

LE PERSONE PRIMA DI TUTTO



LAVORO, RETRIBUZIONI
E DIRITTI NELL'ERA DIGITALE



Piattaforma per il rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del settore **Creditizio e Finanziario**



IL CONTESTO

Il ccnl del credito può ambire ad essere riferimento identitario non solo per le lavoratrici e i lavoratori del settore, ma anche per l'intero sistema delle relazioni sindacali e, dunque, per le imprese e per il tessuto sociale e civile del nostro Paese, che alle banche affidano le proprie istanze e aspettative di supporto alla crescita economica e allo sviluppo pacifico e sostenibile, soprattutto in questa fase storica. Il settore è scosso dall'innovazione tecnologica portata anche dall'intelligenza artificiale, di cui oggi già si vedono gli effetti e i principi ESG rivestono un ruolo importante per definire un contratto che comprende oltre 260.000 dipendenti e sono tra le linee che ispirano le proposte di rinnovo.

Credito e risparmio, malgrado costituiscano asset strategici, servizi essenziali e presidi di democrazia - come afferma la stessa Costituzione - sono a rischio, a causa della progressiva disgregazione delle reti di relazione e dei servizi di pubblica utilità che garantiscono uno sviluppo economico socialmente inclusivo. È in crisi, insomma, la funzione di "utilità sociale" dell'iniziativa economica, di cui all'art. 41 della nostra Costituzione. Le banche rischiano di allontanarsi dai bisogni reali delle persone, perché la concentrazione degli istituti e la chiusura degli sportelli continuano a erodere occupazione e servizi fisici, minando la coesione sociale di persone, famiglie, imprese. Tali fenomeni non sono affatto inevitabile conseguenza della trasformazione tecnologica e digitale, ma derivano da scelte di politica industriale non lungimiranti e puramente opportunistiche, mirate a ridurre in modo sistematico i costi e i livelli occupazionali, trascurandone gli impatti sociali.

Il settore bancario si è evoluto e non rappresenta più solo il punto di raccolta del risparmio e di erogazione dei finanziamenti ma propone anche servizi assicurativi, per

la previdenza, per la tutela sanitaria oltre che servizi di pagamento digitali.

Lo sviluppo e l'innovazione tecnologica hanno rimodulato le relazioni fra le persone e fra le imprese e anche la fornitura dei servizi finanziari ne è stata coinvolta: la riduzione delle filiali nei territori e la maggior presenza nel mondo digitale con app e banche on-line, soprattutto per certe fasce della popolazione, hanno significato maggiore difficoltà nell'accesso al mondo bancario.

L'evoluzione del modello banca-assicurazione, che pure avrebbe dovuto rafforzare la capacità delle banche di erogare credito, ne ha invece accresciuto gli squilibri allocativi. Il processo di concentrazione del sistema bancario è in Italia più accentuato che in qualsiasi altro Paese europeo. Le conseguenze sociali di tutto ciò sono la contrazione di decine di migliaia di posti di lavoro e una desertificazione territoriale che penalizza soprattutto le fasce più anziane della popolazione italiana (a fronte del basso grado di utilizzo dei servizi bancari online rispetto alla media europea) nonché le aree produttive meno digitalizzate.

I processi di fusione e i salvataggi operati dal sistema bancario delle banche in crisi hanno ridotto negli ultimi 5 anni di oltre 20.000 unità il numero delle/degli occupate/i del settore, seppur accompagnate/i al prepensionamento volontario grazie agli strumenti negoziali di settore, e determinato la soppressione di circa 5.000 sportelli, lasciando ulteriori 673 comuni senza un presidio. Ad oggi il 42% dei comuni non ha sportello bancario, soprattutto nelle aree più bisognose di sviluppo economico dove vivono più di 4,5 milioni di persone.

Al moltiplicarsi delle aree desertificate, fattore di rischio di ulteriori processi di emarginazione nel Paese, si associano, all'interno della popolazione bancaria (lavoratrici e lavoratori del settore) gli effetti negativi della grande, costante, pervasiva

riorganizzazione del lavoro orientata incessantemente alla riduzione dei costi e prepotentemente al profitto. Essa è fondata sulla acritica introduzione, mai negoziata con le Parti sociali, di “People Analytics” nonché di algoritmi di estrazione e gestione di dati riferiti all’attività di lavoro opachi e “chiusi”, i cui criteri di costruzione rimangono sconosciuti e inaccessibili alle lavoratrici e ai lavoratori. Rincorrendo miti di pura efficienza, tali sistemi automatizzati intenderebbero attuare una misurazione scientifica delle performance individuali, fondata su discutibili criteri di oggettività, e soprattutto un ossessivo controllo di gestione, grazie a valutazioni comparatistiche basate sull’estrazione di dati e indicatori di produttività. Con tali strumenti di pressione commerciale di “seconda generazione” è messa a rischio, oltre alla privacy, anche e soprattutto la coesione sociale nel mondo del lavoro. I danni che si producono non solo vulnerano la salute individuale e il benessere collettivo delle persone del lavoro, ma depauperano lo stesso patrimonio delle banche: è sempre più diffuso un sentimento di abbandono emotivo (c.d. “quite quitting”), che si traduce immancabilmente in disaffezione, in senso di estraneità rispetto ad obiettivi aziendali, perseguiti con politiche sempre più aggressive, e infine nel grande abbandono (c.d. “great resignation”), ovvero nella fuga di intere masse di lavoratrici e lavoratori alla prima soglia dell’età del prepensionamento. Né è trascurabile il dato relativo all’abbandono da parte delle/dei più giovani, che percepiscono la domanda di lavoro nel settore come fondata su aspettative opportunistiche e di breve respiro anziché sulla prospettiva di rapporti di fiducia e di durata.

La sfida per le organizzazioni sindacali è quella di rendere il sistema bancario più attrattivo per le/i giovani, che con una certa frequenza oggi lo abbandonano dopo solo qualche anno dall’assunzione, e più vivibile per coloro che vi lavorano e subiscono il disagio per le pressanti politiche commerciali che producono danni alla salute, di cui lo stress da lavoro

correlato è la condizione psicofisica di malessere più evidente.

Contro le attuali derive destrutturanti e individualistiche che impoveriscono il settore occorre rafforzare la prospettiva di azione di tutela collettiva, introdurre più efficaci strumenti di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e delle lavoratrici e dei lavoratori nella gestione dei processi d'impresa, nonché potenziare le strutture di raccordo tra primo e secondo livello della contrattazione collettiva. Occorre una gestione condivisa dei processi tecnologici e degli obiettivi di trasformazione legati all'IA, nonché una verifica di coerenza tra obiettivi e processi, riconoscendo effettivo e continuativo spazio di azione negoziale alla “cabina di regia” di settore.

Un miglior ambiente di lavoro è la base su cui costruire una sana, proficua e sostenibile relazione tra impresa, clienti, territorio e lavoratrici/lavoratori; per questo riteniamo che lo sviluppo della contrattazione, anche di secondo livello, sia il percorso ideale per riaffermare i principi ESG, che migliorano la vita delle persone e di coloro che si relazionano con le banche.

LE PRIORITÀ DI TUTELA COLLETTIVA:

LAVORO, RETRIBUZIONE, SALUTE E WELFARE, RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il percorso rivendicativo è sempre stato caratterizzato da attenzione, coerenza, lungimiranza e perseveranza. La piattaforma propone rivendicazioni nate dal nuovo contesto che si affiancano a richieste precedentemente avanzate e ancora attuali.

Il capitolo “lavoro” è centrale nella nostra proposta rivendicativa di rinnovo del ccnl. È necessario anzitutto recuperare, restituire senso al lavoro di ciascuna persona nell'intero ciclo di vita professionale: il riconoscimento del significato, dello scopo e del valore relazionale del lavoro quotidiano, minacciato dalla sua mercificazione ad opera della tecnologia digitale e dell'IA, è il più potente motore di affermazione e trasformazione sociale. Le persone hanno bisogno non solo di armonizzazione vita-lavoro, di privacy, di tempi adeguati di disconnessione “dal” lavoro, ma di relazioni autenticamente umane “nel” lavoro, nei luoghi e nei tempi della produzione.

Il ccnl deve riaffermare che la contrattazione è un mondo di persone e non di fattori produttivi.

Le persone hanno bisogno di spazi fisici in cui si svolga, si realizzi la comunità del lavoro. L'ambiente di lavoro è per l'art. 2 della Costituzione una insostituibile e incoercibile “formazione sociale” in cui si genera valore relazionale e valore creativo d'impresa. È necessario, per questo, restituire alle banche il dovere dell'utilità sociale e della promozione di uno sviluppo pacifico e sostenibile, che non è solo un vincolo giuridico,

ma una straordinaria opportunità di recupero reputazionale. Occorre assicurare l'esercizio, per via contrattuale, di una vigilanza sindacale attiva e strutturata sui processi aziendali, elemento di garanzia anche di buona rendicontazione di sostenibilità sociale. In tal modo la trasformazione digitale, già largamente realizzata, e l'incipiente implementazione dell'intelligenza artificiale dovranno svolgere, secondo le prescrizioni della Legge 132/2025, un ruolo complementare e di supporto al lavoro, e non sostitutivo delle persone. Scopo della legge e della presente piattaforma rivendicativa è di valorizzarne appieno, anche attraverso la leva formativa, le capacità e le aspettative relazionali e professionali, mediante percorsi di apprendimento e aggiornamento continuo ("lifelong learning") atti a garantirne la piena occupabilità ("employability"). Si tratta di processi che non riguardano solo le scelte tecnologiche, ma il modello di business.

Parlare di benessere lavorativo significa porre le donne e gli uomini che lavorano nel settore bancario come fattore decisivo per la crescita delle aziende: non solo per la produzione di utili, ma anche come occasione di redistribuzione del valore tra coloro che lo hanno prodotto, come opportunità di sviluppo personale, di acquisizione di nuove competenze, e di perseguimento di valori quali l'inclusione e la solidarietà, da sempre nel DNA del settore del credito, un tempo più legato al territorio ed ora più abbracciato all'etere.

Le attività legate al digitale sono diventate, nel tempo, nuova modalità di erogazione dei servizi creditizi e finanziari, fino a ieri basati su modelli e canali distributivi tradizionali. Al fine di preservare sicurezza, integrità di dati e di procedure, che rendono possibile l'erogazione dei servizi, deve esserne riconosciuta la funzione strategica di presidio del credito e del risparmio. Tali attività devono pertanto rientrare a pieno titolo nell'area contrattuale, così come deve essere riconosciuta la conseguente piena tutela contrattuale dell'Information and

Communication Technology (ICT) e della filiera di attività che garantiscono lo sviluppo e l'ordinata operatività del credito e del risparmio.

