

CCNL ANIA: un 2024 di aumenti

Vi informiamo dell'imminente arrivo della seconda tranche di aumento salariale, prevista nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) ANIA per il mese di gennaio 2024.

Come ricorderete, la prima tranche di aumento è stata erogata a gennaio 2023.

Vi invitiamo a consultare **le tabelle dettagliate**, suddivise per tipologia ed inquadramento, che sono a disposizione anche per dispositivi mobili.

Ricordiamo che la terza ed ultima tranche di aumento è prevista per dicembre 2024.

Tutte le notizie e gli aggiornamenti sono disponibili nella nuova pagina dedicata al CCNL ANIA:

“Tutto qui l'aumento? Mi aspettavo di più”

Questa è la reazione che molte lavoratrici e molti lavoratori hanno avuto nel ricevere la busta paga di dicembre.

Come si spiega questa delusione? Il motivo è da ricercarsi nella **tassazione**. Gli arretrati vengono interamente tassati all'aliquota marginale: quindi 35% o 43% a seconda del reddito complessivo (oltre al 9% di INPS).

Sono aliquote alte, che però hanno una spiegazione. Devono servire a compensare le mancate entrate di chi evade. Di chi

paga una piccola parte del dovuto grazie ai condoni. Di chi, a parità di reddito, paga un'aliquota fissa del 15% perché così ha deciso il governo.

Aliquote pesanti, frutto di **un sistema fiscale ingiusto e fortemente penalizzante per la nostra categoria**, contro la quale la Cgil si è mobilitata in diverse occasioni: le ultime sono state rappresentate dagli scioperi e dalle manifestazioni svoltesi tra novembre e dicembre. Alle quali, ad onor del vero, **la categoria dei bancari ha partecipato molto poco**.

Le buste paga di questo mese sono la dimostrazione concreta di quanto siano importanti e fondamentali temi che – ad alcuni – appaiono lontani, come se non ci riguardassero, e che invece incidono più di ogni altra cosa sulla nostra vita quotidiana: **il sistema fiscale è lo specchio su cui si riflette lo stato di equità e giustizia sociale di un Paese**.

“Se non ti occupi di politica, sarà la politica ad occuparsi di te”

Fisac/Cgil Gruppo Bper

Leggi anche

Banche, report Fisac Cgil: contratto ABI batte inflazione

Intesa Sanpaolo, Carlo Messina: giusti gli aumenti di stipendio nel nuovo contratto dei bancari

Per il banchiere gli istituti di credito devono riconoscere ai lavoratori incrementi salariali consistenti

Le banche italiane hanno fatto molti **profitti** negli ultimi trimestri grazie al rialzo dei tassi. Per questo i dipendenti hanno diritto a consistenti aumenti di **stipendio**. Ne è convinto il ceo di Intesa Sanpaolo **Carlo Messina**, intervenuto lunedì 12 giugno al 22esimo congresso della Fabi.

Intesa Sanpaolo, ha spiegato Messina, accetterà la richiesta economica fatta dai sindacati nella piattaforma per il rinnovo del contratto di lavoro: 435 euro. La banca «non farà nessun tipo di approccio **negoziale** sulle richieste economiche» dei sindacati. Secondo il ceo inoltre in un momento in cui la **redditività** delle banche torna a crescere «non è accettabile non dare ai lavoratori un incremento consistente».

Per **Messina**, viste le attuali condizioni difficili, «400 euro» fanno la differenza per un dipendente bancario. Il **banchiere** ha ricordato inoltre di aver fatto tutta la sua carriera in banca dove ha iniziato da «impiegato di prima» con una **retribuzione** che oggi sarebbe di 500 euro.

Le scelte in Abi

Messina ha commentato anche la scelta di uscire dal **comitato sindacale dell'Abi**, annunciata nei mesi scorsi. «Siamo il più grande datore di lavoro privato in Italia. Abbiamo come priorità quella di tutelare le **70 mila persone** che lavorano nella nostra banca per realizzare un contratto che possa essere considerato il migliore che possa essere firmato. È una scelta che deriva dalla nostra dimensione aziendale», ha spiegato il ceo, aggiungendo che «ci siano percorsi di convergenza da realizzare in futuro è ragionevole che possa accadere».

