

Piattaforma CCNL ABI: a breve Le assemblee

*E' stata presentata a Roma la Piattaforma per il rinnovo del CCNL del Credito, redatta e approvata dai competenti organismi delle organizzazioni sindacali del settore, che dovrà essere sottoposta al vaglio finale delle lavoratrici e dei lavoratori. **Dall'8 maggio al 30 giugno** assemblee in tutta Italia.*

*“Sì è parlato di una piattaforma ricca, di una piattaforma ambiziosa. Noi pensiamo che sia un vero e proprio atto politico. Crediamo che in questa fase così complicata, di forte trasformazione del settore, il sindacato debba mettere in campo azioni politiche forti e non può avere un atteggiamento notarile”. Così la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, nel corso delle conclusioni, a lei affidate, dell'Attivo unitario per presentare la Piattaforma per il rinnovo del Ccnl del credito, promosso da Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin, in vista del confronto prossimo con Abi.*

Un atto politico, ha aggiunto la dirigente sindacale, che si cala in un settore dove “la produttività in questo momento è maggiore dell'inflazione e, soprattutto, dove la redditività del sistema è salita al 39% rispetto all'anno precedente, con utili complessivi pari a 14,2 miliardi, di cui 12,2 già distribuiti tra dividendi e buy back”. Piattaforma che adesso sarà sottoposta al vaglio delle lavoratrici e dei lavoratori del settore: “Le assemblee inizieranno l'8 maggio e termineranno il 30 giugno – ha fatto sapere Esposito -. Dovranno essere capillari perché **la piattaforma non si negozia**

solo a Roma ma serve la partecipazione e il sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori. La strada è in salita, dalle banche arrivano le prime lamentele circa prospettive non rosee per il settore. Ma c'è la volontà nostra, insieme alle lavoratrici e ai lavoratori, di gettare il cuore oltre l'ostacolo".

Esposito ha poi elencato in sintesi i punti cardine della piattaforma: dall'inclusività al tema dell'occupazione, dall'organizzazione del lavoro alla digitalizzazione, dal tema salute e sicurezza a quello della formazione, fino alle questioni di genere. Per arrivare poi alla parte economica: *"Ovvero – ha osservato la segretaria generale della Fisac Cgil – l'elemento di riconoscimento del lavoro, la condizione materiale delle lavoratrici e dei lavoratori. Su questo punto è stata costruita una richiesta di 435 euro lordi mensili per la figura media, insieme all'ampliamento degli scatti di anzianità e delle indennità, che va di pari passo con la richiesta di riduzione dell'orario di lavoro in ragione di una produttività molto alta del settore".* Per poi concludere: *"Le richieste in piattaforma sono un atto politico, non un albero di natale. Vogliamo sederci al tavolo, gestire le trasformazioni e rinnovare il settore, a partire dal ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori",* ha concluso Esposito.

Ufficio Stampa Fisac Cgil Nazionale

Scarica il testo della piattaforma in PDF e versione digitale

CCNL ABI: L'Assemblea Fisac Cgil approva la piattaforma

Fisac Cgil, piattaforma contratto a sostegno lavoro e paese – Assemblea categoria approva proposta, ora attivo unitario e assemblee con lavoratori

*“Una piattaforma coerente e solida. Un vero atto politico, frutto di uno straordinario lavoro collettivo delle organizzazioni sindacali, per rimettere al centro, partendo dal lavoro, un modello di banca al servizio del paese e a tutela del risparmio che ora **andrà discussa con le lavoratrici e i lavoratori nelle assemblee** che partiranno il prossimo mese, dopo l’attivo unitario in programma il 3 maggio, e che porremo successivamente all’attenzione dell’Abi”.*

Così la segretaria generale della Fisac Cgil, **Susy Esposito**, dopo il via libera da parte dell’assemblea generale della categoria, con solo dieci astenuti, alla piattaforma per il rinnovo del contratto Abi e che riguarda quasi 270 mila lavoratori.

Una piattaforma, ha aggiunto Esposito, *“che risponde ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori, a partire dalla richiesta salariale, ma che getta anche uno sguardo sul futuro, sui temi dell’innovazione e della sostenibilità. Rivendichiamo risposte concrete su tutti i capitoli che questa piattaforma affronta: che vanno dal riconoscimento di diritti e tutele alle lavoratrici e ai lavoratori, a partire dalle pressioni commerciali mettendo al centro l’organizzazione del lavoro, ad una rivendicazione salariale che guarda a un settore in cui la produttività è più alta dell’inflazione e dove la redditività del sistema ha generato per il 2022 utili complessivi per 14,2 miliardi”.*

Un percorso di assemblee sulla piattaforma per il rinnovo del Ccnl Abi che si interseca anche con la mobilitazione unitaria, promossa da Cgil, Cisl e Uil, con l'organizzazione di tre manifestazioni interregionali che si svolgeranno a Bologna (6 maggio), Milano (13 maggio) e Napoli (20 maggio).

