

**Ipotesi di accordo
per il rinnovo
del Contratto Nazionale
del Credito
sottoscritta a Roma
il 19 gennaio 2012**

Contratto Nazionale del Credito

Giovedì 19 gennaio 2012 è stata firmata, dal primo e dal secondo tavolo, l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito, scaduto il 31 dicembre 2010. Se l'intesa troverà l'approvazione dei lavoratori nelle assemblee di prossima indizione, si procederà alla definizione del nuovo Contratto Nazionale (presumibilmente entro marzo), che avrà validità fino al 30 giugno 2014.

Di seguito i termini principali dell'accordo, divisi per argomenti:

- Incremento retributivo pari a 6,05% in tre anni.
- Circa 30.000 assunzioni/stabilizzazioni in tre anni.
- Consolidamento dell'Area Contrattuale.
- Aumento della produttività tramite l'ampliamento dell'orario di apertura degli sportelli.

Commento: il momento di confronto assembleare riveste l'usuale importanza anche alla luce di quanto riaffermato nel Protocollo del 24 ottobre 2011 sugli Assetti Contrattuali, con il quale, oltre al criterio di rappresentanza, di rappresentatività, e quindi di titolarità alla contrattazione e alla conseguente efficacia erga omnes degli accordi, si conferma la volontà delle Organizzazioni Sindacali di sottoporre gli accordi al passaggio democratico delle assemblee dei lavoratori con voto certificato

Area Contrattuale

- Conferma dell'Area Contrattuale.
- Attivazione dei Contratti Complementari per le attività previste all'articolo 3 del Contratto Nazionale (retribuzione -20%; 40 ore lavorative settimanali per i neoassunti, ai lavoratori adibiti successivamente si applica solo l'estensione dell'orario settimanale a 40 ore con recupero di 2 ore e 30 minuti per ogni settimana lavorata). In azienda l'attivazione del contratto complementare definito dal nuovo Contratto Nazionale sarà preceduta dall'attivazione della procedura dell'art 15 dell'attuale Contratto Nazionale.
- Possibilità di rientro di attività date in Outsourcing ad aziende fuori dal Contratto Nazionale del Credito, prevedendo gradualità di applicazione della parte economica fino a 4 anni. Inquadramento iniziale A3L1.

Commento: Queste soluzioni favoriscono il rientro di attività esternalizzate e sono coerenti con quanto richiesto nella Piattaforma rivendicativa e con l'obiettivo di mantenere inalterata l'Area Contrattuale, con tutela e sviluppo occupazionale. Il risultato politico è ancora più importante viste le iniziali richieste di Abi di ampliamento dell'art. 3, nonché alla luce delle numerose operazioni di esternalizzazione, effettuate da diverse aziende

Contrattazione Integrativa

- ☞ Richiamato Accordo Quadro Nazionale del 24 ottobre 2011, rispetto a criteri di rappresentatività e titolarità alla contrattazione e all'efficacia *erga omnes* degli accordi.
- ☞ Durata triennale dei Contratti Integrativi Aziendali.
- ☞ Individuati ulteriori demandi alla Contrattazione di 2° livello: Orario di Lavoro, Organizzazione del Lavoro e Prestazioni di Lavoro. Tali innovazioni, sempre correlate alle previsioni in tema, contenute nell'Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e nel Protocollo di settore del 24 ottobre 2011, hanno carattere sperimentale.
- ☞ La composizione della delegazione aziendale ed esterna deputata alla trattativa è mutuata dai contenuti del Protocollo 24 ottobre 2011. I riferimenti sono al Cia aziendale, in quanto i Cia di Gruppo non sono declinati.
- ☞ Ai lavoratori dipendenti di aziende prive di contrattazione di 2° livello verrà annualmente corrisposta la somma di euro 258,00 quale "elemento di garanzia retributiva", come previsto anche dal Protocollo 24 ottobre 2011.