Fonte: Milano Finanza

Banche: a dicembre arriva l'ultimo aumento contrattuale

E' scattato il primo di dicembre l'ultimo aumento previsto dal CCNL firmato il 19/12/2019. La tabella che segue riepiloga tutti gli aumenti ottenuti con l'ultimo contratto.

Il prossimo anno ci vedrà impegnati nella trattativa per il rinnovo; in questa fase si sta lavorando alla piattaforma contrattuale da presentare alla controparte.

Inquadramento	da 01-01-20	da 01-01-21	da 1-12-22	Totale
QD 4° L	107,49	94,06	53,75	255,3
QD 3° L	93,40	81,73	46,70	221,83
QD 2° L	88,66	77,58	44,33	210,57

QD 1° L	84,50	73,94	42,25	200,69
3a Area 4° L	80,00	70,00	40,00	190,00
3a Area 3° L	69,02	60,39	34,51	163,92
3a Area 2° L	65,20	57,05	32,6	154,85
3a Area 1° L	61,86	54,13	30,93	146,92
ex 1a e 2a Area	55,93	48,94	27,97	132,84

CCNL ANIA: le tabelle degli aumenti

– Amministrativi:

Livelli 1 – 6

- assunti prima del 18 dicembre 1999
- assunti dopo il 18 dicembre 1999
- tutte le tabelle in pdf (incluso il Livello 7)

– Funzionari:

Livello 7

- assunti prima del 18 dicembre 1999
- assunti dopo il 18 dicembre 1999
- tutte le tabelle in pdf delle indennità

– Produttori

- tutte le tabelle in pdf

– 3° Elemento Produttori

- tutte le tabelle in pdf

– Call Center

- Tutte le tabelle in pdf

– Aisa – pdf

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/assicurazioni/raggiunta-lintesa-per-il-rinnovo-del-ccnl-ania.html>

Raggiunta l'intesa per il rinnovo del CCNL ANIA



È stata sottoscritta nella notte del 15 novembre u.s, a Milano, l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale di lavoro del Settore Assicurativo tra le scriventi Segreterie Nazionali ed Ania.

Il nuovo Contratto avrà vigenza 16 Novembre 2022 – 31 Dicembre 2024 ed interesserà una platea di circa 47 mila dipendenti.

La trattativa, iniziata ad Aprile 2022 con la presentazione della piattaforma sindacale, è stata complessa, intensa, a tratti tesa soprattutto sulle proposte Ania relativamente al tema degli Inquadramenti, all'ipotesi dell'introduzione del principio di obbligatorietà per il fondo di solidarietà di Settore, all'ipotesi di introdurre una sorta di Contratto di serie B in cui collocare le Società di Assistenza, Contact Center, Società Strumentali, Start Up e per le proposte economiche.

A seguito di un chiarimento politico delle scorse settimane, che ha sempre visto il quadro unitario compatto, il tavolo negoziale è ripartito con l'approccio costruttivo giusto e con la centralità dei temi posti dalla piattaforma sindacale.

E' in questo quadro che si è raggiunta un'ipotesi d'intesa avanzata particolarmente importante in una fase storica così difficile e incerta.

E' IMPORTANTE

SUL PIANO ECONOMICO

porterà nelle tasche delle lavoratrici e lavoratori, nell'arco della vigenza contrattuale 2023-2024, 205 euro di aumento tabellare (in piattaforma si chiedeva aumento di 210 euro) per un 4°livello 7° classe da riparametrare così distribuiti:

- 50% a Gennaio 2023
- 25% a Gennaio 2024
- 25% a Dicembre 2024

Data la situazione straordinaria che stiamo vivendo è stata anche prevista una "clausola di verifica" sull'andamento economico generale e sugli scostamenti inflattivi tra le Segreterie Nazionali ed Ania a fine 2023.

All'aumento si aggiunge anche una Una Tantum di 2.000 euro da riparametrare per livello/anzianità, comprensiva degli

arretrati 2020-2021-2022 (il CCNL ANIA era scaduto il 31/12/2019) di cui welfare pari a 600 euro. 1.000 euro entreranno nelle tasche delle lavoratrici e lavoratori già a dicembre, mentre i restanti 400 euro saranno erogati a marzo 2023 così come i 600 euro welfare sempre a marzo 2023.