Occorre altresì stabilire per via contrattuale il divieto di adozione e di utilizzo, nel settore, di sistemi automatizzati che non riservino all'intervento umano le fasi del monitoraggio, della selezione, della valutazione e della decisione rispetto ai dati assunti e trattati.

Nell'elaborazione dei piani di impresa del settore bancario è tuttavia imprescindibile garantire non solo la qualità del lavoro umano, ma anche l'introduzione necessaria di clausole sociali di salvaguardia, per accompagnare con adeguate tutele contrattuali i processi di transizione e di migrazione dell'occupazione tra imprese. Ma soprattutto è indispensabile la salvaguardia dei livelli occupazionali e raccogliere la sfida dell'aumento complessivo della buona occupazione, a presidio dei necessari livelli di servizio, anche nell'interesse pubblico. A tale proposito sono rivolte anche tutte le proposte di modifica ed estensione del FOC (premialità aggiuntive per assunzioni, alta formazione, ecc.).

Diventa dunque necessario instaurare un clima di condivisione tra imprese e organizzazioni sindacali nella definizione delle strategie dei piani industriali, in coerenza con quanto definito dal ccnl in tema di partecipazione, per poter meglio raggiungere l'obiettivo di più elevate retribuzioni, ambienti lavorativi sicuri e confortevoli, soddisfazione della clientela e redditività sostenibile, contrastando l'odioso fenomeno delle pressioni commerciali.

Il capitolo "retribuzione" rappresenta uno degli snodi decisivi per il futuro della categoria e del ccnl. Occorre contrastare la deriva destrutturante dell'individualizzazione del rapporto di lavoro, che fa della retribuzione discrezionale e della contrattazione retributiva individuale una potente leva

gestionale. Ingiustificabili divari retributivi anche di genere, scarsa trasparenza e precarietà dei trattamenti economici, incoerenza di sistemi di incentivazione individuale, utilizzo distorto di clausole di bonus-malus, sono fattori che disgregano le certezze di un'adeguata retribuzione collettiva e mortificano le aspettative di vita "libera e dignitosa" di cui all' art. 36 della Costituzione. Occorre perciò rafforzare la struttura della retribuzione, aumentare il tabellare, l'importo e il numero degli scatti di anzianità e l'importo delle indennità. Occorre inoltre ricondurre alla contrattazione collettiva tutte le forme di premialità e di incentivazione applicate nel settore, con l'obiettivo primario di realizzare sane e giuste politiche redistributive e di colmare i divari ingiustificati. Si tratta di stabilire nel ccnl di settore un parametro di rapporto certo e non superabile tra premio contrattuale collettivo e sistemi incentivanti discrezionali, stimolando - mediante la contrattazione articolata - la redistribuzione dei risultati d'impresa e contrastando, fino ad azzerarlo, il gender pay gap. Occorre difendere e valorizzare il tempo di lavoro (l'ora di lavoro) come parametro unitario di certezza e garanzia della retribuzione contrattata.

La giusta rivendicazione di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione tabellare, resa possibile dai recuperi di efficienza ottenuti con l'impiego delle nuove tecnologie, deve accompagnare i processi di trasformazione tecnologica in atto, evidenziando ulteriormente il valore incrementale della retribuzione contrattata e contribuendo a salvaguardare i livelli occupazionali e a promuovere un nuovo modello sociale, dove trovino spazio le esigenze e le legittime aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori.

Accanto alla rivendicazione incrementale "diretta", occorre presidiare anche la retribuzione indiretta e la retribuzione differita: si tratta di diritti già considerati generalmente "acquisiti" a livello individuale, ma che devono divenire principi

indiscussi, in quanto garantiti anche dalla contrattazione collettiva di settore. Occorre consolidare soglie minime di contribuzione datoriale obbligatoria, in rapporto alla retribuzione diretta, sia per la previdenza complementare, sia per il welfare occupazionale. L'importanza politica di un ombrello contrattuale di garanzie retributive di settore si coglie soprattutto con riferimento alle aggregazioni societarie e all'esigenza di offrire certezza e omogeneità di tutele in caso di mobilità, con la garanzia di portabilità delle contribuzioni datoriali.

Il capitolo “salute e welfare” mette in evidenza le priorità di settore su temi fondamentali e sensibili.

Il deterioramento del clima di lavoro, caratterizzato da disaffezione, diffuso malessere e disinvestimento fiduciario, pongono l'urgenza di introdurre nel ccnl strumenti che rendano convergenti il lavoro di RSA e RLS, con l'obiettivo di rafforzare e rendere più efficace la negoziazione collettiva delle condizioni di lavoro. Occorre rilevare gli indicatori di costrittività organizzativa legati alle nuove modalità di lavoro e alle pressioni commerciali, anche mediante periodici questionari di clima condivisi con le organizzazioni sindacali. Occorre in tal modo superare l'autoreferenzialità e la genericità dei documenti di valutazione dei rischi presenti nel settore, in cui ancora oggi non sono riconosciuti specifici fattori di stress lavoro correlato.

È indispensabile una gestione condivisa tra parti sociali dei processi di implementazione digitale, che hanno sempre un forte impatto su privacy e salute delle persone del lavoro: tema che coinvolge i diritti individuali, ma anche i diritti collettivi. Occorre tenere insieme questioni che hanno a che fare con la “security” informatica e patrimoniale aziendale, da un lato, e con la “safety”, ovvero la vita e la libertà delle persone, dall'altro.

Documenti di valutazione del rischio sanitario (D.Lgs. 81/2008), Valutazioni di impatto sulla protezione dei dati (DPIA), Modelli di Organizzazione e gestione (D.Lgs. 231/2001), cronoprogrammi di due diligence e rendicontazione di sostenibilità (D.Lgs. 125/2024), non sono “questioni tecniche” estranee all’attività di contrattazione collettiva, gestibili unilateralmente dalle banche, ma richiedono processi regolativi necessariamente condivisi con le rappresentanze sindacali, a garanzia di una piena tutela dell’irrinunciabile bene-salute individuale e collettivo, delle pari opportunità e dell’inclusione.

Vogliamo valorizzare e rafforzare la contrattazione “sociale”: salute, sostegno a donne, giovani, famiglie, cura delle persone vulnerabili e anziane, anche tramite il pieno riconoscimento della figura della/del caregiver.

Il welfare offerto dalle imprese del settore a lavoratrici e lavoratori è indubbiamente tra i più avanzati, ha il pregio di scaturire in larga parte dalla contrattazione collettiva aziendale e prevede in molti casi forme di gestione bilaterale. Tuttavia, esso esprime ancora tutele disomogenee nel settore, con tipologie di approccio e livelli di prestazioni anche molto diversi tra imprese. Inoltre, esso soddisfa prevalentemente bisogni di “consumo” individuale di lavoratrici e lavoratori attivi, configurandosi generalmente come semplice forma di salario integrativo, e non anche come formula di protezione collettiva dal rischio di eventi futuri ed incerti.

Occorre oggi un welfare innovativo, solidale e inclusivo, che aumenti la percezione di sicurezza psicologica e sociale delle persone di fronte all’incertezza del futuro, che rafforzi il cosiddetto “contratto relazionale” e stimoli a investire nel rapporto di lavoro e nella fiducia di lungo termine. Serve un “ombrello contrattuale” di settore, capace di proteggere le persone e i loro nuclei familiari, a partire dal coniuge della lavoratrice/del lavoratore. Occorre rafforzare mediante

un deciso aumento del contributo economico datoriale l'istituto di LTC anche con estensione ai familiari delle/dei dipendenti del settore. Si possono porre in tal modo le basi per strutturare un welfare occupazionale di settore che, integrando le prestazioni offerte dai servizi pubblici a beneficio di una comunità più ampia, dia significato concreto e respiro prospettico all'“utilità sociale” dell'iniziativa economica, per la pace e il bene comune.

Il capitolo “responsabilità sociale di impresa” deve costituire una nuova importante frontiera delle relazioni industriali di settore. L'introduzione dei nuovi vincoli legislativi, derivanti dalla Direttiva CSRD e dal Decreto Lgs. 125/2024, pone l'esigenza di un vero e preventivo coinvolgimento sindacale nella obbligatoria rendicontazione di sostenibilità e nella fissazione e nel monitoraggio di piani correttivi di “due diligence” sociale (c.d. “cronoprogrammi”). Il rispetto degli impegni derivanti dalla contrattazione collettiva (in tema di diritti, retribuzione, salute e welfare) deve tradursi anche in vere e proprie procedure di confronto per la rendicontazione sociale e la due diligence: secondo le previsioni dei decreti legislativi 231/2001 e 125/2024, le organizzazioni sindacali sono chiamate a verificare ed asseverare la compliance normativa delle imprese. Per le banche, la rendicontazione finanziaria di sostenibilità sociale non deve essere solo un obbligo di legge, ma un modo di presentarsi ai mercati come soggetti meritevoli della fiducia di clienti e lavoratrici/lavoratori. È pertanto tempo di rivendicare il pieno esercizio di tale nuova forma di coinvolgimento sindacale, che riguarda un tema particolarmente sensibile per il profilo reputazionale delle banche.

CAPITOLO 1

AREA CONTRATTUALE

Occorre rafforzare l'area contrattuale come presidio certo di applicazione del ccnl alle lavoratrici e ai lavoratori del settore, anche estendendola al perimetro della Vigilanza (Bankit, Consob, BCE, ecc.).

Ambito di applicazione del contratto (art. 1)

1. Tutte le attività che vengono svolte nel settore sono da considerarsi “tipiche”, ovvero da intendersi bancarie o strumentali, e rientrano nell'art. 1.
2. Eliminare comma 6: “Il presente contratto non si applica al personale espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o a gestioni speciali non aventi una diretta relazione con l'esercizio delle funzioni di cui al primo comma del presente articolo”.
3. Anche l'ICT, nelle imprese di cui al comma 1, è attività strategica sia per una questione di sicurezza operativa sia perché integra i processi di credito e di gestione del risparmio e quindi entra a pieno titolo nell'ambito di applicazione del ccnl.
4. Estensione del perimetro dell'area contrattuale a tutte le attività vigilate, alle società che offrono consulenza bancaria e alle Fintech.

Attività che richiedono specifiche regolamentazioni (art. 2)

Alle attività di cui all'art.2 si applicano integralmente le tutele di cui all'art.1, rientrando integralmente nell'area contrattuale. Tali attività, comprese le singole lavorazioni, non sono quindi né appaltabili né scorporabili. Entro il periodo di vigenza del contratto, è necessario garantire un raccordo in tema di

inquadramenti e orario applicabile.

Attività complementari e/o accessorie appaltabili (art. 3)

1. Esclusione dalle attività appaltabili di: lavorazioni di data entry, relative ad attività di back office, cassa/trattazione assegni, attività di supporto tecnico/funzionale per self-banking, POS, electronic banking e banca telefonica (comma c).
2. Rendere la lista esaustiva e non indicativa.
3. Riduzione del divario economico al 10% (dall'attuale 20%).
4. Entro il periodo di vigenza del contratto, è necessario attuare la parificazione dell'inquadramento e dell'orario di lavoro.