Commento: Quanto definito sul tema è coerente con l'obiettivo di demandare alla contrattazione decentrata soluzioni coerenti con le specifiche realtà territoriali e aziendali

Occupazione 1/2

- ⌘ Istituito un Fondo per l'Occupazione, alimentato in via solidale da una giornata di lavoro attinta dalle 23 Ore iniziali in Banca delle Ore per i lavoratori delle Aree Professionali e dalle ex festività per Quadri Direttivi e Dirigenti.
- ⌘ Il presidente dell'Abi Giuseppe Mussari, in accoglimento a una proposta sindacale, ha inviato una lettera ai top manager del credito per non aumentare i loro emolumenti e per partecipare al Fondo con il 4% della loro retribuzione.
- ⌘ Il Fondo, della durata prevista di 5 anni, verrà collocato (si tratta di un Ente Bilaterale gestito pariteticamente) all'interno di Enbicredito e, attraverso un suo Regolamento, definirà modalità di funzionamento e controllo.
- ⌘ Il Fondo contribuisce per 3 anni a sostenere nuova e stabile occupazione, attraverso l'erogazione alle aziende di 2.500 euro per ogni assunzione al termine del periodo di prova. E' prevista la possibilità di aumentare tale contributo per le assunzioni effettuate al Sud. Il sostegno del Fondo verrà erogato a fronte di assunzioni a tempo indeterminato, anche apprendisti, per altre tipologie contrattuali, nonché per la stabilizzazione di lavoratori precari.
- ⌘ Il Fondo potrà anche intervenire in favore dei lavoratori interessati dai Contratti di Solidarietà Espansiva (allegato 1). Secondo stime dell'Abi, al netto del contributo del top management, dal 2012 al 2016 le assunzioni stabili potrebbero superare le 30.000 unità.

Commento: Obiettivo in linea con le priorità del Paese e con i contenuti della Piattaforma Sindacale, che si proponeva l'aumento dell'occupazione e la riduzione della precarietà esistente

Occupazione 2/2

- ☞ Per le nuove assunzioni a tempo indeterminato previsto un inquadramento nel 1° Livello della Terza Area Professionale, con applicazione di un salario ridotto del 18% per i primi 4 anni (euro 1.679,89), che seguirà gli incrementi retributivi previsti.
- ☞ In tale periodo, a compensazione, prevista una contribuzione aziendale del 4% come previdenza integrativa.
- ☞ In quest'ambito condivisa l'attivazione del Fondo Previdenziale Residuale di Settore, al quale iscrivere i lavoratori di aziende sprovviste di Fondi aziendali.

Commento: Quanto concordato risponde all'esigenza di crescita occupazionale stabile nel settore e riveste un grande valore sociale, in particolare in un momento di forte crisi economica, ed è conforme alle importanti richieste avanzate in tal senso nella Piattaforma rivendicativa sindacale, inoltre porta a livello di sistema un tema finora lasciato al negoziato aziendale

(in tema occupazione 2 allegati)

Trattamento Economico 1/3

La grave situazione di crisi economica del Paese, che coinvolge anche le banche, ha condizionato la definizione degli incrementi economici

L'aumento è in linea con le richieste avanzate dal sindacato nella Piattaforma rivendicativa e garantisce a regime il recupero dell'inflazione

Trattamento Economico 2/3

- ✎ Condiviso un incremento contrattuale complessivo di 170 euro, corrisposto per 13 mensilità (pari al 6,05% del tasso di inflazione programmata nel triennio: 2,3% per il 2012, 2% per il 2013, 1,9% per il 2014. La Piattaforma richiedeva 207 euro a regime), sotto forma di Elemento Distinto di Retribuzione (Edr: non entra nelle tabelle retributive e non costituisce base di calcolo per voci indirette della retribuzioni, cioè non interviene su istituti nazionali, Tfr, previdenza aziendale e sostitutiva).
- ✎ Gli aumenti avranno la seguente modalità: 46 euro il 1° giugno 2012, 47 euro il 1° giugno 2013 e 77 euro il 1° giugno 2014 .
- ✎ Convenzionalmente la figura professionale media di riferimento per calcolare gli aumenti è A3L4 con 7 scatti e in questa occasione è stata modificata la scala parametrica a regime.
- ✎ Per ottenere questo risultato si è intervenuti sulla decorrenza degli aumenti (non si recupera il 2011 e parte del 2012), sulla sospensione degli scatti di anzianità per 19 mesi (gennaio 2013 - 31 luglio 2014) e sulla riduzione delle voci per il calcolo del Tfr (da gennaio 2012 a dicembre 2014 il calcolo del Tfr sarà solo su stipendio, scatti maturati, importo ex ristrutturazione tabellare).