SUL PIANO DELL'AREA CONTRATTUALE

Viene sancito:

- il CCNL ANIA come contratto di riferimento per l'intera filiera assicurativa in una logica inclusiva;
- la costituzione di una Commissione paritetica che nel corso del 2023 avrà il compito di individuare tutte quelle Società strumentali di proprietà dei Gruppi Assicurativi che contribuiscono al business Assicurativo, per avviare un loro percorso nell'Alveo del CCNL Ania, e che oggi sono disciplinate da altri Contratti Nazionali;
- l'impegno delle Parti, alla luce dei mutati scenari competitivi con l'ingresso di nuovi Operatori che alterano l'equilibrio competitivo anche attraverso il dumping contrattuale, ad intervenire presso i Regolatori Nazionali ed Europei per richiedere un forte intervento all'insegna del principio: "stessa attività, stessi rischi, stesse regole".

SUL PIANO DELL'ATTENZIONE AI SOGGETTI PIÙ DEBOLI DELLA FILIERA

- si rafforza l'allegato 6 a/ter sull'Appalto assicurativo, impegnando Ania e Gruppi Assicurativi verso gli Agenti, con l'obiettivo di contrastare la piaga del Contratto Pirata (firmato con sindacati di comodo che nulla hanno a che fare con il Settore Assicurativo), che ha peggiorato pesantemente le condizioni normative ed economiche delle lavoratrici e lavoratori dell'Appalto Assicurativo;
- il riconoscimento del ruolo di Agenti negoziali delle

00.SS firmatarie del CCNL ANIA anche per le lavoratrici e lavoratori a Partita Iva (vedi Produttori);

- salvaguardata l'attuale collocazione dei Contact Center nel CCNL ANIA respingendo il tentativo dell'Associazione di collocarli in una sorta di Contratto di serie B insieme alle Società di Assistenza, Società strumentali, Start Up. Particolare attenzione è stata posta alle difficoltà che vivono le Compagnie Dirette di Vendita (vedi il recente caso Verti);
- Introduzione di una "clausola sociale" sugli appalti che impegna le Imprese Assicurative alla tutela contrattuale, salute e sicurezza, occupazione delle lavoratrici e lavoratori che lavorando nelle Società di Appalto.

SUL PIANO DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA/DIGITALIZZAZIONE

- si prevede la Contrattazione d'anticipo per poter affrontare e governare preventivamente le eventuali complessive ricadute sulle lavoratrici e lavoratori a seguito dell'introduzione di nuove tecnologie che comportano nuovi modelli organizzativi;
- Formazione permanente intesa come diritto soggettivo di ciascuna lavoratrice e lavoratore;
- si allega il protocollo nazionale in materia di lavoro agile sottoscritto nel 2021.

SUL PIANO DEI DIRITTI SOCIALI E CIVILI

- rafforzate le politiche di genere;
- rafforzate le politiche sulle diversity;
- rafforzate le politiche sulle disabilità;
- rafforzato il tema della genitorialità;
- introdotta la banca del tempo;
- difese le attuali previsioni del comparto di malattia rispetto al tentativo di Ania di apporre delle modifiche;
- il certificato di malattia passa da due giorni a un giorno in ottemperanza alla normativa vigente ma respinta la

richiesta di Ania di giustificare anche solo un giorno di malattia se attaccato a giorni festivi o comunque non lavorativi;

– Mantenate le attuali previsioni dell'art. 62 sui trasferimenti respingendo la proposta Ania di innalzare età ed anzianità relativamente al consenso vincolante del lavoratore in caso di trasferimenti;

– sulla salute e sicurezza introdotto il nuovo articolo sullo stress da lavoro correlato.

SUL TEMA INQUADRAMENTI

– si è convenuto di costituire una commissione di lavoro relativamente a una strutturale e organica riforma del sistema degli inquadramenti alla luce dei profondi cambiamenti nell'organizzazione del lavoro. In questa vigenza contrattuale la struttura degli inquadramenti rimane così com'è con la sola previsione della fungibilità, che peraltro è già una realtà in atto, delle mansioni tra i livelli contigui del 5 e 6.

