

Agor@

**Ipotesi di accordo per il rinnovo del
CCNL ABI del 19 dicembre 2019**

Analisi dell'articolato contrattuale

Versione 5.0

Art. 1

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie ed ai dipendenti delle imprese controllate che svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 385/1993, o strumentale, ai sensi degli artt. 10 e 59 del medesimo decreto.
2. Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento (v. gli articoli che seguono).
3. Nell'attuale fase di ricerca di efficienza, di competitività economica e di sviluppo che caratterizza il settore, si possono determinare processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate. Al personale interessato da tali processi, per le attività di cui all'articolo che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.
4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 17, che dovrà comunque coinvolgere sia l'impresa acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'impresa alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il contratto collettivo del credito con le relative specificità e demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.
5. Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che l'appalto anche ad imprese che non applichino il presente contratto in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo art. 3.
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.
7. **Nei casi in cui l'attività di gestione dei c.d. "NPL" e/o "UTP" e il relativo personale siano allocati a società non controllate, al personale ceduto interessato dall'operazione e già destinatario del presente contratto nazionale continuerà ad applicarsi la disciplina dello stesso contratto nazionale tempo per tempo vigente.**

Valutazione n.1

Il personale di cui al comma 7 non gode delle garanzie indicate nel comma 4.

Nel comma 4 si prevede che l'operazione di vendita può avvenire **solo a due condizioni** in capo all'acquirente:

1. che si impegni ad applicare il CCNL ABI

2. che, in caso di ulteriore cessione, lo faccia applicare in continuità alla parte subentrante.

Diversamente l'operazione di cessione non può avvenire o essere dichiarata nulla dal punto di vista degli effetti dei contratti di lavoro applicati al personale ceduto ovvero impugnabile.

Inoltre al **nuovo personale assunto** nella struttura nata dal comma 7, non viene garantita l'applicazione del CCNL ABI come invece previsto per il personale di cui al comma 3.

Valutazione n.2

L'architettura degli artt. 1,2 e 3 del CCNL prevede:

➤ art. 1 - le attività caratteristiche per l'applicazione tout court del CCNL ABI in via continuativa

➤ art. 2 - le attività che richiedono specifiche regolamentazioni

➤ art. 3 - le attività complementari e/o accessorie appaltabili ad imprese che non applichino il CCNL ABI con ed applicazione di contratti complementari.

Il comma 7 introduce nell'art. 1 una doppia "anomalia" ossia si fa riferimento ad un'attività:

➤ dichiarata non strettamente funzionale all'attività bancaria

➤ per la quale l'applicazione del CCNL ABI non è garantita nel tempo (vds valutazione n.1).

Art. 2

L'art. 6 (Assetti della contrattazione collettiva – Decorrenza e scadenze), comma 3 del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

3. Il presente contratto decorre dalla data di stipulazione, salvo quanto previsto in singole norme, e scadrà, sia per la parte economica che per quella normativa, il **31 dicembre 2022**.

Valutazione n.1

La durata del CCNL passa da 3 a 4 anni con effetti diretti sull'equilibrio tra durata ed incremento salariale previsto.

Art. 3

L'art. 12 (incontro annuale) del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

Alla lettera B) PROFILO STRUTTURALE, sono aggiunti i seguenti punti:

8. **elenco degli appalti in essere, con indicazione del nome delle società appaltatrici, delle scadenze, delle attività e dei ccnl di riferimento;**

9. numero delle lavoratrici/lavoratori in lavoro agile e diverse modalità di svolgimento.

Alla lettera C) QUALITA' DELLE RISORSE UMANE, al punto 2 è aggiunto infine il seguente alinea:

- numero e tipologia dei provvedimenti disciplinari applicati

Alla lettera D) INTERVENTI SPECIFICI, è aggiunto il seguente punto:

7. illustrazione dell'attività svolta dalle commissioni/organismi bilaterali di confronto, costituiti in sede aziendale o di gruppo ai sensi del punto 9 dell'Accordo 8 febbraio 2017 su politiche commerciali e organizzazione del lavoro.

Valutazione n.1

Le nuove previsioni di cui al comma 8 sono da considerare positive, ma l'intero articolo di ferma al passaggio "comunicativo" dell'azienda senza prevedere alcuna norma aperta di possibile confronto con le OOSS.