"I temi al centro della mobilitazione confederale sono i temi della nostra categoria, come l'impegno che abbiamo sul rinnovo del contratto Abi dimostra: apriamo per queste ragioni una grande stagione di assemblee con le lavoratrici e i lavoratori e un percorso di mobilitazione per ottenere un cambiamento delle politiche industriali, economiche, sociali e occupazionali", ha concluso Esposito.

Vai alla piattaforma CCNL ABI

ISP: le assemblee in Abruzzo



Assemblee ISP in Abruzzo

Nella seconda metà di marzo si sono svolte anche in Abruzzo le Assemblee del Personale del Gruppo ISP. Sono state convocate unitariamente 9 Assemblee, tutte in presenza, che hanno visto la partecipazione di circa 500 lavoratrici e lavoratori con

una percentuale media che ha sfiorato il 60% della platea potenziale.

Una partecipazione attenta ed attiva con tante colleghe e colleghi che hanno preso la parola facendo interventi, ponendo domande, avanzando proposte e rivendicazioni, ed anche talvolta chiedendo approfondimenti circa l'operato delle Organizzazioni Sindacali. E' stata un'importante e proficua occasione per riallacciare un dialogo più stretto e diretto tra lavoratori e sindacato che, a causa degli anni pandemici, si era giocoforza un po' diluito e che ora è intenzione di tutti recuperare e riprendere a pieno ritmo ed in tutte le forme attuabili, a partire dalle prossime assemblee per la presentazione della piattaforma di rinnovo del CCNL.

Molte le richieste di chiarimenti sull'operato dell'Azienda, in particolare negli ultimi mesi, sfociato nella revoca del mandato di rappresentanza all'ABI, che desta in tutti molta preoccupazione e grande incertezza: al riguardo da parte nostra si è ribadita la **centralità del CCNL**, che peraltro è stata confermata anche da parte aziendale alle Segreterie nazionali ed agli organi di stampa.

Oltre alle più recenti vicende, culminate con il mancato accordo sulla nuova organizzazione del lavoro, ampiamente dibattuto e spiegato rimarcando la **necessaria assoluta preminenza della contrattazione collettiva**, sono stati toccati tanti temi che afferiscono alla sempre più complicata realtà lavorativa quotidiana, sia della Rete che delle strutture di Governance, seppure con problematiche e specificità diverse.

Nelle **Filiali** naturalmente il "tema dei temi" è quello del **clima aziendale** in tutte le sue componenti: pressioni commerciali ansiogene – carenza di organici – carichi di lavoro – (dis)organizzazione logistica e degli ambienti lavorativi – inadeguatezza di procedure lente e macchinose – spazi inadeguati e sempre meno puliti e mantenuti – scarsa o spesso nulla possibilità di usufruire dei vari strumenti di

conciliazione tempi vita/lavoro – difficoltà nel poter fare una corretta formazione – richieste aziendali di “connessione lavorativa” sempre più invasive nei modi e nei tempi – elevata mobilità territoriale ad iniziativa aziendale e scarsissima in accoglimento richieste – il quasi nullo accoglimento delle richieste di mobilità professionale.

Tanti hanno ripetuto quanto ansiogene, stressanti e con pericolose ricadute sulla salute psico/fisica siano le continue sollecitazioni commerciali, con le ripetute e ossessive richieste di previsione e rendicontazione delle vendite e degli appuntamenti. Particolarmente antipatica risulta la pubblicazione, visibile a tutti, di confronti e classifiche – all'interno delle filiali e tra le filiali della stessa area – che creano disagio, amarezza e senso di inadeguatezza nei colleghi che, per tanti possibili motivi, si possono trovare nelle ultime posizioni, con effetti tutt'altro che motivanti.