Trattamento Economico 3/3

- ☞ Nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 luglio 2014 non maturerà l'anzianità di servizio utile al calcolo degli scatti di anzianità.
- ☞ Gli aumenti economici entreranno nelle tabelle retributive da luglio 2014, con tabellazione da tale termine, secondo i criteri che verranno tempo per tempo stabiliti dalle Parti.
- ☞ In questo rinnovo non è stata riconosciuta l'Indennità di Vacanza Contrattuale, per il prossimo, come previsto dal Protocollo sugli assetti contrattuali del 24 ottobre 2011, si è stabilito che verrà riconosciuta una somma corrispondente al 30% del Tasso di inflazione previsto sulla voce "stipendio", a partire dal terzo mese dalla scadenza del Contratto Nazionale.

Riepilogo misure transitorie

- ∞ Il Fondo per il sostegno all'Occupazione e il relativo contributo di una giornata da parte dei lavoratori avranno durata 5 anni.
- ∞ Nel periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 luglio 2014 non maturerà l'anzianità di servizio utile al calcolo degli scatti di anzianità.
- ∞ Gli aumenti economici entreranno nelle tabelle retributive da luglio 2014, con tabellazione da tale termine, secondo i criteri che verranno tempo per tempo stabiliti dalle Parti.
- ∞ Dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2014 il calcolo del Tfr sarà effettuato solo sulle voci tabellari (stipendio, scatti di anzianità, importo ex ristrutturazione tabellare).
- ∞ La fungibilità di mansione all'interno della categoria dei Quadri Direttivi viene ampliata per il periodo di vigenza del Contratto Nazionale a tutti i 4 livelli, con esclusione dei Ruoli Chiave.

Orario di Sportello

- ⌘ Le aziende potranno procedere a un'apertura degli sportelli, dal lunedì al venerdì, dalle 8 alle 20, dopo un confronto con il sindacato sui termini e le modalità organizzative. Tale confronto avrà durata massima 10 giorni, anche con la partecipazione delle segreterie nazionali.
- ⌘ Una eventuale anticipazione o il prolungamento degli orari di apertura degli sportelli (dalle 7 del mattino, e dalle 20 alle 22) potrà invece effettuarsi solo previo accordo sindacale in tal senso nelle singole aziende. Anche in questo caso il confronto dovrà esaurirsi entro 10 giorni.
- ⌘ Resta comunque invariato l'orario individuale giornaliero di lavoro e la durata di adibizione allo sportello.
- ⌘ Le aziende procederanno in via preventiva a un censimento dei lavoratori che si offrono volontari per svolgere la loro attività nelle filiali coinvolte da tali orari.
- ⌘ Sempre in tema di orari collegati a una miglior gestione organizzativa, verrà effettuato un monitoraggio tra orario contrattuale/orario di fatto, con riferimento a effettiva fruizione di ferie, Banca delle Ore e festività soppresse.

Commento: Le Organizzazioni Sindacali hanno definito limiti e modalità di gestione di un processo coerente con l'ottica di favorire la tutela e l'incremento occupazionale, un servizio più efficiente alla clientela e una crescita di produttività in una fase di crisi delle aziende e di generale riduzione delle attività

Rischi Professionali

Ampliata la copertura dei rischi professionali (civili, penali e amministrativi) per tutti i lavoratori, prevedendo a carico delle aziende anche eventuali sanzioni pecuniarie.