Valutazione n.2

Non è previsto in nessun passaggio dell'accordo che le informazioni di cui ai commi 8 e 9 siano riportate alla Cabina di regia di cui all'art.29.

Art. 4

L'art. 15 (Pari opportunità) comma 6 del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

6. Le Commissioni si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:

--> iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;

--> politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;

--> piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali;

--> sviluppo e diffusione di buone prassi.

Art. 5

Le Parti si impegnano in sede di stesura del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro ad armonizzare le procedure previste dagli artt. 17 e 20 del ccnl 31 marzo 2015.

Omissis

4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informativa di cui al primo comma.

5. Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri **35** giorni, trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'impresa può farsi assistere dall'ABI.

6. Per le imprese fino a 1.000 dipendenti la procedura di cui al presente articolo si svolge direttamente nella seconda fase di cui al comma 5.

Omissis

RACCOMANDAZIONE

Le Parti raccomandano alle imprese di mantenere un'adeguata correlazione temporale nel rispetto delle normative di riferimento, tra la fase decisionale di cui al comma 1 e la successiva informazione di cui al comma 2.

Valutazione n.1

La scelta di riduzione dei tempi per le aziende di minor dimensione (15 giorni in meno su 50) rende più difficili i rapporti negoziali nelle situazioni in cui operazioni - come trasferimenti di ramo d'azienda - che generano maggiori complicazioni soprattutto nel rapporto con i lavoratori.

Art. 6

L'art. 19 (Appalti) del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

Omissis

5. Entro **cinque** giorni dalla predetta comunicazione le organizzazioni sindacali nazionali possono chiedere all'ABI di esaminare la questione in sede nazionale e il relativo incontro dovrà tenersi entro i successivi 5 giorni.

Tale eventuale intervento non interrompe la procedura aziendale che ha la durata complessiva di **20** giorni, al termine dei quali l'impresa può rendere operativa la decisione.

Omissis

È inserita in calce la seguente Raccomandazione

RACCOMANDAZIONE DELLE PARTI

All'atto della stipulazione di un rinnovo di contratto di appalto con diversa società appaltatrice, le imprese committenti promuoveranno in capo all'appaltatore subentrante l'introduzione nel contratto di appalto di una "clausola sociale" a garanzia di soluzioni di salvaguardia occupazionale per il personale già impegnato a tempo indeterminato nel precedente appalto da almeno sei mesi.

Valutazione n.1

Ogni "raccomandazione" non produce di per sé alcun effetto vincolante per e tra le Parti ed è cosa ben diversa da quanto espresso nella piattaforma che, in mancanza di garanzie, prevedeva addirittura la risoluzione del contratto di appalto.

In particolare va sottolineato come la raccomandazione escluda dalla garanzia della "CLAUSOLA SOCIALE" il personale a tempo determinato e quello assunto da meno di 6 mesi ossia il personale più "debole".

Art. 7

All'art. 26 (Impegni delle Parti) del CCNL 31 marzo 2015 il paragrafo "Cantiere di lavoro sull'inquadramento del personale" è modificato come segue:

Cantiere di lavoro sull'inquadramento del personale

1. È istituito fra le Parti un Cantiere di lavoro per la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale, delle connesse declaratorie e degli eventuali profili professionali esemplificativi, allo scopo di rendere più flessibile la vigente disciplina, adeguandola ai mutati assetti tecnici, organizzativi e produttivi delle imprese del settore.
2. I lavori dovranno concludersi entro 12 mesi dalla data di stipulazione del presente contratto, ai fini del successivo rinnovo contrattuale.

3. Restano ferme le competenze del Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria, istituito con il presente accordo di rinnovo, in ordine all'individuazione di nuove figure professionali conseguenti alle nuove tecnologie.

Valutazione n.1

Innanzitutto va ricordato che il Cantiere deriva dal CCNL 2015 e non ha mai prodotto alcun risultato ossia quello di definizione di un nuovo ed aggiornato sistema inquadramentale fermo restando che quanto contenuto nel CCNL è assolutamente superato.