Nelle **strutture di Direzione** della nostra regione ci sono altresì problematiche diverse che contribuiscono a non costruire un clima sereno all'interno degli stessi uffici e, soprattutto, tra uffici e filiali con una preoccupante latente spaccatura tra strutture, che sfocia in **un progressivo annullamento dello spirito di appartenenza**. Prima tra tutte è la mancanza di percorsi e ruoli professionali per il personale di Governance: è necessario ed urgente avviare una proficua trattativa per la definizione di nuovi ruoli e percorsi professionali che non si limitino ad individuare le figure di coordinamento ma definiscano un **adeguato riconoscimento della professionalità specifica di tutti i colleghi**, ripensando anche il meccanismo del Titling che nella sua versione attuale risulta totalmente inadeguato. Emblematica in questo ambito è la situazione dei colleghi DSO del palazzo di L'Aquila che si

occupano dei pignoramenti e sequestri per importi plurimilionari, con le relative responsabilità e rischi di contestazioni da parte delle Autorità Giudiziarie, e che sono quasi tutti inquadrati al minimo livello contrattuale (3AlL) essendo di derivazione dell'ex Polo ISGS. Altra criticità nella nostra regione è la **totale assenza di HUB aziendali** che potrebbero alleviare il pesante pendolarismo giornaliero di molte colleghe e colleghi.

Infine una nota positiva nel nostro territorio – e che speriamo rimanga tale e sia di trascinamento per altre strutture – è la Filiale Digitale di Chieti Colonna nella quale ci è stata rappresentata una situazione di buon clima ed equilibrio nella gestione dei turni e dell'organizzazione del lavoro.

In conclusione, gli interventi dei colleghi hanno rivelato un generale e crescente **malcontento**, giunto ormai a livelli di intollerabilità. Abbiamo raccolto tutte le indicazioni emerse e da più parti viene richiesto di riprendere la trattativa alzando l'asticella rivendicativa. E se ciò non dovesse bastare ad ottenere risultati apprezzabili, di valutare anche l'inizio di una stagione vertenziale nei confronti dell'Azienda con tutte le possibili forme di mobilitazione.

Pescara, 6 Aprile 2023

**Coordinatori Area Abruzzo Intesa Sanpaolo
FABI – FIRST CISL – FISAC/CGIL – UILCA – UNISIN**

Rinnovo Ccnl settore Credito:

in via di definizione la Piattaforma sindacale



Rinnovo Ccnl settore Credito: in via di definizione la Piattaforma sindacale

Lo scorso 28 febbraio abbiamo sottoscritto con Abi un Verbale di sospensione dei termini di scadenza del Contratto Nazionale al prossimo 30 aprile, per favorire un percorso di rinnovo condiviso e utile a raggiungere soluzioni costruttive e di prospettiva per garantire l'unità della categoria dei bancari e valorizzarla sotto il profilo economico, normativo e occupazionale.

In piena sintonia con questa impostazione è proseguito con ulteriore intensità e costanza il lavoro delle Commissioni costituite dalle Segreterie Nazionali, per elaborare le proposte di rinnovo.

La Piattaforma rivendicativa Sindacale è quindi in via di definizione e sarà portata all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori con il percorso assembleare, che avremo intenzione di avviare entro aprile.

In quest'ambito abbiamo inoltre chiesto ad Abi di svolgere al più presto un incontro in merito ai **Fringe Benefit**, per valutare le implicazioni legate a questo tema e alle scelte del Governo in merito, che stanno producendo e potranno ulteriormente creare forti impatti negativi dal punto di vista

economico e fiscale alle colleghe e ai colleghi.

Roma, 20 marzo 2023

I segretari generali
Fabi -First Cisl -Fisac Cgil -Uilca -Unisin

Landini e Esposito, grande preoccupazione per decisione Intesa Sanpaolo di uscire da CASL ABI



Comunicato stampa

*del Segretario Generale CGIL **Maurizio Landini** e della Segretaria Generale FISAC CGIL **Susy Esposito***

È fonte di grande preoccupazione la decisione di IntesaSanpaolo di uscire dal CASL di ABI, ma tale scelta non deve pregiudicare minimamente la trattativa e il rinnovo del contratto nazionale.

È fondamentale, per il settore bancario e per l'intera

economia, riaffermare in questa fase la centralita` della contrattazione collettiva, a tutti i livelli, a partire dal CCNL, in un contesto generale gia` molto incerto, in cui occorre dare risposte concrete, cominciando dai salari, dall'occupazione e, in generale, dai diritti delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nel credito.

Questo obiettivo diventa ancora piu` importante in un settore in trasformazione, attraversato dalla transizione digitale e in cui le relazioni sindacali vantano importanti precedenti in termini di conquiste e innovazioni contrattuali, come sull'orario di lavoro o sullo smart working.

Per queste ragioni la CGIL in stretto rapporto con la FISAC prestera` la massima attenzione all'evoluzione della situazione.