Insourcing (art. 4)

Garanzia nell'applicazione automatica dei trattamenti di cui all'articolo 1/nuovo articolo 3 entro il periodo di vigenza del contratto.

Nozione di controllo (art. 5)

Applicazione piena dell'art.2359 c.c., estendendolo a tutte le fattispecie previste.

CAPITOLO 2

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Premessa (integrazioni)

1. Il sistema delle relazioni sindacali deve attuarsi nel quadro della nuova rivoluzione tecnologica, dell'evoluzione dell'impianto normativo europeo e nazionale (es. di Vigilanza regolamentare, di sostenibilità, sicurezza e tutela dei dati, non discriminazione).
2. Assicurare coerenza tra i diversi livelli di confronto, valorizzando contrattazione e informazione.
3. Nell'ambito del processo di rendicontazione di sostenibilità d'impresa, le organizzazioni sindacali devono essere preventivamente informate e coinvolte secondo quanto previsto dal D.lgs. 125/2024.

Assetti della contrattazione collettiva - Decorrenze e scadenze (art.6)

Comma 2: Riformulazione che limiti le possibili specifiche regolamentazioni alle sole fattispecie disciplinate dal ccnl ed esclusivamente in via sperimentale e temporanea.

Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria (art. 9)

1. Introduzione di uno specifico focus sull'implementazione e/o sull'utilizzo di sistemi di IA nelle banche – a partire dalla normativa di riferimento (es. AI Act, Data Act, GDPR, Legge 132/2025 e Linee Guida ministeriali - n.180 del 17 dicembre 2025 “Linee Guida per l'implementazione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro”) - rafforzando il

coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e le relazioni sindacali di settore per una gestione condivisa dei processi.

2. Le funzioni dell'Osservatorio sulla produttività sono assunte dalla Cabina di regia.

Incontro con le organizzazioni sindacali (art. 10 bis) NUOVO ARTICOLO

Ferme le previsioni dell'art.79 (Addestramento per i nuovi dipendenti), prevedere almeno un incontro trimestrale, in orario di lavoro, tra le organizzazioni sindacali e tutti i nuovi assunti nel periodo in oggetto, indipendentemente dalla categoria.

Osservatorio nazionale (art. 11)

1. Prevedere che, su richiesta di una delle parti, l'Osservatorio si riunisca entro i successivi 15 giorni.
2. Punto e: "situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'occupazione giovanile e a quella femminile, nonché al divario retributivo di genere".

Osservatorio nazionale sulla produttività (art. 12)

Ampliare l'attività dell'Osservatorio, da ricondurre alla Cabina di regia, ai fini della determinazione e redistribuzione della produttività, per i conseguenti riflessi contrattuali sia sul primo che sul secondo livello.

Conciliazione delle controversie (art. 13)

Comma 2: Inserimento

"Le imprese garantiscono un costante monitoraggio dei flussi delle conciliazioni e dei lodi arbitrali sulla base dei dati quantitativi e della tipologia delle questioni affrontate in tale sede, fornendo semestralmente alle organizzazioni sindacali i relativi aggregati" (con eliminazione della relativa nota a verbale).

Incontro annuale (art. 14)

Punto A) PROSPETTIVE STRATEGICHE, aggiungere:

- “Processi di sviluppo tecnologico realizzati e/o in via di sviluppo, con riferimento all’IA. In particolare: progetti, numero persone coinvolte percorsi di reskilling, ricadute varie”;
- “illustrazione dei piani di azione commerciale previsti dalle aziende e valutazione congiunta degli impatti organizzativi”;
- contratti di consulenza, con particolare riferimento alle lavorazioni interessate ed ai relativi costi, nonché alla durata dei contratti in essere.

Punto B) PROFILO STRUTTURALE, aggiungere:

- “i dati relativi a tutte le tipologie di lavoro e/o assunzione (non solo quelle disciplinate dal ccnl)”;
- “numero delle richieste di trasferimento” (al punto 3);
- “apertura/chiusura sportelli e presidi territoriali comunque denominati” (al punto 7);
- “dati sull’utilizzo del lavoro agile e del telelavoro (aree interessate, uffici, rete, etc.)” (al punto 9).

Punto C) QUALITÀ DELLE RISORSE:

- specificare dati quantitativi e qualitativi (ai punti 1 e 2);
- aggiungere un punto 3 con la seguente formulazione: “modalità attuative delle previsioni della Direttiva Europea n. 970/2023 in tema di parità retributiva tra uomini e donne.

L’impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali, nell’ambito dell’informativa di cui al comma 1, i seguenti dati:

- a) entità del divario retributivo di genere;
- b) entità del divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) entità del divario retributivo mediano di genere;
- d) entità del divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) entità del divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili;
- h) risposte ad eventuali richieste di chiarimento ricevute da lavoratrici/lavoratori, personalmente o per il tramite della/del loro rappresentante sindacale, riguardo ai dati forniti;

Il medesimo set di dati è contestualmente trasmesso alla commissione pari opportunità di cui all'art. 17 del presente contratto. Tali dati, così come quelli relativi al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, potranno essere utilizzati anche per elaborare studi statistici/comparativi e di evoluzione della materia. La mancata consegna annuale dei dati di cui al presente punto 3, o di parte di essi, costituisce di per sé prova di non conformità dell'impresa ai principi di parità retributiva.”

Punto C) 5 alinea:

- aggiungere dati aggregati e inerenti al numero dei procedimenti disciplinari avviati e ai relativi esiti (ordinati

per numeriche, area di lavoro e mansioni, processi organizzativi, procedure, tipologie di infrazioni ed eventuali sanzioni).

Punto D) “Interventi Specifici”:

- (aggiungere dopo il punto 3): misure tecniche o organizzative adottate -compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza - e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine all'utilizzo dell'IA.

Punto D) comma 2:

- prevedere un numero pari alle delegazioni aziendali/gruppi previste dall'accordo nazionale sulle agibilità (la norma attualmente prevede solo un massimo di 3).

Nota a verbale: punto 1, richiedere la suddivisione geografica (area e provincia) delle informazioni.

Rivendichiamo, inoltre, informativa relativamente a:

- certificazione della parità di genere, con indicazione del peso degli indicatori e valutazione delle possibili aree di miglioramento;
- appalti con specifica dettagliata, con indicazione del settore merceologico e di tutte le sedi di lavoro interessate;
- personale assegnato ai turni, con indicazione del numero aggregato e del dettaglio degli orari dei turni effettuati.

Incontri semestrali (art. 15)

1. Comma 1 (con riferimento a carichi di lavoro e organici), aggiungere un punto 1 bis: “le aziende si impegnano, quindi, a fornire tempestive risposte e relative motivazioni, rispetto a quanto prospettato dalle organizzazioni sindacali, indicando - in particolare - le scelte gestionali che determinano organici, carichi e ritmi di lavoro”.

2. Comma 5, ampliare il numero delle/dei partecipanti all' incontro e prevedere il coinvolgimento delle/dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza per le questioni inerenti alle condizioni igienico-ambientali.

Pari opportunità (art. 17)

1. Modificare il comma 1: “saranno costituite aziendalimente...”.
2. Comma 2, dopo “il rapporto biennale sulla situazione del personale previsto dalla vigente disciplina”, aggiungere “e parimenti i dati annuali, di cui al punto 3 dell’art. 14 del presente ccnl”... “formano oggetto di esame tra le Parti aziendali”.
3. Dal comma 3 declinare i termini al plurale, in modo da ricomprendere non solo il rapporto biennale ma anche i dati previsti dalla Direttiva UE 970/2023 e i dati sulla certificazione della parità di genere.
4. Comma 6, inserire il compito di esaminare le aree di miglioramento rispetto agli indicatori qualitativi e quantitativi per la certificazione di parità.

Organismo paritetico sulla formazione (art. 19)

Rendere obbligatoria l'istituzione dell'organismo paritetico.

Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni – trasferimenti di azienda (art. 20)

1. Comma 1: rendere certi e sempre esigibili i diritti di informazione e consultazioni sindacali nelle ristrutturazioni e/o riorganizzazioni e dunque eliminare le attuali condizioni “rilevanti”.
2. Comma 7: nella fattispecie prevista, ovvero di trasferimento di azienda, occorre la verifica preventiva congiunta della sussistenza del ramo e il riconoscimento di maggiori e specifici tempi negoziali per la ricerca di soluzioni

alternative possibili e la previsione della verbalizzazione delle rispettive posizioni.

Distacco del personale (art. 21)

In tema di distacco, occorre introdurre un presidio di informativa sindacale concernente la specificazione dell'interesse che giustifica l'operazione, le attività da svolgere presso la distaccataria, con esplicito richiamo alla garanzia di rientro presso la sede fisica e nella posizione lavorativa antecedente al distacco.

Appalti (art.22)

La norma deve includere la necessaria previsione, in occasione di ogni nuovo contratto di appalto, di una adeguata "clausola sociale" con relativo impegno di salvaguardia occupazionale e garanzia di trattamento di fine rapporto e arretrati economici.

Occupazione (art.23)

1. Nei casi di tensioni occupazionali, sancire l'esclusione di erogazioni unilaterali e discrezionali da parte delle aziende, integrando tale misura tra quelle previste dal comma 2 dell'art. 23.
2. L'adesione al Fondo di solidarietà avviene esclusivamente su base volontaria.

Confronto a livello di gruppo (art. 24)

1. Introdurre uno specifico momento di confronto che dovrà riguardare il complesso normativo aziendale (circolari/istruzioni operative) e l'individuazione dei necessari tempi di studio, apprendimento e approfondimento in orario di lavoro.
2. Eliminazione del termine "rilevanti" per le riorganizzazioni, al comma 2.

Gestione dati informatizzati

NUOVO ARTICOLO

1. Con riferimento alle previsioni del d.lgs. 152/1997, relative agli obblighi di informativa circa le condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, la dovuta preventiva comunicazione di informazioni e dati alle rappresentanze sindacali aziendali, di cui al comma 6 dell'art. 1-bis del richiamato decreto, è propedeutica al necessario confronto sindacale, in particolare per l'implementazione e l'utilizzo di sistemi automatizzati applicati alla gestione dei rapporti di lavoro.
2. Ferme in ogni caso le previsioni di cui all'art. 4 legge 300/1970 e le tutele anche collettive dei dati personali e della privacy di cui al Regolamento UE 679/2016, le Parti escludono in ogni caso l'utilizzo di trattamenti automatizzati, compresa la profilazione, che producano effetti giuridici per le lavoratrici e i lavoratori.

