

Guide Fisac Cgil: la lettura della busta paga ABI

Principali novità edizione Dicembre 2023

La presente edizione tiene conto delle novità introdotte dall'ipotesi di **accordo di rinnovo del CCNL ABI raggiunto il 23 novembre 2023**, nonché di quelle previste dalla **Legge di Bilancio 2024**, che sta compiendo il suo iter parlamentare e che pertanto potrebbe subire modifiche rispetto a quanto ad oggi annunciato e di conseguenza riportato nella guida.

Ecco i punti principali.

Accordo di rinnovo 23 novembre 2023

Stipendio, aumenti, arretrati – La guida riporta il valore della voce stipendio alle varie decorrenze e per tutto il periodo di vigenza contrattuale (quindi fino all'ultima tranche dell'aumento, avente decorrenza 1° marzo 2026).

Sono altresì indicati gli aumenti per i vari livelli inquadramentali e il valore degli arretrati che in base all'accordo di rinnovo saranno corrisposti come "una tantum" con la busta paga di dicembre.

Valori aggiornati sono riportati anche con riferimento alla Scala parametrica.

Buono pasto: aggiornato anche il capitolo relativo

Missioni: si precisa che la soglia per avere diritto al pagamento della diaria è stata incrementata di 1 giorno.

Prosolidar: inserito un nuovo paragrafo dedicato a Prosolidar con l'indicazione dell'importo del contributo annuo ora previsto.

Trattamento di fine rapporto: nel capitolo dedicato al TFR si

dà conto del ripristino con decorrenza 1° luglio 2023 dei criteri di maggior favore in vigore fino al 2011.

LEGGE DI BILANCIO

(ma anche Legge di conversione del c.d. Decreto Anticipi)

Trattenute previdenziali – Per il 2024 dovrebbe essere prorogato l’esonero contributivo per redditi mensili fino a € 2.692 (che può presentare un aspetto paradossale per chi anche per effetto degli aumenti contrattuali si trovasse a “sforare” di poco la soglia).

Prevista una nuova forma di decontribuzione per le lavoratrici madri (ma occorre avere almeno 2 figli, di cui almeno 1 entro determinati limiti di età).

Fringe benefit – Per il 2024 si delinea l’aumento a € 1.000 per chi non ha figli a carico e la riduzione a € 2.000 (rispetto agli attuali 3.000) per i genitori con figli a carico.

Fringe benefit in relazione a interessi su mutui e prestiti – Riportato il nuovo criterio introdotto dalla Legge di conversione del c.d. Decreto Anticipi e già vigente per il 2023.

Trattenute fiscali – Indicata la prospettiva di variazione degli scaglioni IRPEF per il 2024, e la proroga della tassazione ridotta al 5% per i premi di risultato.

Scarica la guida: **La Busta Paga nelle Banche – dicembre 2023**

*La guida è disponibile anche nella nostra sezione **Guide e Manuali***

DL Anticipi: Fisac, risolta ingiustizia su fringe benefit

Risultato importante per bancari da noi fortemente voluto

“Questione Fringe benefit risolta, cambia la norma sulla tassazione che colpiva i redditi delle lavoratrici e dei lavoratori. Grazie all’impegno e alle pressioni che abbiamo esercitato, con l’approvazione definitiva in legge del decreto anticipi si risolve in via strutturale la vicenda dei mutui agevolati concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, prima penalizzati dal rialzo dei tassi di interesse operato dalla Bce e da una ingiusta norma fiscale”. Ad affermarlo è la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, dopo il via libera definitivo da parte della Camera al decreto anticipi che diventa così legge.

Nel dettaglio

“L’emendamento che abbiamo sostenuto, assieme alla Cgil, chiarisce, infatti, – prosegue – quella che è l’applicazione delle norme fiscali sui Fringe benefit: per i mutui a tasso fisso il riferimento del tasso base diventa quello dell’anno di concessione del prestito, prossimo allo zero per i vecchi mutui, abbattendo se non esaurendo l’aggravio fiscale; mentre per i mutui a tasso variabile, per una quota minoritaria del tasso, diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata”.

Un risultato importante

“Queste nuove disposizioni – aggiunge la segretaria generale

della Fisac Cgil –**saranno applicabili per il periodo di imposta corrente**, la legge prevede infatti che siano efficaci dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, ovvero compreso il 2023. Un risultato importante, che abbiamo fortemente voluto e raggiunto, insieme alle altre organizzazioni sindacali e datoriali, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che, come abbiamo denunciato in queste settimane, subivano un duro colpo frutto in termini di tassazione in ragione di una norma fiscale ingiusta”, conclude Esposito.

FRINGE BENEFIT

Questione risolta: cambia la norma sulla tassazione che colpiva i redditi

Con l'approvazione in legge del decreto Anticipi si mette fine all'ingiustizia sui Fringe benefit

Risolta in via strutturale la vicenda dei prestiti concessi ai dipendenti bancari dagli istituti di credito, prima penalizzati dal rialzo dei tassi di interesse e da una ingiusta norma fiscale

Cosa prevede la nuova norma?