SUL FONDO DI SOLIDARIETÀ (ALLEGATO 10)

– alla luce delle nuove normative sull'adeguamento dei Fondi di Settore da recepire entro il 31/12/2022, il Fondo di Solidarietà del Settore Assicurativo è stato rafforzato e reso più inclusivo creando una sezione emergenziale per integrare la Nاسpi in caso di perdita dell'occupazione e utilizzando il patrimonio della parte ordinaria del Fondo per nuove casistiche (es. riscatto laurea), fermo restando la necessità di sottoporre le modifiche al Ministero competente. Inoltre è stata rafforzata la parte straordinaria sempre in ottica di salvaguardia occupazionale in caso di permanenza delle eccedenze, fermo restando la volontarietà avendo respinto la proposta Ania di introdurre l'obbligatorietà.

SUI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO/SOMMINISTRAZIONE (ALLEGATO 18)

– rispetto ad adeguamenti normativi sulle causali è stato

sancito che nel settore assicurativo la forma di contratto principale è il contratto a tempo indeterminato.

SULLE LIQUIDAZIONI COATTE AMMINISTRATIVE (LCA – ALLEGATO 17)

– rafforzata la salvaguardia occupazionale dei lavoratori coinvolti della Progress e Faro.

– SOCIETÀ DI ASSISTENZA (EX-AISA)

– a seguito previsioni dello scorso ccnl del 2017, introduzione nel ccnl ania di sezione specifica delle società di assistenza

– la percentuale di incremento economico del ccnl ania viene riparametrata nelle tabelle economiche delle società di assistenza

– in vigore contrattuale si avvierà, fermo restando le specificità, percorso graduale di armonizzazione con il ccnl ania.

In conclusione, le scriventi Segreterie Nazionali esprimono soddisfazione per il risultato ottenuto perché si tratta di un'Intesa coerente con gli obiettivi e spirito della piattaforma sindacale e con una forte impronta sociale, innovativa ed economica che arriva in un momento in cui è necessario il recupero del potere di acquisto dei salari per le lavoratrici e lavoratori, considerata la congiuntura economica che ha fortemente inciso sulle famiglie.

Va sottolineato il grande valore dell'unità sindacale, che ha caratterizzato tutta la trattativa consentendo di raggiungere un risultato importante nell'interesse generale delle lavoratrici, lavoratori e dell'intero Sistema, nel quadro di un sistema di Relazioni Sindacali che si conferma avanzato.

Ora la parola passerà agli Organismi interni sindacali e alle lavoratrici e lavoratori con la convocazione delle Assemblee per l'approvazione dell'ipotesi d'Intesa.

Le Segreterie Nazionali
FISAC CGIL – FIRST CISL – FNA – SNFIA – UILCA

Roma, 17 Novembre 2022

ALLEGATI:

- Ipotesi di intesa CCNL
 - Tabelle trattamento economico e “una tantum cash”
 - Ipotesi di rinnovo Assistenza
 - Accordo Fondo di Solidarietà
-

Ipotesi di rinnovo del CCNL riscossione: i punti qualificanti



Sottoscritta l'ipotesi di rinnovo del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle entrate-Riscossione ed Equitalia Giustizia SpA e dei CIA aziendali per il triennio 2022-2024

Al termine di una complessa trattativa, lo scorso 15 luglio è stata siglata l'ipotesi di rinnovo del CCNL del Settore della riscossione e dei CIA di Agenzia delle Entrate-Riscossione e

di Equitalia Giustizia SpA.

La piattaforma sindacale di rinnovo del CCNL, presentata nello scorso mese di gennaio a seguito della disdetta del vigente contratto, si articolava in tre fondamentali rivendicazioni, con l'obiettivo qualificante di adeguare il potere d'acquisto delle retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori della Categoria.

In particolare su questo aspetto, fin dall'inizio, la trattativa si è presentata difficile, date le enormi distanze tra le richieste sindacali e la disponibilità economica delle Parti datoriali. Il percorso negoziale, che si è articolato in numerosi incontri, ha consentito un avvicinamento delle posizioni che ha spianato la strada alla fase finale nella quale è stato possibile raggiungere un risultato soddisfacente.