Rendicontazione di sostenibilità

NUOVO ARTICOLO

Le imprese, nel rispetto della normativa di cui agli artt. 3 comma 7 e 4 comma 9 del d.lgs. 125/2024, attuativo della Direttiva UE 2464/2022, condividono con i rappresentanti dei lavoratori le modalità della dovuta informazione, individuando quale livello appropriato la delegazione sindacale aziendale e di Gruppo; discutono tempestivamente con loro le informazioni pertinenti e i mezzi per ottenere e verificare le informazioni sulla sostenibilità, che saranno utilizzabili anche per la individuazione delle questioni rilevanti e dei criteri di rendicontazione. I rappresentanti dei lavoratori, così come sopra individuati, comunicano il parere, ove adottato, all'organo amministrativo e di controllo, anche con riferimento al modo in cui l'impresa tenga conto delle istanze dei portatori di interesse". (V. art. 3 comma 2, lett.a), sub 4 del d.lgs. sopra richiamato).

Procedura in temi di orario di lavoro (art. 26)

Eliminazione del comma 3, quindi obbligo di accordo sindacale.

Nozione di unità produttiva e organismi sindacali aziendali (art. 27)

1. Estensione della previsione normativa alle Rappresentanze Sindacali Territoriali.
2. Aggiunta del riferimento all'art.24 bis, ovvero delle "rappresentanze sindacali aziendali e territoriali".

Nuove flessibilità e normative obsolete (art. 28)

Eliminare articolo 28 perché ritenuto obsoleto.

Impegni delle parti (art. 29)

1. Adeguamento delle date.
2. Obbligo della condivisione preventiva con le parti sindacali della valutazione di impatto prevista dalla normativa europea/nazionale (GDPR, IA ACT, Legge 132/2025, D.M. n.180 del 17 dicembre 2025 "Linee Guida per l'implementazione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro").
3. Commissione nazionale per la sicurezza: inserire, al punto 2, i rischi (protezione dei dati) connessi all'utilizzo dei sistemi di IA.
4. Eliminare l'armonizzazione delle "Procedure sindacali in tema di ristrutturazioni/riorganizzazioni/trasferimenti di azienda".
5. Individuare un contributo datoriale minimo alla previdenza complementare, prevedendo una maggiorazione per le lavoratrici e i lavoratori assunti successivamente al 19 dicembre 1994.

6. PreviBank è confermato “fondo di previdenza complementare residuale di settore” cui possono aderire le lavoratrici e i lavoratori privi di forme di previdenza complementare aziendale anche nei casi cui al comma 7-ter dell’art. 8 del d.lgs. 252/2005, come modificato dal comma 204 dell’art. 1 legge 199/2025.

CAPITOLO 3

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Decorrenza e procedura di rinnovo – Materie demandate (art. 31)

1. Commi da 9 a 12: eliminare verifica e procedura di conformità.
2. Comma 13, ampliare l'elenco ad altre materie come welfare, benefit, permessi aggiuntivi, condizioni bancarie delle/i dipendenti, sistema incentivante di lungo periodo.

Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti – Controversie collettive aziendali (art. 33)

1. Occorre implementare e rafforzare, in chiave effettivamente conciliativa, l'attuale previsione di "incontro in sede ABI" per le "controversie collettive aziendali rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme contrattuali".
2. Sancire l'obbligatoria verbalizzazione delle rispettive posizioni e la formalizzazione delle relative motivazioni e argomentazioni.

CAPITOLO 4

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Impegni per l'occupazione (art. 34)

1. Comma 1, inserire tra il secondo e terzo punto (dopo “a favorire l'occupazione stabile”):

“A promuovere e incrementare i livelli occupazionali anche in una prospettiva intergenerazionale, per garantire l'adeguatezza operativa, la sostenibilità dei carichi di lavoro, la piena e soggettiva fruibilità della formazione, il concreto utilizzo di tutti i permessi, congedi e simili (di legge e di contratto) per favorire sia l'armonizzazione dei tempi di vita e lavoro, sia il dovuto sostegno a lavoratrici/lavoratori con carichi di cura e genitoriali”.

1 bis. Le parti sanciscono che l'implementazione delle nuove tecnologie, compresa l'intelligenza artificiale, dovrà svolgere un ruolo complementare e di supporto al lavoro e non sostitutivo delle persone, che restano il valore essenziale e imprescindibile delle attività del settore.

2. Comma 3, inserire nell'elenco dei divieti anche i contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Aggiungere un comma 6, che recupera la dichiarazione delle Parti e la fa diventare norma propria, sostituendo l'auspicio con l'impegno:

“Le Parti stipulanti si impegnano a che le imprese...ecc.”

Fondo per l'occupazione (art.35)

Rivendichiamo:

- l'introduzione di un vincolo di contribuzione economica obbligatoria anche a carico delle imprese;
- l'implementazione delle previsioni relative all'intervento nelle aziende in crisi, creando una "sezione" del Fondo, finalizzata a gestire e garantire ulteriormente la salvaguardia economica delle lavoratrici/lavoratori nelle crisi aziendali, sostenendone le possibilità di rioccupazione, ad esempio anche nel caso di aziende che non attivano il fondo emergenziale o di licenziate/i per motivi economici;
- comma 7, inserire nuovo punto in cui si prevede una premialità aggiuntiva di 500 euro annui per le lavoratrici/lavoratori che ricadono in una delle prime 4 casistiche con effettiva salvaguardia della residenzialità nell'ambito della stessa provincia (ferme restando le specifiche premialità per le Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile di cui al 5 alinea).

Rivendichiamo, inoltre, una premialità aggiuntiva per le assunzioni di familiare di:

- a) lavoratrici/lavoratori del settore decedute/i in costanza di rapporto di lavoro;
- b) lavoratrici/lavoratori del settore che hanno superato il periodo di comporto per le patologie che prevedono la maggiorazione del periodo di comporto;
- c) lavoratrici/lavoratori del settore dimissionarie/i, già riconosciute/i beneficiarie/i di pensione di invalidità/inabilità.

Rivendichiamo altresì una premialità aggiuntiva per le assunzioni di:

- a) donne vittime di violenza;

b) figlie e figli di vittime di femminicidi;

c) familiari di vittime sul lavoro.

- Potenziamento della parte emergenziale da 18 a 24 mesi.
- Aggiornamento degli importi erogati ai destinatari.
- Riconoscimento della prestazione aggiuntiva in caso di riassunzione nel settore, in tutti i casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.
- Inserimento: “Il FOC, alla luce delle dirompenti innovazioni tecnologiche che stanno incidendo pesantemente sulla modalità di “fare banca “e quindi allo scopo di favorire l’occupabilità nel settore, interviene finanziando le iniziative di “alta formazione” certificata erogata anche da enti esterni su istanza delle organizzazioni sindacali.

Le Parti definiranno importi e limiti massimi di contribuzione rispetto alle relative spese sostenute.

N.B.: Tale disciplina premiale consegue al riconoscimento dell'apprendistato di alta formazione tra le fattispecie regolate dal ccnl (vedi successiva proposta di nuovo articolo).

- Innalzare al 50% della retribuzione persa (prima 25%) il contributo economico previsto nell’ipotesi di staffetta generazionale.
- Riconoscere una premialità specifica per le operazioni di insourcing all’interno dell’area contrattuale.
- Comma 6: Il contributo dei dipendenti è fissato nella misura di una giornata lavorativa annua pro-capite da realizzare attraverso la rinuncia, per gli appartenenti alle aree professionali, a 7 ore e 15 minuti delle 23 ore di riduzione dell’orario di cui all’art. 108, comma 2, del conseguente

riproporzionamento dello stesso orario per i fruitori del part time, e per i quadri direttivi ad una giornata di ex festività di cui all'art.61.

- Comma 7, Condizioni per la premialità:
 - a) persone con disabilità. Aumento degli importi per le assunzioni oltre le previsioni della legge 68/99;
 - b) aumento della premialità qualora rispetto all'anno precedente vi sia stato un incremento nella pianta organica femminile;
 - c) inserire premialità per donne con laurea in materie Stem;
 - d) inserire premialità aggiuntiva per donne assunte nelle regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile;
 - e) inserire premialità per donne vittime di violenza.

Apprendistato di alta formazione NUOVO ARTICOLO

Introdurre una disciplina riguardo al tema dell'“apprendistato di alta formazione”, anche con riferimento alla valorizzazione dell'inquadramento di inserimento.

Somministrazione di lavoro (art. 37)

Eliminare l'articolo, a seguito del richiesto divieto di utilizzo.

Lavoro a tempo parziale (art. 38)

1. Rafforzare l'istituto del part-time, rendendolo un diritto «esigibile» in via più generale, partendo dal riconoscerlo alla lavoratrice/al lavoratore che fruisce dei benefici della Legge 104/1992, per sé e/o per i familiari, indipendentemente dalla situazione di “gravità” o sia affetto dalle patologie che prevedono la maggiorazione del periodo di comporta

oltre che nei casi di disabilità temporanea.

2. L'eventuale lavoro supplementare svolto da chi lavora in part-time deve essere remunerato alle stesse condizioni di chi lavora in «full time», superando ogni discriminazione economica.
3. Comma 7, “in tale ambito è riconosciuta la priorità nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti riguardanti la/il coniuge unita/o civilmente o la/il convivente di fatto”.
4. Le condizioni di priorità di accesso previste dal comma 7 vengono rivendicate quale diritto di cui al comma 5.

Premesse comuni al telelavoro e lavoro agile

È necessaria una articolata premessa normativa:

- le forme di lavoro da remoto non possono e non devono rappresentare nel settore occasione, strumento o presupposto per l'individuazione e/o la costituzione di rami di azienda, oggetto di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni;
- il lavoro da remoto non può costituire una diversa modalità di misurazione della prestazione, che resta una obbligazione di mezzi e non può divenire obbligazione di risultati; deve essere concepito, imperniato e modellato sulle esigenze concrete delle persone: qualità della vita, sostenibilità sociale e benessere lavorativo;
- non sono individuabili altre fattispecie di lavoro da remoto oltre al telelavoro e al lavoro agile, già normate dal ccnl, delle quali occorre evidenziare la differenza di disciplina, con l'obiettivo della piena valorizzazione di entrambe, in risposta alle variegate esigenze delle persone; alla disciplina contrattuale del telelavoro o del lavoro agile

deve pertanto essere ricondotta ogni possibile forma o esperienza di lavoro da remoto nel settore; inoltre ogni contratto individuale stipulato nel settore deve richiamare le previsioni del ccnl ed essere conforme alla disciplina e allo spirito degli artt. 39 (in caso di telelavoro) e 40 (in caso di lavoro agile);

- deve essere specificata l'applicazione integrale di tutte le tutele previste dalla legge in materia di salute e sicurezza. In particolare, deve essere prevista la consegna dell'informativa anche al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e la verifica per il riconoscimento di qualità di videoterminista a chi lavora in modalità agile o in telelavoro;
- gli schemi di accordo individuale costituiscono parte integrante dell'accordo collettivo e allegato necessario dei medesimi; in assenza di accordi aziendali, gli schemi di accordi individuali sono oggetto di condivisione preventiva con gli organismi sindacali aziendali, costituendo quindi elemento necessario per una verifica di coerenza con le previsioni di cui agli artt. 39 e 40 del ccnl.