Valutazione n.2

L'articolo prevede la prosecuzione del Cantiere sino a fine 2020 ma considerando gli artt. 87 e 90 del CCNL ai rispettivi commi 7 e 10 che verranno mantenuti:

"Fermo restando quanto stabilito al comma che precede, su iniziativa dell'azienda o della capogruppo, possono essere definite intese in materia di inquadramenti del personale per rispondere a specifiche esigenze organizzative e/o produttive e/o al fine di realizzare gli opportuni adattamenti a diversi contesti di impresa."

Si produrrà – come già avvenuto nei 4 anni precedenti – la realizzazione di sistemi inquadramentali aziendali con il risultato finale che il sistema inquadramentale non deriverà più dal CCNL ma dalle specifiche scelte assunte a livello aziendale/di gruppo.

Art. 8

All'art. 32 (Fondo per l'occupazione) del CCNL 31 marzo 2015, il comma 5 è modificato come segue:

5. Il Fondo provvederà ad erogare alle imprese di cui sopra, per un periodo di 3 anni - e comunque in funzione delle disponibilità del Fondo - un importo annuo pari a 2.500 euro per ciascun lavoratore che venga assunto con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato professionalizzante, che si trovi in una delle seguenti condizioni:

- giovani disoccupati fino a 32 anni di età;
- disoccupati di lungo periodo di qualsiasi età, cassaintegrati e lavoratori in mobilità;
- donne nelle aree geografiche svantaggiate;
- disabili;
- lavoratori/lavoratrici nelle Regioni del Mezzogiorno con più elevati tassi di disoccupazione soprattutto giovanile.

Nel caso di cui al **penultimo** alinea, il predetto importo annuo è maggiorato del 20% **mentre nel caso di cui all'ultimo alinea, il predetto importo annuo è pari a 3.500 euro.**

Valutazione n.1

Proprio perché l'articolo in esame è stato rivisto nelle misure a favore del personale riferito dall'ultimo alinea, era auspicabile un intervento per declinare con maggiore precisione alcune delle tipologie indicate:

- donne nelle aree geografiche svantaggiate (quali aree?)
- lavoratrici/tori nelle regioni del Mezzogiorno (quali regioni?) con più elevati tassi di disoccupazione (in quale misura?) soprattutto giovanile (fino a che età?)

Art. 9

1. Considerati i positivi risultati ottenuti dal Fondo per l'occupazione, le modalità di funzionamento - incluso quanto previsto con il Verbale di accordo 29 gennaio 2018 - e di finanziamento dello stesso sono prorogate sino alla data di scadenza del presente CCNL, fermo l'espletamento delle residue attività connesse all'operatività del Fondo.

2. Le Parti stipulanti attiveranno un Gruppo di lavoro paritetico per valutare entro il 30 giugno 2020 gli opportuni adeguamenti delle discipline del Fondo per l'occupazione e del Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito, anche con riferimento alle modifiche legislative sopravvenute in tema di solidarietà espansiva e contratto di espansione.

Contratti di solidarietà espansiva

Scopo: agevolare nuove assunzioni nel caso di aziende in espansione.

Strumenti e procedure di attivazione: contratti collettivi aziendali, stipulati ai sensi dell'art. 51 DLgs. 81/2015 poi depositati presso la ITL territorialmente competente che accerterà l'effettiva corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate prima di concedere l'agevolazione contributiva.

Misure a favore del datore di lavoro: per ogni lavoratore assunto a tempo indeterminato, è riconosciuto un contributo a carico dell'INPS per ogni mensilità di retribuzione, pari per i primi 12 mesi al 15% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo applicabile. Per ciascuno dei 2 anni successivi il contributo è ridotto, rispettivamente, al 10% e al 5%.

Per le assunzioni di lavoratori con età compresa tra 15 e 29, durante i primi 3 anni del contratto e comunque non oltre il compimento del 29° anno di età del lavoratore, l'art. 41 del DLg 148/2015 prevede che la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro sia dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti.

Vincoli per il datore di lavoro per godere dei benefici:

- non aver ridotto il personale o non aver effettuato sospensioni in regime di CIGS nei 12 mesi precedenti all'assunzione
- non aver ridotto nell'unità produttiva la percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile - o di quest'ultima se inferiore - a meno che ciò sia espressamente previsto dal contratto collettivo aziendale per compensare una disparità di genere.