La contemporanea sottoscrizione delle ipotesi di accordo dei Contratti integrativi aziendali ha consentito di incrementare il risultato conseguito con il rinnovo del CCNL realizzando sostanzialmente l'obiettivo prefissato.

I punti qualificanti il rinnovo del CCNL riguardano:

- Incremento dei minimi tabellari che per il capoufficio, a titolo meramente esemplificativo, ammonta a €165,84 ripartiti in maniera uguale nei tre anni di valenza contrattuale (€55,28 dal 1° gennaio 2022, € 55,28 dal 1°gennaio 2023 e € 55,28 dal 1°gennaio 2024).
- Incremento dell'indennità di cassa dagli attuali €126,62 a €134,72 nei capoluoghi di provincia e dagli attuali 94,95 a 101,02 euro per gli altri centri.
- Modifica dell'art.6 -Decorrenze e scadenze del CCNL-Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetto almeno trenta giorni prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimarranno integralmente in

vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo Contratto collettivo.

- Linee guida di settore in materia di Smart working che costituiscono la cornice all'interno della quale sono stati realizzati gli accordi aziendali.

I punti qualificanti il rinnovo del Contratto integrativo aziendale dell'Agenzia delle entrate-Riscossione riguardano:

- Conferma tabelle VAP per il triennio di valenza contrattuale (2022/2024).
- Aumento delle indennità di front office del 10% (da €40 a €44, da €50 a €55 e da €80 a €88) con decorrenza dal 1° gennaio 2022.
- Corresponsione agli operatori di sportello on line di una indennità mensile di €44.
- Ulteriore dotazione di permessi banca ore, a partire dal 1° gennaio 2023, di 7 ore e 30 minuti a favore di tutti gli operatori di front office.
- Inserimento di Palermo fra i centri per i quali è previsto il compenso spese forfettario a favore degli ufficiali di riscossione e dei messi notificatori.

Il CIA di Equitalia Giustizia SpA conferma l'impianto innovativo basato sui tre pilastri di diritti/flessibilità, welfare e work-life balance della piattaforma del 2018 e, in particolare, viene confermato il VAP che ha raggiunto, nel tempo, i livelli del Settore.

Rimangono confermati e continuano a trovare applicazione per il triennio 2022/2024, tutti gli articoli non inclusi nelle ipotesi di accordo di rinnovo sottoscritte il 15 luglio 2022 che saranno sottoposte all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori nelle assemblee che si svolgeranno a partire dal mese di settembre.

Il risultato ottenuto nel rinnovo del CCNL e dei CIA aziendali è un giusto riconoscimento al lavoro delle colleghe e dei

colleghi esattoriali che consente di affrontare con maggiore serenità le incertezze del futuro, a partire dalle possibili ricadute derivanti dall'attuazione della legge di delega fiscale e dall'instabilità politica ed economica del Paese.

Roma, 18 luglio 2022

Le Segreterie nazionali

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/esattoriali/riscossione-siglata-lip-otesi-di-rinnovo-del-ccnl.html>

BCC: raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL

Dopo l'ultima lunga sessione di trattativa con Federcasse, nella prima mattina del giorno 11 giugno, la Fisac-CGIL e le altre OOSs sono giunte al rinnovo del CCNL del Credito Cooperativo scaduto dal Dicembre 2019.

Con questo rinnovo è stato ottenuto un **recupero salariale pari a 190,00** euro parametrato alla figura professionale della terza area quarto livello retributivo, di cui una prima trince di euro 150 da erogare a partire dal mese di agosto 2022, e la restante quota di 40 euro da erogare a partire dal mese di

ottobre 2022.

E' stato definita la normativa per la prestazione in lavoro agile con **il riconoscimento del buono pasto**.

E' stato inoltre definito un **aumento della contribuzione alla previdenza integrativa ed all'assistenza complementare**, con una particolare attenzione per gli assunti post anno 2000.

Susy Esposito, della Segreteria Nazionale Fisac-CGIL, dichiara:

“Un rinnovo contrattuale che preserva e valorizza le specificità della Categoria del Credito Cooperativo, prevedendo istituti volti a rafforzare la centralità della persona e la massima inclusività. Pone attenzione alle garanzie occupazionali, potenzia il welfare contrattato, adegua le retribuzioni delle lavoratrici e dei lavoratori.”