Si deve inoltre:

- confermare la piena applicazione di tutte le previsioni contrattuali generali in tema di orario di lavoro e connesse procedure di confronto, come ad esempio: disconnessione, turni, reperibilità concordata nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero, banca delle ore e lavoro straordinario;
- garantire l'applicazione del diritto generale di disconnessione, previsto dal ccnl, rendendo automatica la disconnessione da tutti i dispositivi elettronici al termine dell'orario di lavoro giornaliero;
- riconoscere in materia di privacy e di trasparenza (GDPR,

d.lgs.104/2022, Regolamento Intelligenza Artificiale 1689 del 2024 e Legge 132/2025), alle organizzazioni sindacali aziendali il diritto a ricevere informazioni con riferimento a finalità e limiti del trattamento dei dati e informazioni, anche relativi all'uso di sistemi automatizzati, qualora incidenti su assegnazione di compiti, mansioni o su sorveglianza, valutazione, prestazioni e adempimento delle obbligazioni contrattuali;

- integrare l'attuale diritto della/del lavoratrice/lavoratore, estendendo il diritto all'informativa anche alle/i rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori per la sicurezza (RR.LL.S.), in materia di telelavoro e lavoro agile, in modo da conoscere "preventivamente i criteri di funzionamento del software installato". Richiamare, sia per il lavoro agile che per il telelavoro, le nuove, più estese previsioni di legge (art. 1 sub "s" e 1 bis del d.Lgs. 152/1997, novellate dal citato Decreto Trasparenza). La medesima informativa è dovuta anche alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (e, in mancanza, alle segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti il ccnl);
- rivendicare esplicitamente che anche le spese energetiche, spese di connessione e di funzionamento della postazione di lavoro rientrano nelle spese di esercizio poste a carico dell'azienda.

Telelavoro (art. 39)

Occorre:

- estendere le previsioni di utilizzo dell'istituto in funzione dell'efficace integrazione delle persone con disabilità, avendo riguardo alle mutevoli esigenze delle/dei lavoratrici/lavoratori durante il ciclo di vita e alle necessità di garantire assistenza;

- ampliare la facoltà per lavoratrici/lavoratori di chiedere e ottenere il ripristino del lavoro con le modalità tradizionali, decorso 1 anno (anziché 2) nel caso di telelavoro a tempo indeterminato;
- esplicitare che non sussiste alcuna limitazione dei diritti sindacali connessa al telelavoro, con riferimento particolare alle assemblee e alla possibilità di consultare la bacheca elettronica anche durante l'orario di lavoro;
- i dati necessari a “verificare il rispetto dei doveri” e quelli “per la valutazione della prestazione” devono essere raccolti dall'azienda nel rispetto della privacy e delle previsioni di maggior tutela delle/dei lavoratrici/lavoratori, previste dal GDPR, e non verranno utilizzati ai fini disciplinari;
- chiarire che le eventuali “visite nei locali adibiti a telelavoro” devono essere sempre concordate prevedendo il consenso della/del lavoratrice/lavoratore, ed essere sempre oggetto di preavviso alle rappresentanze sindacali, che potranno fornire assistenza su richiesta della lavoratrice/lavoratore.

Lavoro Agile (art. 40)

1. È necessario esplicitare che:

- la disciplina contrattuale introdotta dall'art. 40 ccnl, rappresentando l'esercizio della “opzione di contrattazione collettiva” prevista dalla Legge 81/2017, costituisce conseguentemente la concreta disciplina di legge applicabile al settore, escludendo implicitamente ogni scelta di disciplina alternativa riveniente da “contrattazione diretta” o individuale;
- in coerenza e conseguenza di tale principio, la norma contrattuale sul lavoro agile (oltre a quella sul telelavoro) rappresenta l'unico e pieno riferimento normativo per la disciplina del lavoro da remoto. Pertanto, è da eliminare il

riferimento allo smart-working al comma 3 e indicare che la presente norma contrattuale è l'applicazione della legge 81/2017 per il settore;

- si tratta di una modalità di lavoro necessariamente aggiuntiva e accessoria (e non sostitutiva) rispetto alla tradizionale modalità di svolgimento, che lascia invariati i diritti di legge e di contratto (tra cui il diritto alla sede fisica, all'orario di lavoro, alla prestazione di mezzi e non di risultato, ecc.): occorre pertanto specificare che l'eventuale richiesta di lavoro agile, il rifiuto a prestarlo o l'esercizio del recesso da parte della/del lavoratrice/lavoratore non può giustificare alcuna discriminazione datoriale o penalizzazione pratica, diretta o indiretta, nei suoi confronti, e neppure, a maggior ragione, la cessazione del rapporto di lavoro;
- è garantito il principio di accessibilità al lavoro agile per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori (uffici centrali ma anche rete filiali), con l'introduzione di specifici meccanismi di riequilibrio e di elementi di esigibilità minima, per evitare preclusioni assolute e assicurare equità e salvaguardia applicativa nei diversi ambiti lavorativi;
- esiste un incondizionato "diritto alla sede fisica di lavoro": nello svolgimento del lavoro agile è in ogni momento garantito il diritto della/del lavoratrice/lavoratore a fruire di una postazione fisica fissa presso la propria sede di assegnazione e inoltre, ove necessario, anche presso una sede che determini una riduzione del disagio dovuto a mobilità territoriale.

Il diritto alla sede di assegnazione deve essere ovviamente altresì garantito in conseguenza del recesso o della revoca o comunque della cessazione della modalità di lavoro agile;

- gli "strumenti" necessariamente forniti dal datore di lavoro includono ogni strumentazione o attrezzatura, informatica

e non, che sia necessaria all'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Occorre inoltre:

- trasformare in diritto soggettivo le attuali priorità di accesso riconosciute per legge (per genitori con figlie/i minori di 12 anni o con disabilità e per persone con disabilità o caregiver);
- introdurre nuove priorità di accesso al lavoro agile, in presenza di specifiche esigenze da tutelare (ad es. per mitigare l'impatto della mobilità territoriale);
- il pieno riconoscimento del buono pasto indipendentemente dal luogo della prestazione del lavoro agile;
- inserire dati più dettagliati sul lavoro agile (ufficio o direzioni coinvolte, filiali e luogo, genere, con focus anche sul gap salariale, inquadramento).

CAPITOLO 5

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Obblighi delle Parti (art. 42)

1. Comma 3, alle/ai lavoratrici/lavoratori dovrà essere garantita la piena conoscenza e conoscibilità del complesso normativo aziendale (es. circolari/istruzioni operative) e l'individuazione dei necessari tempi di studio, apprendimento e approfondimento in orario di lavoro.
2. Comma 7, eliminare lettera a) e lettera b) in ragione delle vigenti normative di legge.
3. Comma 8, inserire la previsione della forma scritta per l'eventuale comunicazione datoriale ostativa.
4. Introdurre l'esplicito riconoscimento dell'obbligo datoriale di fornire le informazioni dovute alle/ai lavoratrici/lavoratori in ordine alle variazioni delle condizioni di lavoro (sede, mansioni, etc.) nei termini previsti dal d.lgs. 104/2022 e della connessa informativa sindacale.

Reperibilità e intervento (art. 44)

1. Comma 1, eliminare l'obbligo di "previa segnalazione" di allontanamento dalla residenza.
2. Comma 1, consentire la reperibilità tramite strumenti aziendali o comunque concordati, ferme restando le disposizioni di legge e di ccnl relative alla privacy e controlli.

Disconnessione (art. 45)

Il diritto di disconnessione, indipendentemente dalla modalità della prestazione lavorativa, deve essere declinato con ulteriore incisività ed efficacia, prevedendo il dovere datoriale di adottare modalità organizzative atte a garantire l'esercizio di tale diritto. È posto a carico dell'azienda l'onere di disconnessione automatica al termine dell'orario di lavoro.

Lavoratrice/lavoratore soggetto a procedimento penale (art. 46)

Occorre:

- prevedere una durata massima dell'allontanamento cautelare con adeguata motivazione a giustificazione della sua reale natura cautelare;
- nel caso di licenziamento successivo all'allontanamento cautelare dal servizio, è responsabilità diretta dell'azienda (con onere di compensazione degli eventuali pregiudizi economici) effettuare la comunicazione in modo da non compromettere il diritto pieno a eventuali forme di sostegno al reddito (ad es. Naspi).

Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni (art. 47)

1. Eliminare l'attuale esclusione di tutela nel caso di violazione di istruzioni, disposizioni o di comportamento in conflitto con l'azienda.
2. Riconoscere permessi retribuiti a copertura di assenze sostenute dalle lavoratrici e dai lavoratori, in seguito a provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

Responsabilità civile verso terzi (art. 48)

1. Occorre recuperare gli effetti pratici della legge 190/1985

che, all'art. 5, impone al datore di lavoro di sollevare dal rischio patrimoniale ogni lavoratrice e/o lavoratore in tutti i casi di colpa, indipendentemente dal suo grado: lieve, media o grave.

2. Prevedere che il datore di lavoro comunichi annualmente alle organizzazioni sindacali le coperture stipulate con i disciplinari relativi.

Provvedimenti disciplinari (art. 49)

1. Vietare l'avvio di procedimenti disciplinari basati su sistemi automatizzati.
2. Prevedere un tempo massimo di tre mesi per la definizione del procedimento disciplinare, quando esso non dipenda dall'esito di procedimento penale; termine che decorre dalla contestazione. In caso di mancata comunicazione dell'esito entro i termini, il procedimento si intenderà concluso senza applicazione di alcuna sanzione.
3. In aderenza alle norme di legge di cui al GDPR (art. 15), la lavoratrice/il lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso e l'estrazione di copia materiale e/o digitale dei dati, atti e documenti relativi ai fatti e alle ragioni che sono stati posti dal datore di lavoro ad oggetto della contestazione disciplinare. A sua richiesta deve ottenere dal titolare la conferma di quali dati personali siano stati trattati nel procedimento disciplinare ai fini e a corredo della contestazione, e di ricevere informazioni su finalità, categorie di dati, destinatari, tempi di conservazione e circa l'esistenza e l'uso, nel caso di specie, di processi decisionali automatizzati (inclusa la profilazione).

L'azienda deve garantire, pertanto, la consegna in copia (materiale o digitale) di tutti gli atti, documenti e dati - posti a fondamento della contestazione disciplinare -

alla/al lavoratrice/ lavoratore, prevedendo in ogni caso l'assistenza sindacale e superando l'attuale formulazione della norma che si riferisce a “specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa...”