Roma, 3 marzo 2023

Intesa Sanpaolo revoca mandato di rappresentanza sindacale ad ABI

Intesa Sanpaolo, la prima banca italiana, resta in Abi ma ha revocato la delega all'associazione ad essere rappresentata.

E' quanto confermano varie fonti secondo cui la decisione avviene mentre è in corso con i sindacati la trattative per il rinnovo del contratto nazionale, scaduto a dicembre e prorogato fino a fine aprile.

Per statuto l'Abi, oltre alle attività di consulenza e informazione, su mandato degli associati, li rappresenta *"nel regolamento dei rapporti di lavoro (compresa la stipulazione di contratti collettivi) nei confronti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori"*. A dicembre Intesa Sanpaolo ha annunciato, per i propri dipendenti alcune iniziative come la settimana corta di 4 giorni, lo smart working fino a 120 giorni l'anno senza un preventivo accordo con i sindacati. Nei mesi precedenti aveva anche disposto delle erogazioni una tantum ai propri dipendenti per supplire ai rincari dell'inflazione e dell'energia. Decisioni che avevano provocato malumori in alcune sigle sindacali che avevano lamentato che in questo modo si perdeva la centralità del contratto nazionale.

Intesa San Paolo ha revocato *"il mandato per la rappresentanza sindacale all'Abi per gestire in autonomia la propria partecipazione alla contrattazione. Intesa San Paolo continuerà a partecipare – su invito permanente concordato con Abi – alle future attività del Comitato Sindacale e del Lavoro volte a preparare e a negoziare il rinnovo del Contatto Collettivo Nazionale del Lavoro del settore Bancario"*. Lo afferma il Direttore Generale dell'Abi e segretario del Comitato per gli Affari Sindacali e del lavoro, **Giovanni Sabatini** secondo cui la revoca è datata 27 febbraio.

Intesa Sanpaolo conferma *"di aver comunicato all'Associazione bancaria italiana la revoca del mandato di rappresentanza"*

sindacale e pertanto affiancherà Abi nel confronto con le OOS nazionali a livello di settore, in una fase di particolare importanza come quella attuale” ma anche di mantenere l’adesione all’associazione. Lo rende noto un portavoce del gruppo spiegando che l’istituto avrà anche una trattativa diretta “per fornire il supporto più adeguato al nostro modello organizzativo e al ruolo ricoperto da Intesa Sanpaolo nel nostro Paese”. Questo in un contesto di “piena garanzia dei diritti individuali e collettivi”. “Intesa Sanpaolo – spiega il portavoce – proseguirà nel dialogo con le organizzazioni sindacali nel pieno rispetto dei reciproci ruoli, come sempre avvenuto, continuando a ritenere le relazioni industriali elemento essenziale nel raggiungimento degli obiettivi del gruppo, nell’interesse delle nostre persone e della banca”. Intesa Sanpaolo – afferma la stessa fonte – conferma la centralità del contributo delle persone del gruppo; la piena garanzia dei diritti individuali e collettivi sarà assicurata, nel tempo, nell’ambito della contrattazione collettiva discendente dal confronto con le organizzazioni sindacali nazionali ed aziendali, per fornire il supporto più adeguato al nostro modello organizzativo e al ruolo ricoperto da Intesa Sanpaolo nel nostro Paese”.

L’adesione di Intesa Sanpaolo ad Abi resta confermata.

CCNL ABI: proroga al 30 aprile

Oggi, a Roma, è stata firmata una proroga del CCNL ABI al fine di permettere alle organizzazioni sindacali di elaborare la piattaforma per il rinnovo.

Questo è un importante passo per garantire i diritti dei

lavoratori del settore bancario e finanziario, poiché il contratto collettivo nazionale di lavoro stabilisce le condizioni di impiego e di retribuzione per gli addetti del settore.

Le Organizzazioni sindacali avranno ora il tempo necessario per elaborare la piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo, in modo da poter presentare una proposta completa e ben strutturata ai rappresentanti delle aziende del settore.

È importante sottolineare che la firma di questa proroga rappresenta un impegno condiviso di tutte le parti coinvolte, e si spera che questo spirito di collaborazione continui anche durante i negoziati per il rinnovo del CCNL ABI. In questo modo, si potranno trovare soluzioni che soddisfino le esigenze di entrambe le parti, promuovendo il benessere dei lavoratori e il successo dell'intero settore bancario e finanziario.

