

# Bancoonote

**Novembre/Dicembre 2023**

**GALLERIA FOTOGRAFICA MOSTRA "FATE"**

**APPUNTI SUL RINNOVO DEL CCNL ABI**



VI AUGURIAMO

*Buone Feste*





**Un  
ringraziamento  
speciale alla  
fotografa Manola  
Biggeri da parte  
del  
Coordinamento  
Donne Fisac  
Brescia.**

# UN CCNL DAL CUORE ROSSO...

Il 23 novembre scorso, dopo mesi di trattativa, si è giunti tra OO.SS. e ABI alla firma dell'ipotesi di accordo per il rinnovo del nostro CCNL ABI.

La nostra segreteria lo ha definito un CCNL dal cuore rosso per sottolineare come insieme alla parte economica, si sono ottenute delle conquiste importanti sul piano normativo care al nostro sindacato.

Infatti molte delle richieste inserite nella piattaforma, una nuova stagione per le retribuzioni, diritti, tutele, occupazione, gestione delle trasformazioni, un reale benessere lavorativo, la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, erano tutte rivendicazioni nostre in categoria, ma che si trovavano anche a partire dal congresso CGIL di Rimini.

Per quanto riguarda la parte economica abbiamo ottenuto l'intera somma richiesta di aumento, 435 euro per il livello medio 3^ area 4^ livello, di cui oltre il 50% già subito a dicembre, insieme ad un "una tantum" equivalente a 5 mesi di arretrati. Un buon risultato sia in termini di recupero dell'inflazione sia di riconoscimento a favore delle lavoratrici e dei lavoratori, della produttività del nostro settore. Sempre in riferimento alla parte economica, abbiamo ottenuto il ripristino della base piena di calcolo del Tfr, a partire dal 1° luglio 2023, che avrà importanti risvolti previdenziali, soprattutto per le giovani generazioni.

Oltre alla parte economica, come Fisac avevamo l'obiettivo di non incentrare la trattativa solo sulle rivendicazioni economiche lasciando indietro tutele e diritti, con un'attenzione particolare alle rivendicazioni di genere.

Una conquista è stata la riduzione di 30 minuti dell'orario di lavoro settimanale. Naturalmente, in un'ottica di maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, avremmo auspicato di ottenere le 35 ore settimanali richieste inizialmente nella piattaforma, ma ci teniamo a sottolineare che nel corso della mediazione, la conquista della mezz'ora di riduzione si è avuta grazie alla costanza della nostra sigla.

Sul tema maternità si è ottenuto il riconoscimento del pieno trattamento economico alle lavoratrici in gravidanza a rischio, che finora era pagato per soli cinque mesi. Verrà perciò retribuito al 100% l'intero congedo di maternità obbligatoria, anche i mesi di interdizione anticipata (la cosiddetta gravidanza a rischio) e saranno le aziende che si impegneranno ad integrare l'indennità INPS pagata all'80%. Questa era una nostra richiesta forte, dato che nel settore ABI tale riconoscimento era presente grazie alla contrattazione di secondo livello solo nelle aziende più grandi, ma restavano escluse le colleghe delle aziende di dimensioni più contenute, dove nonostante la presenza femminile sia prevalente le tutele reali sono più fragili.

Sempre nel campo delle tutele, la dichiarazione congiunta ABI e sindacati del credito e assicurazioni in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro del 12 febbraio 2019, viene inserita nel contratto nazionale. Tale accordo, che era nato 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, diventerà parte dell'articolato del contratto, e non più solo un allegato così come era previsto precedentemente. (Per inciso, anche l'accordo nazionale dell'8 febbraio 2017 sulle politiche commerciali e l'organizzazione del lavoro diventa parte integrante del contratto).

Successiva alla firma del Contratto Nazionale, le organizzazioni sindacali insieme ad ABI hanno concordato una proroga del "Protocollo d'intesa per favorire il rimborso dei crediti da parte delle donne vittime di violenza di genere," che era stato firmato a Roma il 25 novembre 2019.