In forza del principio di pertinenza e non eccedenza del trattamento dei dati delle/dei lavoratrici/lavoratori, in base al quale il medesimo deve limitarsi a quanto strettamente necessario per la gestione del rapporto di lavoro, sono inutilizzabili ai fini della contestazione i dati eccedenti la stretta necessità di gestione del rapporto, così come quelli eventualmente raccolti in maniera preventiva e generalizzata, antecedenti cioè rispetto alla rilevazione del fondato sospetto.

4. Sancire l'inutilizzabilità in chiave disciplinare delle dichiarazioni rese dalla lavoratrice/dal lavoratore in fase di indagini ispettive preliminari promosse dall'azienda.
5. Elevare (da 7) a 10 gg. lavorativi il termine a difesa di cui all'alinea 4 dell'art. 48.
6. Nel caso sia stato adito dalla/dal lavoratrice/lavoratore l'Ispettorato Territoriale del Lavoro come sede di composizione delle vertenze di lavoro e il datore di lavoro non si costituisca in tale sede, ricorrendo invece al giudice del Lavoro, l'azienda deve anticipare e sostenere, per la lavoratrice/ il lavoratore, le maggiori spese legali conseguenti.
7. La recidiva può essere fatta valere soltanto per mancanze della stessa specie e gravità e cronologicamente risalenti a periodi successivi alla data della precedente contestazione; si richiede inoltre di ridurre a un anno il periodo di efficacia della sanzione agli effetti della recidiva.

8. Riconoscere la reintegra nel posto di lavoro in tutti i casi di licenziamento disciplinare ingiustificato.

D.lgs. 231/2001 Responsabilità dell'ente

NUOVO ARTICOLO

Alla luce del d.lgs. 211/2025 che recepisce la Direttiva UE 1226/2024 relativa alle sanzioni per la violazione delle misure restrittive dell'Unione è indispensabile pertanto trovare soluzioni che tutelino completamente le lavoratrici e i lavoratori.

1. È necessario che la/il lavoratrice/lavoratore operi in un quadro di certezze e tutele normative e di processi senza assumersi l'onere di interpretazioni soggettive. Pertanto, la/il lavoratrice/lavoratore deve essere sollevata/o da ogni responsabilità nel caso le procedure non blocchino l'operatività e/o in mancanza di efficace chiarezza dei protocolli ICP (Internal Compliance Program) e, in ogni caso, di prescrizioni non attuabili in base all'organizzazione e ai carichi di lavoro. Si richiede inoltre di definire linee guida di settore e la revisione chiara e trasparente in coerenza dei Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo (MOG) delle singole aziende.
2. Va sancito l'onere delle banche di coprire ogni eventuale spesa legale sin dalla fase delle indagini preliminari.
3. Deve essere prevista una formazione certificata specifica da effettuarsi in aula.

CAPITOLO 6

TRATTAMENTO ECONOMICO

Aumento Economico di 518 euro lordi per la figura media di riferimento (3A4L), che tiene conto delle dinamiche inflattive del periodo 2026-2028 e della redistribuzione della produttività e della redditività del sistema bancario, aumento numero scatti di anzianità e rivalutazione: scatti, ex ristrutturazione tabellare, indennità e assegno ad personam ristrutturazione tabellare ex funzionari.

Garantire la piena coerenza e conformità, con la normativa in materia di trasparenza e di parità salariale e della loro applicazione.

Retribuzione indiretta e differita

NUOVO ARTICOLO

Occorre sancire il principio-norma di settore che la contribuzione datoriale relativa alla previdenza complementare e quella relativa all'assistenza sanitaria ed LTC costituiscono componenti, rispettivamente, differita e indiretta che integrano a pieno titolo la retribuzione acquisita, di cui è garantita la piena portabilità anche nei trasferimenti di azienda o di suo ramo.

Tredicesima mensilità (art.51)

1. Pagamento dello stipendio e tredicesima insieme.
2. Anticipo del pagamento prima del 20 dicembre.

Premio aziendale (art. 52)

Rivendichiamo:

- modificare l'attuale previsione del comma 6 che esclude la corresponsione del premio aziendale in caso di risultato

delle attività ordinarie negativo, prevedendo un rimando a un apposito incontro tra le parti per la possibile definizione di un riconoscimento economico alle/ai lavoratrici/lavoratori;

- inserire al comma 9 che “in caso di assenza per malattie oncologiche/ croniche/ingravescenti, terapie salvavita, infortuni sul lavoro e malattie professionali, non verrà effettuata decurtazione del premio”;
- modificare il comma 9, prevedendo la non applicazione della riduzione anche “per l’intero periodo di maternità/ paternità (comprese maternità a rischio, e congedo parentale)”;
- applicare un principio di piena trasparenza dell’ammontare delle erogazioni premianti/ discrezionali, sancendo un rapporto/limite rispetto alla retribuzione contrattata collettivamente, che deve risultare preponderante; detto principio deve riguardare ogni elemento di retribuzione erogato dalle aziende in quanto non previsto da accordo collettivo (nazionale e/o di secondo livello): ad esempio campagne prodotto, sistemi incentivanti, sistemi premianti, erogazioni una tantum e riconoscimenti ad personam, patti di stabilità;
- sancire l’obbligo di consegna da parte aziendale di tutti i dati di valutazione necessaria (fonti certificate su dati consuntivi e identificazione chiara di perimetro) per la costruzione del premio e per la verifica successiva sia dell’andamento degli indicatori condivisi che della distribuzione del premio al personale;
- introdurre un meccanismo di reimpiego solidale (banca del tempo, Prosolidar, redistribuzione tra le/i percettrici/tori) delle somme non erogate dall’azienda in conseguenza di un “giudizio di sintesi negativo”, anche se rinveniente da procedimento disciplinare.

Indennità modale (art. 53)

Introdurre una norma di garanzia dell'indivisibilità e unicità dell'indennità di cassa, che deve essere riconosciuta sempre “a giornata intera” e con riferimento ad una “piazza unica” commisurata all'indennità più alta.

Buono pasto (art. 54)

Rivendichiamo:

- l'aumento del buono pasto minimo di settore a 10 euro;
- tali importi minimi possono essere integrati da eventuali accordi di II livello, costituendo - in tal caso - un diritto garantito;
- il riconoscimento generale e pieno del diritto, per il personale di tutte le aree e livelli (compreso QD3 e QD4), anche in assenza di “intervallo” per pausa pranzo e anche in caso di part time, lavoro agile e formazione.

Sistema incentivante (art. 55)

Occorre:

- stabilire un rapporto di proporzionalità rispetto al premio collettivo aziendale, che deve risultare preponderante rispetto al discrezionale;
- introdurre un obbligo di piena e trasparente informativa alle organizzazioni sindacali riguardo a dati, criteri, modalità e montante del sistema premiante adottato ed erogato;
- aggiornare e informare la norma all'Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro, garantendo nel dettato contrattuale la coerenza del sistema incentivante aziendale con i principi e le norme ivi declinate;

- prevedere che, in mancanza di accordo sindacale, le aziende non possano più attuare altri sistemi di incentivazione oltre quelli già previsti (es. campagna prodotto).

Premio variabile di risultato (art. 56)

Occorre:

- che i criteri e gli obiettivi, anche qualitativi, presi a riferimento del PVR siano resi effettivamente oggettivi e trasparenti, nonché costruiti e condivisi tra le Parti aziendali, e resi coerenti con i principi dell'Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro;
- esplicitare nella norma contrattuale che, in presenza di PVR, non è possibile per l'azienda erogare nessun sistema premiante/incentivante ulteriore e discrezionale.

Accordo nazionale su politiche commerciali (art.58)

È necessario dare ulteriore continuità all'impegno, attuato con la trasposizione dell'Accordo nel corpo contrattuale, rendendo coerenti le norme contenute nell'articolo.

Occorre rendere maggiormente cogenti le varie previsioni già presenti nel ccnl - anche aggiornando e adeguando in coerenza il "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 2004 - e, quindi ad esempio:

- vietare le tabelle e le analisi comparative riguardo ai risultati commerciali ed il previsionale di vendita;
- prevedere forme di confronto sindacale preventivo in caso di campagne prodotto e sistemi premianti aggiuntivi;
- rafforzare il presidio di vigilanza sulla correttezza dei modelli organizzativi e dei comportamenti connessi, prevedendo per le organizzazioni sindacali l'interlocuzione e il confronto con la funzione di Compliance nell'ambito

della Commissione aziendale;

- eliminare la soglia numerica del personale attualmente prevista per la necessaria costituzione della Commissione aziendale e rafforzare il potere di segnalazione (whistleblowing) in capo alle organizzazioni sindacali, a cui va dato riscontro dell'esito delle segnalazioni, garantendo l'anonimato alle/ai lavoratrici/lavoratori segnalanti;
- in caso di violazioni, prevedere, oltre alla cessazione del comportamento non corretto, le opportune rettifiche tramite informazioni ai destinatari di comunicazioni non corrette;
- affidare alle Commissioni (nazionali e aziendali / di gruppo) la definizione di possibili azioni di miglioramento, e rendere le attività delle Commissioni aziendali/di gruppo esplicito oggetto di rendicontazione nella "dichiarazione di sostenibilità";
- introdurre nei percorsi formativi appositi moduli obbligatori, da progettare congiuntamente nell'ambito delle Commissioni formazione aziendali, sulle corrette politiche gestionali e commerciali.

CAPITOLO 7

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

Ferie (art. 60)

- aumentare le ferie di 1 giorno;
- le ferie sono fissate dalla/dal lavoratrice/lavoratore e confermate e rispettate dall'impresa.

CAPITOLO 9

POLITICHE SOCIALI E DI SALUTE E SICUREZZA

Premessa (Integrazione)

Recependo nel ccnl le previsioni dell'art. 11 legge 132/2025, l'intelligenza artificiale deve essere impiegata per le specifiche finalità di migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica delle/dei lavoratrici/lavoratori.

Salute e sicurezza NUOVO ARTICOLO

- Il tema dei carichi di lavoro e delle pressioni commerciali rientra nell'ambito della tutela della salute, comprendendo anche i rischi psicosociali (si veda, ad esempio, la normativa UNI ISO 45003) e del benessere, su cui impattano l'innovazione digitale e l'evoluzione continua dei modelli organizzativi (che dovrebbero entrare nei DVR), aggravando ulteriormente le ricadute per le/i lavoratrici/lavoratori anche in tema di stress lavoro correlato.