Verbale di accordo 28 febbraio 2023

ABI: accordo sulla proroga del CCNL e Foc



Comunicato stampa

ABI, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin

ABI, Fabi, First-Cisl, Fisac-Cgil, Uilca e Unisin – al fine di avviare il percorso per il rinnovo del CCNL – hanno condiviso la sospensione, fino al 28 febbraio 2023, dei termini fissati al 31 dicembre 2022 dal contratto nazionale del 19 dicembre 2019, in scadenza a fine 2022, confermando nel contempo l'applicazione dei trattamenti previsti dal CCNL per le prestazioni rese dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Le Parti hanno inoltre concordato la prosecuzione dell'operatività del Fondo per l'occupazione (F.O.C.), organismo bilaterale del settore all'avanguardia nelle politiche attive del lavoro, con particolare attenzione ai giovani e alla ricollocazione professionale.

L'intesa raggiunta oggi conferma che ABI e Sindacati dei bancari intendono affrontare in modo costruttivo il percorso conseguente alla scadenza del vigente contratto.

Roma, 27 dicembre 2022

ccnl – accordo dicembre 2022

Banche: a dicembre arriva l'ultimo aumento contrattuale

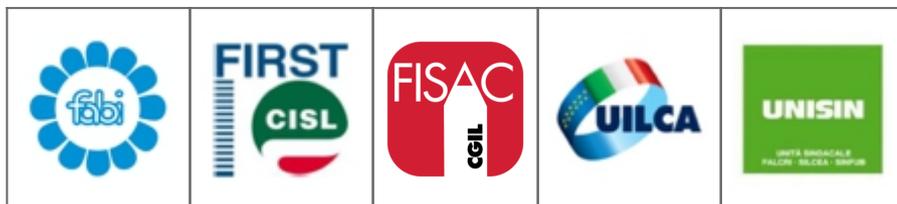
E' scattato il primo di dicembre l'ultimo aumento previsto dal CCNL firmato il 19/12/2019. La tabella che segue riepiloga

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

ISP: le trattative si fanno in azienda, non sui giornali



Le trattative si fanno in azienda non sui giornali:

serve un cambio di atteggiamento!

Il nostro CCNL da anni definisce il 4x9 (prestazione lavorativa settimanale articolata su 9 ore per 4 giornate lavorative a parità di stipendio) per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori del nostro settore ma la Banca non l'ha mai voluto utilizzare.

Il 4x9 è solo una parte della complessa trattativa in corso ma è importante chiarire che l'Azienda – nella sua proposta – ne limita la fruizione escludendo a priori l'applicazione per i Colleghi della Rete e per quelli operanti in turni.

L'impostazione aziendale è inaccettabile perché:

- crea ulteriori differenze tra i Colleghi di Rete e quelli di Governance;
- il 4x9, come il lavoro flessibile, sono modalità lavorative compatibili con l'attività delle filiali, se non già da oggi potranno esserlo nell'immediato futuro in tutte le realtà **e comunque, essendo volontarie e prevedendo una valutazione aziendale ad hoc per ogni singola richiesta, non giustifica l'esclusione a priori di alcune categorie professionali!**
- **In una platea di oltre 70mila persone non si devono introdurre elementi divisi ma lavorare per l'inclusione, ferma la specificità delle varie attività.**

Attribuire al Sindacato posizioni fuorvianti e non veritiere, come si è purtroppo letto, crea confusione e complica ulteriormente una trattativa già di per sé difficile e complessa.

Ribadiamo quindi all'Azienda alcune delle nostre richieste:

- **garantire una fruizione concreta dello Smart Working per tutti i comparti della Banca;**
- **individuare strumenti tecnici che permettano una reale disconnessione al termine del proprio orario di lavoro;**
- **l'erogazione piena del buono pasto anche per tutte le giornate lavorate in Smart Working e il riconoscimento di indennizzi per le spese energetiche e di connessione, oltre ad un contributo per l'allestimento della postazione di lavoro.**

Il perdurare delle rigidità aziendali, unitamente ad una escalation mediatica che va anche al di fuori del nostro settore, rischia di pregiudicare l'esito della trattativa.

Come Organizzazioni Sindacali **svolgeremo tutti gli approfondimenti e le verifiche, anche di natura legale**, per il tempo necessario ad individuare le soluzioni migliori per tutti i Colleghi del Gruppo.

Senza un cambio radicale di atteggiamento nella trattativa da parte della Banca non si giungerà a nessun accordo perché solo un buon accordo, frutto della contrattazione collettiva, può garantire diritti realmente esigibili per tutte le Lavoratrici e i Lavoratori.

Milano, 11 ottobre 2022

**Delegazioni Trattanti Gruppo Intesa Sanpaolo
FABI-FIRST/CISL-FISAC/CGIL-UILCA-UNISIN**