Scarica ipotesi d'Intesa

Leggi anche

<https://www.fisaccgilaq.it/bcc/bcc-la-tabella-degli-aumenti.html>

BCC: la tabella degli aumenti



SIGLATO L'ACCORDO DI RINNOVO PER IL CONTRATTO NAZIONALE DEL CREDITO COOPERATIVO

All'alba di sabato 11 giugno 2022, al termine di una intensa e complessa trattativa, le Organizzazioni Sindacali hanno siglato con Federcasse a Roma l'accordo di rinnovo del CCNL per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi del Credito Cooperativo, scaduto a dicembre 2019.

La firma di questo rinnovo dei patti di lavoro sancisce il traguardo di un lungo percorso negoziale iniziato il 13 ottobre scorso con la presentazione della piattaforma rivendicativa da parte delle Organizzazioni Sindacali, condivisa e approvato all'unanimità nelle assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori.

Si tratta di un rinnovo contrattuale, con valenza fino al 31.12.2022, che si cala in un momento storico di profonda ristrutturazione del Movimento Cooperativo e in un contesto pesantemente influenzato dall'emergenza pandemica e dalle relative conseguenze sociali ed economiche, aggravate dal conflitto russo-ucraino e dalla ripresa dei tassi di inflazione.

Sui molteplici profili normativi ed economici su cui le OOS sono intervenute, segnaliamo in primis il doveroso riallineamento retributivo degli stipendi in linea con il resto del settore.

L'accordo prevede un incremento salariale pari a 190,00 euro medi – riferiti alla figura convenzionalmente individuata della 3^a Area, 4° livello, a zero scatti – con una prima erogazione di € 150,00 dal mese di agosto, e una seconda tranche di € 40,00 ad ottobre.

Vengono inoltre incrementati i versamenti per le finalità di welfare, nelle seguenti misure: per Cassa Mutua +0,50 % (0,35%

azienda e 0,15% lavoratore, per il Fondo Pensione + 0,30% per i “vecchi iscritti” (0,20% azienda e 0,10% lavoratore) e + 0,40% per i “nuovi iscritti” (0,30% azienda e 0,10% lavoratore). I contributi da parte aziendale, per entrambi gli istituti, decorreranno a maggio 2022, mentre per i lavoratori la decorrenza della contribuzione sarà ottobre 2022.

Questi, in sintesi, gli altri punti qualificanti dell'accordo:

Area contrattuale, rafforzato e ampliato il perimetro di settore, che ricomprende le attività di gestione NPL e UTP, con specifici rinvii per i contratti complementari e particolare attenzione nei casi di attività cedute a società non controllate; rivisitazione disciplina degli appalti;

- Costituzione dell'Ente bilaterale della Categoria (EnBiCC), in stretta correlazione con il Fondo per la promozione della buona e stabile occupazione (FOCC)
- Regolazione del nuovo Valore di produttività per gli incrementi economici a livello di Gruppo/Azienda (ex PDR);
- Conciliazione vita-lavoro, miglioramento ed aggiornamento dei profili: 3 giorni di permesso per ricovero familiari, 5 giorni per assistenza a figli affetti da patologie legate all'apprendimento, specifici rinvii per assistenza a figli in condizioni di disagio, percorsi di adozione e caregiver; flessibilità per gravi motivi di salute e per lavoratori con figli fino a 3 anni; allungamento dell'aspettativa a 24 mesi per gravi motivi di salute.
- Pari opportunità, istituzione di una commissione per le politiche di inclusione.
- Incremento a € 1.500 per il contributo annuale destinato a ciascun familiare portatore di handicap;
- Part-time: nuove previsioni e percentuali di trasformazione, con specifico riferimento alla genitorialità e alle fragilità;

- Formazione: aumento di 10 ore per tutto il personale (da 50 a 60 ore a livello annuo) con relativo incremento della quota di ore di formazione retribuite, introduzione della formazione tecnico identitaria, previste adeguate condizioni per l'autoformazione;
- Estensione delle tutele per fatti commessi dai lavoratori nell'esercizio delle funzioni con la previsione della facoltà di accesso agli atti nei casi di provvedimenti disciplinari;
- Regolazione a livello nazionale del lavoro agile, su base volontaria e con diritto alla disconnessione e retribuzione invariata per il lavoratore, comprensiva del "buono pasto";
- Istituzione delle Commissioni Nazionali sui temi della salute e sicurezza e sul sistema di classificazione del personale e i profili professionali che provvederà ad aggiornare, adeguare e innovare il sistema di classificazione degli inquadramenti e comincerà i propri lavori a settembre e li concluderà entro dicembre 2022;
- Costituzione di un organismo nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e la digitalizzazione del credito cooperativo.