È necessario quindi congiuntamente individuare e monitorare tempo per tempo gli indicatori stress lavoro correlato, e definire sempre congiuntamente azioni correttive e di miglioramento da attuare nelle aziende del settore, coinvolgendo stabilmente le Commissioni Politiche Commerciali aziendali/di gruppo, che dovranno essere istituite per obbligo;

- qualora emergano patologie certificate, tali da non consentire lo svolgimento delle mansioni cui è adibita/o la lavoratrice e/o il lavoratore, l'azienda deve sempre garantire – su richiesta della lavoratrice e/o del lavoratore – l'adibizione ad altre mansioni nel rispetto delle norme del ccnl;

- - il tema della privacy, quale aspetto di salute e benessere, anche quando è riconducibile agli strumenti digitali, rientra a pieno titolo negli obblighi di adeguamento del DVR;
- - il tema “molestie e violenza” (fisica e psicologica) deve rientrare tra le materie oggetto di specifica valutazione dei rischi, e quindi entrare nei DVR, imponendo determinati obblighi di prevenzione e protezione del datore di lavoro nei confronti delle/dei lavoratrici/lavoratori;
- anche attraverso la Commissione Paritetica, deve essere aggiornato l’art. 3 dell’Accordo 4 febbraio 2016, rafforzando il presidio delle e dei rappresentanti delle/dei lavoratrici/i per la sicurezza (RR.LL.S.) e con attenzione alla Salute e Sicurezza e all’innovazione digitale, in virtù dell’impatto rilevato post pandemia e delle complessità connesse alle rilevanti modificazioni già intervenute e che interverranno sugli assetti societari di imprese e gruppi;
- in considerazione dell’implementazione e l’efficientamento dei sistemi informativi, il cui utilizzo è da considerarsi prevalente e ineludibile, occorre riconsiderare la questione delle/dei “videoterminaliste/i”, riconoscendo tale fattispecie per tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori del settore e non solo per il lavoro agile e il telelavoro, superando in particolare l’attuale esclusione riguardante l’operatrice/operatore di sportello (eliminazione della nota a verbale in calce art. 70);

Rivendichiamo inoltre di:

- rafforzare il diritto alla salute, sia ai fini dei giorni di permesso dedicati, sia con riferimento alla responsabilità datoriale in tema di salute e sicurezza;
- introdurre il riconoscimento contrattuale delle patologie e della medicina di genere (es.: endometriosi, fibromialgia, ecc.).

Permessi per motivi personali o familiari_Aspettativa non retribuita_Congedo matrimoniale (art.64)

Prevedere:

- l'ampliamento dell'ambito di applicazione di tutti i permessi/ congedi in un'ottica di massima inclusione sociale (vedi la previsione di un apposito permesso per dismenorrea da riconoscere al personale femminile e transgender), sia per comprendere oltre alla/al coniuge anche la parte di un'unione civile e di una convivenza di fatto, senza discriminazione basata sul sesso, l'orientamento sessuale o l'identità di genere, sia per estendere le tutele previste per la genitorialità anche a chi ne esercita nei fatti le prerogative;
- il rafforzamento dei permessi retribuiti da fruire con la massima flessibilità per l'assistenza della/del figlia/o, anche maggiorenne e anche non convivente, affetta/o da patologie e/o interessata/o, da bisogni educativi speciali (BES), e/o da disturbi e da disagi (e condizioni correlate), come ad es. disturbi della nutrizione e dell'alimentazione, dipendenze patologiche, bullismo, compresi i percorsi terapeutici assistiti e di riabilitazione;
- il riconoscimento di permessi retribuiti da utilizzare per le visite mediche (comprese quelle di controllo o di prevenzione), incluso l'accompagnamento al pronto soccorso, di coniuge/parte dell'unione civile/convivente, figlie/figli, genitori, nipoti;
- l'introduzione della possibilità di sospendere volontariamente l'attività lavorativa per un periodo fino a 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, salvo diverse previsioni derivanti da accordi aziendali e/o di gruppo, fruibili solo a giornata intera, con previsione di un trattamento economico nella misura minima del 40% della retribuzione annua lorda

individuale calcolata su base giornaliera (Retribuzione Annua Lorda/360), con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali;

- una specifica flessibilità per esigenze di cura: ampliare le forme di flessibilità per la cura dei familiari, impedendo penalizzazioni per chi ne fruisce (per es. 5 gg. non retribuiti senza specifiche causali; retribuiti per inserimento figlie e figli nei cicli scolastici, lutto, assistenza ricovero /coniuge/ unita/o civilmente o convivente di fatto, genitore/figlie e figli), permessi retribuiti per lavoratrici/lavoratori con figlie/figli minori separate/i o divorziate/i con affido esclusivo; vedove/i; famiglia monogenitoriale);
- una flessibilità oraria in entrata e uscita per chi rientra da maternità o paternità fino a 1 anno della/del bambina/bambino;s
- modifica dell'età di figlie/figli: figlia/figlio minore (aspettativa non retribuita per gravi patologie comma 4);
- una flessibilità in entrata e uscita superiore ai 30 minuti per esigenze personali e dei familiari assistiti, recuperabili nell'arco del mese di fruizione;
- l'inclusione anche della casistica dei matrimoni trascritti in Italia per il congedo matrimoniale (comma 6);
- la garanzia della fruibilità per ogni singolo evento riconducibile ai permessi ex lege 53/2000 art. 4, di cui si chiede l'estensione ai parenti – entro il secondo grado – della/del coniuge, unita/o civilmente o della/del convivente di fatto (comma 7);
- inserire la possibilità di prevedere due giorni per procreazione medicalmente assistita e due giorni per svolgimento attività di volontariato presso associazioni/

enti del terzo settore;

- inserire permessi per caregiver;
- 5 giorni retribuiti per malattia bambine/i fino a 14 anni;
- introdurre una maggiore flessibilità di utilizzo a mezze giornate e/o ore per tutti congedi retribuiti e non, sia previsti dal ccnl sia, ove permesso da procedure INPS, previsti dalla legge (per es. congedo retribuito di 30 gg per lavoratrici/lavoratori mutilate/i e invalide/i civili con invalidità maggiore del 50%).

Banca del tempo (art.65)

- Prevedere che le prime dotazioni utilizzate siano rivenienti dalle disponibilità aziendali. In ogni caso, le dotazioni fornite dalle/dai lavoratrici/lavoratori non sono soggette a scadenza.
- Impegno all'estensione a tutte le aziende.

Malattie e infortuni (art.66)

- Inserire soglia 25-30 anzianità: 22 mesi e nuova soglia "Oltre 30": 24 mesi (comma 1).
- Inserire soglia 25-30 anzianità: 24 mesi e nuova soglia "Oltre 30": 26 mesi (comma 2).
- Alle/ai lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o ingravescenti, comprovate da documentazione medica, le giornate per le terapie salvavita e/o di ricovero ospedaliero sono escluse dal computo (comma 7).
- In caso di malattia di carattere oncologico i periodi di conservazione del posto e dell'intero trattamento economico sono raddoppiati con un massimo di 48 mesi

complessivi (comma 5).

- Rivendichiamo previsioni normative di maggior favore per l'esercizio del diritto all'oblio oncologico anche in considerazione della specificità dell'attività bancaria.

Maternità e paternità (art.67)

- Previsioni aggiuntive per utilizzo del congedo fino ai 16 anni di vita della/del figlia/figlio;
- flessibilità oraria della pausa pranzo per lavoratrici/lavoratori per assistenza figlie/i di età inferiore ai 14 anni;
- riconoscimento di ulteriori 3 giorni (rispetto alla legge tempo per tempo vigente) di congedo retribuito al padre per la nascita della figlia/del figlio;
- riconoscimento di permessi retribuiti per le/i lavoratrici/lavoratori che intendono iniziare i percorsi per le adozioni/affidi, inclusa la fase di riconoscimento idoneità;
- in caso di adozione internazionale, permessi retribuiti per il periodo che intercorre tra abbinamento e adozione;
- per tutrici e tutori di minori: permessi non retribuiti per le/i lavoratrici/lavoratori che intendano assumere o abbiano assunto tutela in termini di legge di minori (compresi minori straniera/i non accompagnate/i);
- permessi Bisogni Educativi Speciali: rendere obbligatoria la concessione dei permessi (5 giorni annui, frazionabili a ore);
- prevedere una aspettativa aggiuntiva, non retribuita, fruibile a richiesta fino ai tre anni di vita della/del bambina/bambino, anche in via frazionata, oltre al congedo parentale, richiedibile anche per le/i figlie/i della/del coniuge,

dell'unita/o civilmente o della/del convivente di fatto;

- rivendichiamo la previsione di 15 giorni di permessi di paternità;
- assunzioni obbligatorie a termine per sostituzione di assenze per maternità o anche per congedi parentali o congedi straordinari ex lege 104, di durata superiore ai 30 giorni continuativi. Introduzione di un incentivo alla fruizione “lunga” con un aumento di 10 giorni continuativi di congedo retribuito al 30% (esempio: chi usufruisce di 90 giorni consecutivi “guadagna” 30 giorni retribuiti al 30% dall'Azienda, quindi “consuma” solo 60 giorni di congedo indennizzato dall'Inps);
- introdurre un congedo retribuito di almeno 5 giorni, sia per la madre che per il padre, in caso di interruzione spontanea di gravidanza avvenuta prima dei 180 giorni di gestazione.

Borse di studio (art.70)

Aumento delle provvidenze

Assistenza sanitaria (art.71)

- Rivendichiamo l'introduzione di una quota minima di spesa annua, per assistenza sanitaria per tutto il personale.
- Prevedere che la quota di 361,52 euro prevista al comma 1 per QD3 e QD 4 sia salvaguardata.

Long term care (art.72)

- Aumento contributi e massimale delle prestazioni.
- Inserimento coniuge, unita/o civilmente o la/il convivente di fatto.

Videoterminali (art.74)

- Estensione della disciplina prevista per le/gli addette/i ai videoterminali alle/agli operatrici/operatori del settore che utilizzano tali strumenti.
- È in ogni caso garantito alle/agli interessate/i da accertamenti di inidoneità la possibilità di svolgere le medesime mansioni tramite “accomodamenti ragionevoli” o su richiesta di essere assegnate/i ad altre mansioni.

Indennità per centraliniste/i non vedenti (art.76)

Adeguamento importi

Iniziative sociali (art.77)

L'organizzazione “disability friendly” riguarda la cultura aziendale: non solo la rimozione delle barriere architettoniche, ma anche l'adeguamento di procedure, strumenti digitali, le modalità di erogazione della formazione, la comunicazione interna e i processi di lavoro, e richiede interventi adattivi di tipo collettivo, afferenti potenzialmente all'intera pianta organica, in considerazione delle modificazioni delle esigenze e delle caratteristiche tipiche del ciclo di vita delle persone. Occorre prevedere percorsi di sensibilizzazione e formazione per tutto il personale, in modo che l'inclusione diventi cultura aziendale e non solo infrastruttura fisica e tecnologica.