Possibilità di applicazione: possono essere coinvolti in tali processi di *turnover* generazionale i lavoratori che abbiano un'età inferiore a quella prevista per la pensione di vecchiaia di non più di 24 mesi e abbiano maturato i requisiti minimi di contribuzione per la pensione di vecchiaia.

Misure a favore dei lavoratori che accettano di trasformare il proprio orario di lavoro da full-time a part-time (non superiore al 50% dell'orario precedentemente svolto): trattamento di pensione cumulabile con la retribuzione nel limite massimo della somma corrispondente al trattamento retributivo perso al momento della trasformazione. La cumulabilità durerà fino al momento della completa quiescenza.

Contratto di espansione

Cos'è: è un ammortizzatore sociale che riguarda le imprese che hanno più di 1000 dipendenti e sono interessate da azioni di reindustrializzazione e riorganizzazione che prevedono anche la modifica dei processi aziendali con conseguente esigenza di adeguare le competenze professionali dei lavoratori. È in vigore in via sperimentale per il biennio 2019-2020.

Procedura di attivazione: la stipula del contratto di espansione deve essere preceduta da una procedura di consultazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, le loro rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria.

Contenuti del contratto:

- il numero dei lavoratori che l'azienda intende assumere e specifica dei profili professionali
- la riduzione dell'orario di lavoro del personale in servizio, con intervento della CIGS per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativo
- il numero di lavoratori che possono accedere all'esodo incentivato a condizione che si trovi a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, purché abbiano maturato il requisito contributivo minimo, oppure alla pensione anticipata, esclusa la formula Quota 100.
- per i lavoratori in organico ed interessati al contratto espansivo, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro (che non può superare complessivamente il 30 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile anche se resta comunque la possibilità per ciascun lavoratore di concordare la

percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, ove necessario, fino al 100% nell'arco dell'intero periodo del contratto di espansione stipulato.

Valutazione n.1

Seppur non chiaramente definito, il gruppo di lavoro di cui al 2° comma potrebbe delineare nuove modalità di finanziamento – tema non nuovo e sempre respinto dalla FISAC - da parte del Fondo di solidarietà "a copertura" dei **differenziali** prodotti dall'applicazione dei contratti di solidarietà espansiva e contratti di espansione caricando, quindi, gli oneri ancora una volta sui lavoratori.

Una scelta che risulterebbe non accettabile rispetto ad una fase che vede il settore produrre utili molto importanti.

Art. 10

L'art. 35 (lavoro a tempo parziale) del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

Omissis

4 bis. Le lavoratrici/lavoratori con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104 hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A loro richiesta il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato di diritto in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Omissis

6. Le imprese favoriranno - ai fini della precedenza nell'accoglimento - le domande avanzate da lavoratori/lavoratrici che abbiano comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità. **In tale ambito è riconosciuta la priorità nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della lavoratrice/lavoratore, nonché alla lavoratrice/lavoratore che assista coniuge o genitore convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché nei casi di lavoratrice/lavoratore il cui coniuge, figlia o genitore sia una donna vittima di molestie e violenze di genere.**

Omissis

8. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare la seguente percentuale, fermo quanto previsto al comma 24:

- 10% del complesso del personale in servizio destinatario del presente contratto per le assunzioni dall'esterno.

Omissis

È inserita in calce la seguente raccomandazione

RACCOMANDAZIONE

Considerato che il lavoro a tempo parziale costituisce uno strumento che riveste una importante valenza sociale in quanto misura di effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, ABI e Organizzazioni sindacali invitano le imprese ad accogliere le domande di passaggio a tempo parziale

Valutazione n.1

Il riconoscimento naturale del part time nelle condizioni poste dal comma 4 sono valutate come positive.

Valutazione n.2

Lo stralcio del tetto del 20% applicato all'accoglimento delle richieste di trasformazione in part time dei rapporti di lavoro, potrebbe essere utilizzata dalle aziende come "alibi" per ridurre ulteriormente

l'accoglimento delle domande. Infatti la presenza di un tetto massimo consentiva la richiesta di accoglimento "almeno sino al limite previsto": ora questo approccio non è più consentito.