Si precisa che tale tutela riguarda le azioni penali connesse agli obblighi di legge relativi a lotta all'usura, antiriciclaggio, Mifid e Privacy.

Commento: si è ottenuta un'estensione delle coperture dei rischi per materie che coinvolgono in modo diretto l'attività quotidiana delle lavoratrici e dei lavoratori

Sistema Incentivante/Premio Aziendale

- ⌘ Ottenuta la piena titolarità di negoziazione del Sistema Incentivante attraverso la possibilità di concordare, in alternativa alle attuali previsioni, un unico Premio "Variabile di Risultato" (Premio Aziendale e Sistema Incentivante) con una procedura di confronto tra Aziende e Organizzazioni Sindacali.
- ⌘ Per i criteri di determinazione di tale Premio vengono richiamati i principi indicati da Banca d'Italia e dalle Autorità Internazionali, in particolare rispetto alla valutazione dei risultati nel lungo periodo.

Commento:

- ⌘ ***Si tratta di una svolta significativa nell'ambito delle relazioni industriali, che supera la discrezionalità aziendale in tema di Sistema Incentivante e risponde all'esigenza di governo del salario variabile e, indirettamente, di contrasto alle pressioni commerciali***
- ⌘ ***Sarà obiettivo del sindacato adottare un approccio persuasivo verso le aziende, affinché la trattativa sul Premio Variabile di Risultato si sostituisca a quelle precedenti e separate su Premio Aziendale e Sistema Incentivante***

Long Term Care

- ❧ Acquisito il raddoppio del contributo aziendale per ogni lavoratore da 50 a 100 euro.
- ❧ Tale raddoppio della contribuzione potrà essere indirizzato, su delibera del Consiglio di Amministrazione della Casdic, che gestisce la Long Term Care, verso un miglioramento delle prestazioni.

Commento: Importante risultato in termini sociali, che conferma il grande valore di questa innovativa copertura assistenziale, ottenuta con il precedente Contratto Nazionale

Commissioni - Osservatori

Immediato insediamento

- **Commissione su Fondo Residuale di Settore:** destinato ai lavoratori dipendenti di aziende prive di previdenza complementare.
- **Commissione Inquadramenti:** i lavori avranno la durata necessaria a rivisitare l'intero capitolo Inquadramenti e il successivo recepimento in Contratto Nazionale.
- **Commissione Coordinamento Norme Apprendistato:** adeguamento dell'Accordo di settore del 23 giugno 2005 alle nuove norme di legge.
- **Commissione Armonizzazione Orari:** le innovazioni dell'orario di sportello richiedono un riordino di tutta la materia.
- **Commissione Semplificazione Normativa:** la costruzione normativa del Contratto Nazionale richiede un riordino delle norme e un superamento di quelle obsolete.
- **Commissione Salute e Sicurezza:** comprensiva dell'accordo sui Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per l'immediato recepimento in Contratto Nazionale.
- **Commissione Conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro:** recepimento degli indirizzi contenuti nell'Avviso Comune del 7 marzo 2011 sottoscritto dall'Abi e da Cgil, Cisl e Uil, in tema di permessi per congedi parentali, part time, ecc...

Si riuniranno inoltre con periodicità:

- **Osservatorio sulla Responsabilità Sociale d'Impresa**
- **Osservatorio sulla Produttività**

Commento: la necessità di accelerare la definizione dell'ipotesi di rinnovo non ha consentito di affrontare questi aspetti innovativi e molto significativi in modo compiuto. Si è quindi assunto l'impegno condiviso di lavorare da subito alle nuove norme per l'inserimento nel testo

**SEDE**

00187 ROMA
VIA LOMBARDIA 30
TEL. 06.420.35.91
FAX 06.484.704
e-mail: uilca@uilca.it
pagina web: www.uilca.it

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International - UNI

La Segreteria Nazionale

Ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito – 19 gennaio 2012**Allegato 1**

Solidarietà Espansiva

Il Contratto di Solidarietà Espansiva è uno strumento finalizzato a favorire l'occupazione stabile dei giovani, che, all'interno dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale, si intende valorizzare e sostenere, attraverso la contribuzione del costituendo Fondo per l'Occupazione.