Occorre:

- aumentare la provvidenza di cui al comma 9: da 103,29 euro annui a 200 euro;
- stabilire l'erogazione di un contributo economico annuo di almeno 1.500 euro per ciascuna/ciascun lavoratrice/lavoratore e per ogni familiare fiscalmente a carico con condizione di disabilità ai sensi della Legge 104/1992 (con salvaguardia delle migliori previsioni della contrattazione aziendale / di gruppo);

- l'istituzione obbligatoria in tutte le aziende del Disability Manager e la piena operatività del ruolo, anche con riferimento alle previsioni della Legge 25/2022 (lavoratrici/lavoratori con Bisogni Educativi Speciali);
- rafforzare le previsioni del comma 11, rendendo il Disability Manager capace di interlocuzione ricorrente con RLS, RSA e RST e con Commissione inclusione, con particolare riferimento all'adozione di "accomodamenti ragionevoli" (ai sensi dell'art. 3 D. Lgs. 216/2003 e dell'art. 17 D. Lgs. 62/2024 e quindi prevedendo anche tempi certi ed esigibili di riscontro e di attuazione) per il ciclo di vita o in quanto richiesti da persone in condizione di disabilità grave o con invalidità certificata superiore al 50% (senza attendere la decisione del garante o del giudice);
- rivitalizzare, per tali particolari situazioni, l'utilizzo del telelavoro;
- Inoltre, deve essere previsto, regolato e rafforzato il confronto con le Commissioni bilaterali aziendali per ogni aspetto della sua attività;
- riconoscere permessi retribuiti per calamità nel caso di provvedimento prefettizio anche ai fini dell'assistenza a familiari residenti in Comuni colpiti da calamità.

Formazione (art.80)

Occorre:

- stabilire che le 26 ore aggiuntive (alle 24 ore minime di formazione annue) siano tutte retribuite e da svolgersi in orario di lavoro;
- assicurare un ambiente adeguato e protetto per la fruizione della formazione, garantendo le condizioni organizzative per lo svolgimento dell'attività formativa "in via esclusiva";

- garantire la reale esigibilità del diritto soggettivo, anche in modalità smart learning, privilegiando la formazione in aula e sincrona;
- integrare l'informativa di cui al comma 8 per quanto concerne la formazione erogata nell'anno precedente alle singole lavoratrici e ai singoli lavoratori.

Sviluppo professionale e di carriera (art.82)

Occorre prevedere:

- la garanzia riguardo al pieno diritto all'apprendimento permanente, alla certificazione delle competenze acquisite, e alla certificazione delle mansioni e dei ruoli svolti;
- in sede di valutazione, una specifica fase di confronto sulle aspettative di sviluppo professionale e di carriera avanzate dalle lavoratrici e dai lavoratori, con obbligo di risposta scritta motivata delle aziende;
- una Commissione bilaterale a livello aziendale/di gruppo per proposte, valutazioni e realizzazione di piani di sviluppo del personale, con monitoraggio degli avanzamenti e degli impatti;
- l'aggiornamento della Dichiarazione delle Parti, tenendo conto delle nuove previsioni di legge sul congedo parentale;
- la trasformazione della raccomandazione in norma (Direttiva UE 970/2023);
- istituzione del libretto formativo che dovrà essere nelle disponibilità della lavoratrice e del lavoratore in ogni sua fase di aggiornamento;
- nello sviluppo professionale e di carriera deve essere garantito un attento e adeguato presidio umano dei

processi, evitando ogni uso di strumenti automatizzati.

Criteri di valutazione professionale (art.83)

Eliminare la discrezionalità aziendale sugli elementi della valutazione ad oggi previsti “a titolo esemplificativo”, rendendo tassativi gli elementi di valutazione professionale previsti dal comma 2. I contenuti degli stessi devono inoltre essere concordati tra le Parti.

Valutazione della lavoratrice/lavoratore (art.84)

1. Prevedere l'obbligo di verbalizzare la procedura di ricorso (comma 6) e di motivare per iscritto le determinazioni aziendali riguardo al mancato accoglimento dell'eventuale ricorso.
2. Prevedere formazione specifica per le/i valutatrici/valutatori riguardo i temi dell'antidiscriminazione e inclusione.
3. Introdurre il divieto di variazione in pejus della valutazione o di attribuzione di giudizio negativo nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che non abbiano ricevuto tempestivamente l'informativa periodica inerente tale evenienza, o che non abbiano potuto fruire della formazione contrattualmente prevista.
4. Il giudizio professionale complessivo non può essere affidato a strumenti automatizzati
5. Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali non determina una valutazione negativa ai sensi del presente articolo (eliminare “di per sé” dal comma 9).

Coinvolgimento sindacale (art.85)

Nell'ambito delle procedure sindacali di cui all'art.85, prevedere l'obbligo di condivisione con le organizzazioni sindacali dei principi, dei criteri e delle informazioni utilizzati sulla

valutazione professionale, nonché dei sistemi automatizzati e degli algoritmi utilizzati anche al fine di verificarne l'effettiva trasparenza e coerenza con la norma di garanzia rispetto al mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi.

inquadramenti (Quadri direttivi e Aree professionali)

- Aggiornare le declaratorie e profili professionali con previsioni almeno per le macro-famiglie per avere una sintesi su figure maggiormente presenti/previste nel settore, individuando specifici inquadramenti che valorizzino i ruoli con responsabilità derivanti da previsioni di legge o da disposizioni di vigilanza (esempio: Mifid, antiriciclaggio);
- introdurre uno specifico demando alla contrattazione aziendale/gruppo con obbligo di apertura del confronto per gli inquadramenti, non solo riferibili alle nuove figure professionali (vedi Cabina di regia), ma anche a quelle già esistenti;
- eliminare l'attuale previsione dei possibili diversi inquadramenti per le “succursali ad operatività ridotta”, riconducendo i medesimi alle maggiori previsioni contrattuali generali;
- introdurre una previsione di garanzia anche per i ruoli di uffici centrali e direzioni (sia per i nuovi ruoli che per quelli già esistenti), in coerenza con quanto già previsto per le figure di rete.

CAPITOLO 13

QUADRI DIRETTIVI

Definizione e inquadramento (art.91)

- Comma 4:

Deve essere riconosciuto, quale inquadramento minimo per la/il preposta/o, il

1° livello retributivo per la/il preposta/o a succursale comunque denominata da 3 a 4 addette/i, compreso la/il preposta/o;

il 2° livello retributivo se le/gli addette/i sono 5;

il 3° livello retributivo se le/gli addette/i sono 6;

il 4° livello retributivo da 7 addette/i in poi.

- Comma 6: normare, su richiesta di una delle due parti, tutti i profili professionali (vedi la premessa).

Prestazione lavorativa (art.96)

Obbligo di riconoscimento di indennità di turno (non solo notturna) anche per i quadri direttivi e adeguamento degli importi di cui alla tabella in allegato 3.

Trasferimenti (art.97)

Nell'applicazione dei trasferimenti, è necessario:

- specificare (art. 97 e art. 119) che la distanza chilometrica si misura sempre con riferimento a residenza/domicilio della lavoratrice e del lavoratore;
- rendere il “diritto al preavviso” generale e materialmente esigibile per tutti i trasferimenti di aree professionali, oltre che per l'intera categoria dei quadri direttivi;

- istituire nel ccnl la “Commissione bilaterale aziendale per la mobilità”, con compiti di analisi e verifica su trasferimenti, missioni, accoglimento delle richieste di avvicinamento, impatto del pendolarismo, nonché di valutazione (anno su anno) dei piani di riduzione mobilità (sostenibilità ambientale), interfacciandosi anche con la figura del Mobility Manager.

CAPITOLO 14

AREE PROFESSIONALI

3^a area professionale (art.101)

Rivedere l'inquadramento della/del preposta/o delle succursali comunque denominate, in coerenza con quanto rivendicato per i quadri direttivi. Eliminare la previsione di "succursale ad operatività ridotta".

Orario settimanale (art. 108), Orario giornaliero (art. 109), Turni (art. 110)

- Ridurre l'orario contrattuale a 35 ore settimanali per tutto il personale a parità di retribuzione, con correlato adeguamento sulle diverse articolazioni orarie - comprese quelle di cui al comma 5) - con conseguente eliminazione del comma 6;
- per i part-time la riduzione di cui sopra comporta sempre una rimodulazione della retribuzione, in riferimento alle ore lavorate rispetto all'orario settimanale full time;
- prevedere l'articolazione pluriennale orario di lavoro ovvero la possibilità di fruire in 5 anni di un'aspettativa dal lavoro, di durata fino a un anno, retribuita all'80%; nei 4 anni successivi al rientro, la/il lavoratrice/lavoratore restituirà quanto percepito con trattenuta mensile del 20%, con garanzia fornita da TFR o previdenza complementare;
- introdurre un diritto per la/il lavoratrice/lavoratore a richiedere l'assegnazione ad attività non a turni, con accoglimento entro i 6 mesi successivi per motivate esigenze personali e/o familiari;
- prevedere un limite massimo di giornate mensili di

assegnazione a turni maggiormente disagiati (turni notturni o con inizio anteriore alle ore 8 e termine oltre le ore 20) per la/il singola/o lavoratrice/lavoratore;

- prevedere la possibilità di sospendere le giornate in turni, riprendendo l'articolazione standard dell'orario di lavoro, per un periodo di 10 giornate all'anno;
- fissare la percentuale massima di lavoratrici e lavoratori da adibire al lavoro per turni;
- incrementare le indennità di turno di cui alle tabelle in allegato 3;
- migliorare le percentuali di maggiorazione per turni maggiormente disagiati (turni festivi, turni notturni o con inizio anteriore alle ore 8 e termine oltre le ore 20). Per tali fattispecie prevedere l'accesso su base volontaria al lavoro agile/telelavoro.

Orario di sportello (art.111)

- Comma 12, chiarimento: Al fine di garantire sempre l'applicazione dei 30 minuti, si chiarisce che per "orario di sportello" si intende "orario di apertura al pubblico";
- nuovo comma 12bis: tale previsione si applica anche alle strutture "digitali", comunque denominate, che abbiano rapporto con la clientela (ad esempio Contact Center, Direct, Digital, Filiali on line, Banca Digitale).

Intervallo (art.112)

Ferme restando le responsabilità aziendali in materia, relativamente alle operazioni contabili e alle strumentazioni evolute le imprese devono attivare e condividere obbligatoriamente, in apposito momento di confronto su richiesta anche di una sola delle parti, le soluzioni organizzative idonee a garantire la fruizione dell'intervallo

secondo quanto previsto dal presente articolo.

Riposo settimanale (art.115)

Riproporzionare la durata della prestazione di lavoro nella giornata semi festiva in relazione al nuovo orario settimanale.

Trasferimenti (art.119)

- Specificare (art. 97 e art. 119) che la distanza chilometrica si misura sempre con riferimento a residenza/domicilio della/del lavoratrice/lavoratore.

(ROMA, 3 aprile 2026)