- Per i **mutui a tasso fisso** il riferimento del tasso base diventa quello dell'anno di concessione del prestito
- Per i **mutui a tasso variabile**, per una quota minoritaria del tasso, diventa quello vigente alla data di scadenza di ciascuna rata

La norma si applica per il **periodo di imposta corrente (2023)**

Un risultato importante, che con la Cgil abbiamo fortemente voluto e raggiunto, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori



*Per approfondimenti sulle nuove modalità di calcolo, leggi
Fisac: emendamento su fringe benefit risolve ingiustizia.
Ecco cosa cambia*

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

Bcc: Fisac Cgil, contratto

dirigenti afferma centralità ruolo

“Una trattativa lunga e complessa, nella quale abbiamo profuso il massimo impegno per consegnare alle dirigenti e ai dirigenti del Credito cooperativo un contratto adeguato ai tempi, che riafferma e valorizza il ruolo peculiare e strategico di questa figura all’interno della specificità della Cooperazione di Credito”. Così **Fabrizio Petrolini** e **Roberta Salamoni** del Coordinamento nazionale Fisac Cgil Credito Cooperativo in merito all’accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo nazionale di lavoro dei Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo raggiunto tra sindacati e Federcasse, raggiunto nella serata di ieri dopo una lunga trattativa, iniziata nel febbraio del 2020, e a quindici anni dall’ultimo rinnovo.

Nel merito, sul fronte economico, riporta la Fisac Cgil, *“a partire dal primo gennaio del prossimo anno, il trattamento economico minimo annuo spettante ai dirigenti, costituito dalla voce stipendio, sarà pari ad euro 73.000, dai 65.327,99 del 1° dicembre 2010. Inoltre, sempre a far data dal 1° gennaio 2024, ai dirigenti che non percepiscano una retribuzione fissa complessiva annua lorda, pari almeno ad euro 80.000, è riconosciuto un emolumento economico aggiuntivo denominato ‘Elemento distinto della retribuzione’ di importo pari alla differenza tempo per tempo sussistente tra la predetta retribuzione e fino a concorrenza della somma di euro 80.000, suddiviso per 13 mensilità”.*

Sul fronte normativo, secondo la Fisac Cgil, *“da rimarcare il fatto che ora si preveda che a decorrere dal 1° gennaio 2024, con cadenza biennale, il dirigente sarà destinatario di un pacchetto formativo tecnico-identitario pari a 20 ore (nel biennio) mentre per i dirigenti assunti da aziende esterne alla Categoria, il pacchetto formativo tecnico-identitario per*

il primo anno dall'assunzione sarà pari a 20 ore da svolgersi interamente entro detto primo anno", conclude.

Tabella economica

Scarica l'accordo di rinnovo

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:

$$\text{Capitale residuo} \quad x \quad 0,50 / 1.200$$

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.

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

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 appiattare». 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 tranches 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 tranches, 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 migliorate 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

Fisac: possibile la chiusura del CCNL ABI

“Si avvicina la stretta finale. Riteniamo positivo che il Comitato di presidenza abbia dato pieno mandato per la chiusura della trattativa per il rinnovo del contratto in tempi brevi alla presidente del Casl e al direttore generale di Abi. I prossimi incontri in plenaria, previsti per il 23 e il 24 novembre, potrebbero essere decisivi”.

Così la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, sull'esito della riunione di oggi sulla trattativa per il rinnovo del contratto Abi, aggiungendo che: *“Si conferma al tavolo la **richiesta di un aumento salariale per la figura media pari a 435 euro**, così come il ripristino pieno del calcolo del Tfr. Due elementi che danno risposta all'esigenza di tutelare il potere di acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori, redistribuendo a tutte e a tutti la produttività di un settore che ha generato risultati record, come confermato dalle trimestrali di tutti i gruppi bancari”.*

Nel merito della trattativa, tra le rivendicazioni, osserva la Segretaria Generale della Fisac Cgil, *“abbiamo posto la richiesta della riduzione dell'orario di lavoro settimanale, così come il tema di costruire norme più cogenti su temi che riteniamo essere fondamentali, quali la formazione che rappresenta oggi la leva sulla quale incidere per governare i processi di digitalizzazione mettendo al centro le persone. È nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che bisogna prestare attenzione puntando, tra le altre cose, sul benessere lavorativo e sul contrasto alla violenza e alle molestie sui luoghi di lavoro”.*

Infine, prosegue Esposito, “*ma non per ultimo, abbiamo ribadito che sono già previsti dal Ccnl strumenti che è il momento di utilizzare: cabina di regia, commissione sulle politiche commerciali (che deve finalmente realizzare l’indagine di clima di settore in cui sarà fondamentale misurare lo stress da lavoro correlato), osservatorio produttività, commissione salute e sicurezza e commissione formazione. Una vasta gamma di strumenti che devono camminare per accompagnare la trasformazione del settore a difesa e a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori*”, conclude.

Fringe benefit e mutui: ulteriori iniziative parlamentari

È stato presentato in Senato un **emendamento** che ripropone (con un bel “**copia e incolla**”) uno degli emendamenti presentati dalla **CGIL** nello scorso mese di maggio (ve ne avevamo dato notizia **qui**):

Se venisse recepita la modifica a suo tempo da noi elaborata e proposta, con decorrenza 1° gennaio 2023 e per gli anni a venire verrebbe assunto come **tasso di riferimento** (anziché il tasso MRO in vigore alla fine dell’anno) l’MRO vigente.

- al momento della **stipula** o della **rinegoziazione** del **mutuo/prestito**,

o, in alternativa,

- alla **fine** del **mese precedente** a quello di pagamento delle **single rate**,

adottando tempo per tempo la soluzione di maggior favore per la/il dipendente.

La modifica consentirebbe una **soluzione** (adeguata nel tempo e **già efficace per il 2023**) rispetto a un problema su cui come **FISAC** e come **CGIL** non abbiamo mai smesso di sollecitare le forze politiche attraverso le **varie iniziative** di cui vi abbiamo dato via via conto.

Senza peccare di trionfalismi (che al momento sarebbero prematuri) sembrerebbe quindi che grazie a tali iniziative qualcosa si possa finalmente muovere.

Ovviamente vi terremo costantemente informati sull'evoluzione del confronto parlamentare.

Fonte: Fisac Intesa Sanpaolo