Era certamente preferibile alzare la misura del tetto lasciandola comunque definita.

Valutazione n.3

Anche in questo caso si evidenzia come ogni "raccomandazione" non produca di per sé alcun effetto vincolante per e tra le Parti.

Nel merito specifico, riconoscendo nel part time un "alto grado di effettività" nella conciliazione dei tempi di vita/lavoro, si nasconde la possibilità di fruire di altri strumenti di conciliazione che potrebbero essere adottati senza conseguenze onerose dirette ed indirette per la/il lavoratrice/tore.

Art. 11 Lavoro agile

1. L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti.
2. È intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.
3. Le Parti, nel richiamare quanto indicato in materia dalla Legge n. 81 del 22.05.2017 (artt. 18 - 24) e s.m.i., intendono promuovere e regolamentare il Lavoro agile (c.d. Smart working).

Definizione

Per lavoro agile si intende una forma innovativa e flessibile di svolgimento della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato, differente dal telelavoro, eseguita in parte in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di appositi strumenti informatici forniti dal datore di lavoro.

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento

Il ricorso al lavoro agile avviene su base volontaria e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali e ferme le priorità previste dalla legge, tenuto altresì conto delle condizioni personali e familiari delle lavoratrici/lavoratori.

L'impresa metterà a disposizione delle lavoratrici/lavoratori la strumentazione "informatica" necessaria a rendere possibile l'esecuzione della prestazione in modalità agile.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa in modalità agile può essere prestata presso:

- => altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
- => residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore;
- => altro luogo stabilito dalle parti collettive, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.

La prestazione lavorativa in modalità agile si effettua entro i limiti di durata dell'orario giornaliero e settimanale previsti dal ccnl, nel rispetto delle regole in materia di pause e riposi, di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile alla struttura di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale della categoria di appartenenza e fermo quanto previsto in tema di disconnessione dal presente CCNL.

La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in lavoro agile, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Gli accordi aziendali/di gruppo stabiliscono la durata (a tempo determinato o indeterminato) del ricorso al lavoro agile, le relative modalità di adesione, revoca e recesso; il numero delle giornate

di tale prestazione è stabilito nel limite massimo di 10 giornate mensili, salvo diversi limiti stabiliti dagli accordi aziendali/di gruppo.

Diritti e doveri

Lo svolgimento del lavoro agile:

=> non muta i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa tempo per tempo vigente;

=> il buono pasto viene riconosciuto nelle giornate in cui l'attività lavorativa in modalità agile è prestata presso altra sede/hub aziendale;

=> non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;

=> non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro.

Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Per la prestazione resa al di fuori dei locali aziendali, nell'attuazione delle norme prevenzionali, si terrà conto dell'assenza di una postazione fissa di lavoro.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della L. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento di dati personali. La lavoratrice/lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare i provvedimenti stabiliti dalle direttive aziendali atti a garantire tale riservatezza.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 115 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, il datore di lavoro è tenuto a garantire alla lavoratrice/lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

Formazione

L'adesione al lavoro agile sarà accompagnata da specifici interventi formativi rivolti alle lavoratrici/lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Informativa alle Organizzazioni sindacali

Nell'ambito dell'incontro annuale, art. 12, l'impresa fornisce un'informativa sul numero delle lavoratrici/lavoratori coinvolti e sulle diverse modalità di svolgimento.

Diritti sindacali

Alle lavoratrici/lavoratori in modalità agile vanno garantiti tutti i diritti sindacali regolati dall'Accordo sulle libertà sindacali del 25 novembre 2015, rinnovato con il Verbale di accordo 25 febbraio 2019.

Valutazione n.1

Il secondo alinea del paragrafo Diritti e doveri (buono pasto) produce un arretramento rispetto ad alcuni accordi aziendali che comunque riconoscono il buono pasto anche in situazioni che sono escluse dagli effetti dell'applicazione della presente ipotesi di accordo.

Valutazione n.2

Nel paragrafo Salute e sicurezza, l'attuazione delle norme in termini di prevenzione di cui al secondo periodo, potrebbero essere interpretate come "manleva" a favore dell'azienda in quanto assente la condizione di una postazione di lavoro fissa e comunque essere in contraddizione con quanto previsto al comma 2 dell'art. 23 Ln 81/2017 (vds Valutazione n.3).

