificazione conferì infatti l’imprinting architettonico originario al quale tutti i successivi interventi si richiamarono, dando luogo all’attuale conformazione del corso principale dell’Aquila così come oggi si presenta. La sua centralità architettonica coincise infatti sin da subito con il profondo legame tra l’Istituto bancario e il tessuto sociale cittadino costituendo, a voler usare le parole del professor **Francesco Sabatini** “*la punta avanzata di un ampio processo di trasformazione socio-culturale*”.

Nel 1944, dopo la liberazione, la cassa di Risparmio fu infatti la prima banca a riaprire i battenti all’Aquila. Il Palazzo della direzione generale fu poi conferito negli anni ’90 alla Carispaq SpA, successivamente incorporata in Bper Banca,

Risale infine al 2015 un patto di prelazione tra Fondazione Carispaq (continuazione storica della Cassa di Risparmio) e Bper Banca in virtù del quale quest’ultima, a parità di condizioni, si impegnava a preferire la prima in caso di

vendita.

Bancari, firmato il contratto: 435 euro di aumento e arretrati per 1.250 euro. Ecco cosa prevede

I sindacati (Fabi, First, Fisac, Uilca e Unisin) hanno firmato con Abi e con Intesa Sanpaolo l’ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto dei 270mila bancari. Dall’aumento medio mensile di 435 euro al riconoscimento degli arretrati, come dice il segretario generale della Fabi, Lando Maria Sileoni, si tratta «di uno dei più importanti rinnovi contrattuali della storia del settore bancario del nostro Paese.

È stato il negoziato probabilmente più difficile e più incerto per quanto riguarda l’esito finale: è stato necessario un percorso tutt’altro che in discesa, fatto di scontri, a volte aspri, al termine del quale, però, abbiamo raggiunto un accordo politicamente rilevante per la tenuta del settore e per il futuro della nostra categoria. Abbiamo restituito lustro e importanza a una categoria che qualcuno voleva a tutti i costi appiattire». Alle assemblee adesso spetterà il compito di dare il via libera all’ipotesi di accordo che per la prima volta vede la firma di un presidente del Comitato affari sindacali e del lavoro donna, Ilaria Maria Dalla Riva e di un segretario generale donna, **Susy Esposito** della Fisac

Cgil. La presenza femminile al tavolo – dove Sileoni per la prima volta è stato affiancato dal segretario nazionale Elisabetta Mercaldo – ha contribuito anche alla decisione di prevedere misure contro la violenza di genere e per accrescere la tutela della maternità, proprio a partire dal contratto nazionale.

Le 4 tranche di aumento

L'ipotesi di accordo prevede 435 euro di aumento medio mensile della retribuzione, a partire da dicembre, pagamento degli arretrati per il periodo luglio-novembre di quest'anno con una media di 1.250 euro, ripristino pieno della base di calcolo del trattamento di fine rapporto a partire dall'1 luglio 2023. L'aumento contrattuale verrà pagato in quattro tranche, ma l'80% sarà riconosciuto nei primi 9 mesi di vigenza del contratto. La prima tranche sarà di 250 euro (57,5% del totale dei 435 euro) e arriverà in dicembre, la seconda sarà di 100 euro (23% del totale) e arriverà a settembre del 2024. Infine ci sono 50 euro (11,5%) a giugno del 2025 e 35 euro (8%) a marzo del 2026. L'aumento concordato produce effetti positivi anche sulla tredicesima mensilità.

Le nuove buste paga

Il quadro direttivo di quarto livello (QD4) passerà dagli attuali 4.575,56 euro ai 5.160,06 euro a regime (marzo 2026); il QD3 andrà da 3.899,01 euro a 4.396,88 euro; il QD2 da 3.483,38 a 3.965,48 euro a euro; il QD1 da 3.283,73 euro a 3.743,21 euro. Nella terza area professionale: al quarto livello si passerà da 2.906,90 euro a 3.341,90 euro; al terzo livello da 2.684,20 euro a 3.059,49 euro; al secondo livello da 2.535,88 euro a 2.890,41 euro; al primo livello da 2.405,97

euro a 2.742,34 euro. Chi, infine, inquadrato nell'area unificata (ex 1a e 2a area professionale) salirà da 2.175,31 euro a 2.479,45 euro.

Il recupero della produttività

L'incremento concordato ingloba sia il recupero dell'inflazione sia il riconoscimento della produttività delle banche che, a partire dallo scorso anno, hanno raggiunto importanti risultati con gli utili in costante crescita. Il primo aumento mensile verrà riconosciuto con la "busta paga" di dicembre, ma decorre da luglio scorso: verranno riconosciuti arretrati per cinque mesi, fino a novembre. In media 1.250 euro per ciascun lavoratore. Quanto, poi, al tfr, viene ripristinata, con decorrenza 1 luglio 2023, la base di calcolo e vengono cancellate, così, le previsioni di riduzione della base di calcolo introdotte nel 2012. Si tratta di un aumento significativo della cosiddetta retribuzione differita che porta a incrementare la "liquidazione" o i versamenti per la previdenza complementare.