L'impegno preso nel 2019, con validità biennale, era quello di impegnarsi a sostenere le donne vittime di violenza. Il protocollo originale prevedeva la sospensione dei pagamenti delle rate dei mutui e/o dei prestiti e l'allungamento delle scadenze finanziarie per le donne inserite in percorsi di protezione e in difficoltà economica. Già prorogato nel 2021, il Protocollo vede una ulteriore proroga in questo contesto storico in cui ancora con maggiore forza le parti stipulanti (l'ABI e le organizzazioni sindacali tutte) si impegnano fattivamente nel contrasto alle violenze di genere e nel contribuire alla diffusione di una cultura volta a sradicare questa piaga sociale. Nel campo della malattia si è ottenuto un ampliamento del periodo di comporto. Per coloro che sono affetti da disabilità grave riconosciuta (ai sensi dell'art. 3, comma 3, Legge 104/1992) viene ampliata del 50% la durata del periodo in cui è possibile assentarsi per malattia o infortunio con la garanzia del diritto alla conservazione del posto rispetto alle precedenti norme contrattuali. Riguardo al FOC, Fondo per l'Occupazione, l'ipotesi di intesa amplia le possibilità di ricorso a tale fondo da parte delle banche ed amplia le sue stesse funzioni con l'obiettivo di favorire ancora di più nuovo lavoro nel settore e di far crescere l'occupazione al Sud. Per favorire la buona e stabile occupazione sono previsti incentivi per le assunzioni e le stabilizzazioni. Dal 1° gennaio 2024 ci sarà un incremento degli incentivi economici erogati dal F.O.C., si passa dai precedenti € 2.500 previsti in passato a € 3.500 annui (per 3 anni) per le assunzioni a tempo indeterminato (o stabilizzazione) di: giovani disoccupati fino a 36 (prima 32) anni di età; disoccupati, cassaintegrati e lavoratrici/lavoratori in mobilità; donne (ora qui indipendentemente dall'area geografica). Sono poi, previsti incentivi ulteriormente maggiorati per: assunzioni/stabilizzazioni persone con disabilità (€ 4.200); assunzioni/stabilizzazioni di lavoratrici/lavoratori nelle regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione (€ 4.500) con specifica ulteriore maggiorazione (€ 5.500) per assegnazioni nella stessa provincia di residenza. Si punta chiaramente all'obiettivo di ridurre l'elevata mobilità territoriale a cui le persone assunte al Sud sono state spesso sottoposte). Un ulteriore incentivo è stabilito se con le assunzioni si incrementa il livello degli organici; l'importo è condizionato alla non attivazione di riduzioni di organico e all'assenza di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei 12 mesi successivi all'assunzione, evidente è lo scopo di contrastare la progressiva riduzione degli occupati nel settore. Le novità mirano a migliorare la sinergia tra il Fondo per l'occupazione (Foc) e il Fondo di solidarietà anche in chiave di ricambio generazionale. Sul Capitolo Pari Opportunità e Inclusione, c'è un impegno preciso delle parti, che condividono di introdurre nel Ccnl, in occasione della stesura del testo coordinato, due specifici ambiti, rubricati come "pari opportunità" ed "inclusione" in cui verranno richiamate le tematiche afferenti ai due settori. Tali tematiche dovranno essere valorizzate dal lavoro della Commissione nazionale pari opportunità (art.15) e della Commissione politiche per l'inclusione (art.17). Per noi donne della Fisac la distinzione terminologica e reale dei due ambiti è fondamentale. Il tema "pari opportunità" riguarda tutte le donne, che rappresentano "la metà del genere umano" e non una minoranza da tutelare. Il discorso di "inclusione", è un concetto che sia in ambito lavorativo che fuori, sta a significare che chiunque vada incluso e tutelato, e debba sentirsi accolto, a prescindere dalle diversità sue proprie, per orientamento sessuale, religioso, disabilità, che sia di famiglia tradizionale, coppia di fatto o unione civile. Per entrambi gli ambiti l'impegno e la sensibilità delle donne della Fisac si è sempre fatta sentire. Tornando alla firma dell'ipotesi di accordo del CCNL ABI pensiamo che i buoni risultati ottenuti siano dovuti anche alle presenze femminili nel corso della trattativa, in particolare della nostra segretaria generale donna Susy Esposito e di una presidente del Comitato Affari Sindacali e del Lavoro donna, Ilaria Maria Dalla Riva.