La solidarietà espansiva, pur disciplinata dalla Legge n. 863 del 1984, è entrata a far parte del settore del credito con l'Accordo dell'8 luglio 2011 sulle modifiche al Fondo di Solidarietà, che ne ha introdotto la fattispecie e, al fine di incentivarla, il versamento della contribuzione correlata a carico del Fondo stesso per i periodi interessati.

I Contratti di Solidarietà Espansivi, disciplinati dall'articolo 2 della Legge 863/84, sono applicabili nei casi di riduzione stabile dell'orario di lavoro, attuato con la volontarietà dei lavoratori interessati, per un massimo di 48 mesi pro capite, con la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale a copertura delle ore non lavorate dai soggetti interessati.

Diversamente da quanto accade con i Contratti di Solidarietà Difensivi, per i quali sono previste integrazioni salariali, per gli Espansivi non è stabilito alcun ristoro economico per il lavoratore che accede alla fattispecie, se non la predetta contribuzione correlata.

I benefici a vantaggio dell'azienda che assume, derivanti dall'applicazione di tale norma di legge, sono rappresentati da contributi economici pari al 15% della retribuzione lorda prevista dal Contratto Nazionale di categoria per il livello di inquadramento per il primo anno, del 10% per il secondo e del 5% per il terzo anno. In alternativa, la norma prevede che per i lavoratori fino a 29 anni, e per i primi 3 anni di lavoro, l'azienda possa versare la quota di contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti.

Di particolare interesse risulta essere l'articolo 5 (la cui previsione sembrerebbe compatibile anche con l'attuale nuova disciplina sulle pensioni) che stabilisce per i lavoratori con un'età inferiore a quella richiesta per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e che abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione, il trattamento di pensione previsto a integrazione della retribuzione, nel limite massimo della retribuzione percepita prima della trasformazione del rapporto di lavoro. In questo caso la condizione è che ci sia un accordo collettivo aziendale cui il lavoratore dovrà aderire entro un anno dalla stipula e che la riduzione di orario sia almeno della metà dell'orario stabilito.

A differenza dei Contratti di Solidarietà Difensivi, per i lavoratori che riducono l'orario di lavoro attraverso la fattispecie di cui sopra, non è inibita la possibilità di svolgere altra attività fermo restando le clausole dell'art. 34 del Contratto Nazionale.



**SEDE**

00187 ROMA
VIA LOMBARDIA 30
TEL. 06.420.35.91
FAX 06.484.704
e-mail: uilca@uilca.it
pagina web: www.uilca.it

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a Union Network International - UNI
La Segreteria Nazionale

**Ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito – 19 gennaio 2012
Allegato 2**

Agevolazioni per l'azienda che assume con Contratto di Apprendistato (3 anni)

- Contributo Decreto Salva Italia, che incentiva con 10.600 euro di detrazioni fiscali le assunzioni di donne e giovani

L'articolo 2 del [d.lg. nr. 201/2011](#) prevede che, a partire dal 2012, le aziende potranno dedurre dal reddito di impresa un importo pari a l'Irap pagata e determinata in base alle spese del personale.

L'agevolazione passa a 10.600 euro per i lavoratori di sesso femminile, nonché per quelli di età inferiore ai 35 anni **(in precedenza erano 4.600 per ogni lavoratore impiegato)**; importo che diventa pari a 15.200 euro (prima 9.200 euro) per ogni incremento occupazionale di lavoratrici e giovani nelle aree svantaggiate: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.

- Contributo Dal Fondo per l'Occupazione

Importo di 2.500 euro per tre anni (durata apprendistato).

- Contribuzione previdenziale agevolata

L'aliquota dovuta per gli apprendisti è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

- Se il lavoratore proviene dalla sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà del Credito, all'azienda che assume spetta un incentivo mensile pari all'importo dell'assegno emergenziale riconosciuto al lavoratore e l'importo della contribuzione correlata all'assegno.