Gli arretrati per inquadramento

Se in media gli arretrati saranno 1.250 euro (3a area professionale 4° livello retributivo), prendendo i quadri direttivi, le "una tantum" saranno 1.679,60 euro per i QD4, 1.459 euro, per i QD3, 1.385,35 euro per i QD2, 1.320,35 euro per i QD1. Nella 3a area professionale si passa a: 1.250 euro per il 4° livello, 1.078,40 euro per il 3° livello, 1.018,75 euro per il 2° livello, 966,60 euro per il 1° livello. Chi si trova nell'area unificata (ex 1a e 2a area professionale), invece, percepirà arretrati pari a 873,95 euro.

La piena fungibilità dei quadri direttivi e i trasferimenti

Abi e i sindacati hanno concordato la piena fungibilità dei quattro livelli dei quadri direttivi. È stato inoltre dato il via libera ad attività lavorative extra, con la cancellazione dell'autorizzazione che la banca doveva concedere ai dipendenti. Sui trasferimenti restano invece a 52 anni e a 50 chilometri i limiti oltre i quali l'azienda deve ottenere il consenso del dipendente. Per i quadri direttivi vengono mantenute tutte le tutele in vigore.

La riduzione dell'orario a 37 ore e la formazione

Se nella piattaforma i sindacati avevano chiesto una riduzione dell'orario a 35 ore settimanali, il negoziato ha deciso che l'orario di lavoro dei bancari verrà ridotto dalle attuali 37,5 ore a 37, con una diminuzione di 30 minuti complessivi, a partire da luglio 2024. Sale inoltre da 8 a 13 il numero delle ore per la formazione retribuita, con l'obiettivo di arricchire e promuovere l'evoluzione delle competenze dei lavoratori affinché siano un elemento fondamentale per la tutela dell'occupazione in banca. Sono state inoltre migliorare e integrate le procedure che consentono alle banche di accedere ai finanziamenti di fondi, enti bilaterali e Unione europea per la formazione del personale.

La nuova veste del Foc

Il contratto definisce una nuova veste per il Fondo per l'occupazione (Foc) che lavorerà in sinergia con il Fondo di solidarietà per favorire ancora di più la staffetta generazionale nel settore e far crescere l'occupazione al Sud.

Vengono infatti ampliate le possibilità di ricorso al Foc, da parte delle banche, con l'obiettivo di favorire ancora di più nuovo lavoro nel settore e di far crescere l'occupazione al Sud. In generale, passa da 2.500 euro a 3.500 euro annui l'importo che il Foc riconosce alle banche che assumono: giovani fino a 36 anni (il limite era 32 anni), persone con disabilità, disoccupati di lungo periodo, lavoratori in mobilità, cassaintegrati. Inoltre, a chi è vicino al prepensionamento e sceglierà di passare al part time verrà pagato, per un massimo di 36 mesi, un importo pari al 25% della differenza di retribuzione. Il Foc, inoltre, agevolerà ulteriormente le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno grazie a un aumento dell'importo annuo, erogato in favore delle banche, che sale da 3.500 euro a 4.500 euro più ulteriori 1.000 euro se la sede di lavoro coincide con la provincia di residenza. L'attuale dotazione del Foc che è alimentato con versamenti di tutti i dipendenti bancari e ha consentito l'assunzione di quasi 40mila giovani, è di 145 milioni di euro.

La banca digitale

Il nuovo contratto si adegua ai cambiamenti del settore bancari e la cabina di regia nazionale, creata nel 2019, estenderà il suo raggio d'azione alla banca digitale: sarà questo il luogo di confronto permanente fra Abi e sindacati su innovazione tecnologica, digitalizzazione, nuove mansioni e figure professionali. Sulle pressioni commerciali ci saranno più garanzie e più tutele per i bancari in relazione alle indebite pressioni commerciali esercitate dai vertici delle banche per "spingere" la vendita di prodotti finanziari e assicurativi: l'accordo sulle politiche commerciali del 2017 diventa parte integrante del contratto collettivo.

Tutela della maternità e dichiarazione su violenza di genere

Con l'accordo raggiunto da Abi e dai sindacati vengono aggiunte tutele alla maternità. Viene infatti riconosciuto il pieno trattamento economico alle lavoratrici in stato di gravidanza "a rischio" che finora era "pagato" per soli cinque mesi. Il nuovo contratto dei bancari recepirà la dichiarazione congiunta Abi e sindacati su molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019. La dichiarazione è nata per rafforzare e diffondere la consapevolezza nelle aziende, nelle lavoratrici e nei lavoratori oltre che nei loro rappresentanti sull'importanza di prevenire, contrastare e non tollerare ogni forma di comportamento che abbia come risultato un'intimidazione, un danno o una sofferenza fisica, sessuale, psicologica.

La partecipazione

Abi e i sindacati hanno inoltre condiviso che la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita delle aziende contribuirà alla produttività del lavoro, al miglioramento dell'ambiente lavorativo, allo sviluppo sociale delle persone. Ciascuna banca o gruppo, pertanto, potrà quindi valutare iniziative per adottare forme di partecipazione dei propri dipendenti anche per governare la gestione dei cambiamenti.

Il ruolo di Intesa Sanpaolo

A questo punto, dice Sileoni, «sarà determinante capire come evolverà la situazione dell'Abi e in Abi, alla luce della posizione assunta dal gruppo Intesa Sanpaolo negli scorsi mesi che comunque, firmando lo stesso documento dell'associazione

di categoria, ha confermato, assieme a tutte le altre banche, l’importanza e la centralità della contrattazione nazionale».

Fonte: **Il Sole 24 Ore**