Ora la parola passa alle Lavoratrici e ai Lavoratori, che attraverso il passaggio assembleare avranno modo di valutare e validare l'accordo sottoscritto per sciogliere la riserva e renderlo definitivamente operativo.

Le scriventi Organizzazioni Sindacali esprimono piena soddisfazione per i contenuti economici e normativi raggiunti da questo rinnovo contrattuale, che ribadisce fortemente la centralità e l'unicità del CCNL Federcasse a garanzia e tutela di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del Movimento Cooperativo.

Roma, 13.06.2022

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Scarica l'ipotesi d'intesa

Di seguito la tabella economica degli incrementi salari:

TABELLE RETRIBUTIVE ACCORDO RINNOVO CCNL 11 GIUGNO 2022					
	Tabelle in vigore dal 1/1/2019	Tabelle in vigore dal 1/8/2022		Tabelle in vigore dal 1/10/2022	
livelli / aree	stipendio	aumento	nuovo stipendio	aumento	nuovo stipendio
QD4	4.320,26	201,55	4.521,81	53,75	4.575,56
QD3	3.667,18	175,13	3.842,31	46,70	3.889,01
QD2	3.272,81	166,24	3.439,05	44,33	3.483,38
QD1	3.083,04	158,44	3.241,48	42,25	3.283,73
3 AREA 4 LIV.	2.716,90	150,00	2.866,90	40,00	2.906,90
3 AREA 3 LIV.	2.520,28	129,41	2.649,69	34,51	2.684,2
3 AREA 2 LIV.	2.381,03	122,25	2.503,28	32,60	2.535,88
3 AREA 1 LIV.	2.259,05	115,99	2.375,04	30,93	2.405,97
2 AREA 2 UV.	2.123,77	104,87	2.228,64	27,97	2.256,61
2 AREA 1 LIV.	1.987,28	98,13	2.085,41	26,17	2.111,58
1 AREA	1.850,82	91,39	1.942,21	24,37	1.966,58

Banche: a gennaio aumenta lo stipendio

Dal 1° gennaio 2021 entra in vigore la 2ª delle tre tranches di aumenti previste dall'accordo di rinnovo del CCNL 19 dicembre 2019; che per il livello medio del 3A4L sono stati previsti nelle seguenti misure:

- € 80,00 dal 1° gennaio 2020
- € 70,00 dal 1° gennaio 2021
- € 40,00 dal 1° dicembre 2022

Nella tabella che segue riportiamo, per i diversi livelli di inquadramento:

- l'ammontare dello stipendio in vigore dal 1° gennaio 2020 fino al 31 dicembre 2020,
- il valore dell'aumento previsto dal prossimo 1° gennaio,
- il nuovo valore della voce stipendio risultante da tale aumento.

Inquadramento	Stipendio dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020	Aumento mensile dal 1° gennaio 2021	Stipendio dal 1° gennaio 2021 al 30 novembre 2022
QD 4°	4.427,75	94,06	4.521,81
QD 3°	3.760,58	81,73	3.842,31
QD 2°	3.361,47	77,58	3.439,05
QD 1°lo	3.167,54	73,94	3.241,48
3ª A. 4° L.	2.796,90	70,00	2.866,90
3ª A. 3° L.	2.589,30	60,39	2.649,69
3ª A. 2° L.	2.446,23	57,05	2.503,28
3ª A. 1° L.	2.320,91	54,13	2.375,04

Ex 1^a A.- 2^a A.*	2.098,40	48,94	2.147,34
---	-----------------	--------------	-----------------

I dirigenti sindacali FISAC CGIL sono a disposizione per tutte le richieste di chiarimenti sulla busta paga.

Dal sito Fisac Nazionale