Valutazione n.3

Nel paragrafo Salute e sicurezza, si richiama l'art. 23 della Ln 81/2017:

2. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.

3. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nei limiti e alle condizioni di cui al 3° comma dell'articolo 2 del testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, di cui al DPR n.1124 30/6/1965 e ss.mm., quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

I limiti del 3° comma, art. 2 del DPR n.1124 30/6/1965 recita quanto segue:

Salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti.

L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti.

L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato.

Dal combinato disposto risulta che, ai fini meramente assicurativi, il lavoratore agile non sia soggetto ad alcuna copertura per spostamenti personali effettuati durante l'orario di lavoro e non collegati o collegabili alle necessità della prestazione lavorativa.

Valutazione n.4

Il testo consegnato al lavoratore agile di cui al primo periodo del paragrafo Salute e sicurezza dovrà essere oggetto di coinvolgimento dei RLS aziendali.

Valutazione n.5

Il tema della Formazione nel paragrafo specifico è trattato in termini del tutto generici

Valutazione n.6

Nel paragrafo Diritti sindacali, non risulta alcuna previsione che introduca nuovi strumenti e/o nuove modalità atte a favorire il rapporto tra delegati/RSA e lavoratrici/tori agili.

Art. 12

L'art. 38 (Obblighi delle Parti) comma 3 del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

3. L'impresa deve porre il lavoratore/lavoratrice in condizione di conoscere le procedure di lavoro predisposte dall'impresa stessa con riferimento specifico alle mansioni che il lavoratore/lavoratrice medesimo è, di volta in volta, chiamato ad espletare. Tali procedure saranno portate a conoscenza del personale di nuova assunzione, normalmente, durante l'addestramento effettuato secondo le norme del presente contratto. **Le relative comunicazioni aziendali (circolari, ordini di servizio) devono essere redatte in lingua italiana, ferme restando le previsioni in materia di bilinguismo.**

Art. 13

All'art. 41 (lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale) del CCNL 31 marzo 2015, dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:

5. L'impresa è tenuta ad effettuare un colloquio su richiesta della lavoratrice/lavoratore allontanato dal servizio per motivi cautelari a seguito di procedimento penale per fatti estranei all'attività lavorativa, nel rispetto del quadro normativo vigente.

Art. 14

L'art. 42 (Tutele per i fatti commessi nell'esercizio delle funzioni) del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

1. Qualora nei confronti del lavoratore/lavoratrice venga notificata informazione di garanzia o provvedimento analogo ovvero esercitata azione penale in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni, le eventuali sanzioni pecuniarie e le spese giudiziali, comprese quelle di assistenza legale, sono a carico dell'impresa, fermo restando il diritto dell'interessato a scegliersi un legale di sua fiducia.
2. La tutela di cui alla presente norma non si attua in presenza di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda ed in tutti i casi in cui il comportamento del lavoratore sia in conflitto con l'azienda stessa.
3. Nei casi di cui sopra, al lavoratore/lavoratrice che sia privato della libertà personale verrà conservato il posto di lavoro con diritto alla retribuzione fermi restando i casi di risoluzione del rapporto da imputare a causa diversa.
4. Qualora il danneggiato si costituisca parte civile nei confronti del lavoratore/lavoratrice, l'onere dell'eventuale risarcimento è a carico dell'impresa.
5. Nei casi di cui ai comma precedenti, resta esclusa la applicabilità delle disposizioni contenute nei comma da 2 a 7 dell'art. 41.
6. Il lavoratore/lavoratrice che si trovi nelle condizioni di cui al presente articolo deve darne immediata notizia all'impresa.
7. Le garanzie e le tutele di cui ai comma 1 e 4 si applicano al lavoratore/lavoratrice anche successivamente alla cessazione del rapporto, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.
8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con norme inderogabili di legge che disciplinino la materia e, comunque, con eventuali disposizioni regolamentari già vigenti sulla materia stessa.

9. In coerenza con quanto previsto nell'Accordo nazionale 8 febbraio 2017 in tema di politiche commerciali e organizzazione del lavoro, tutte le spese legali saranno anticipate dalle imprese nelle situazioni caratterizzate da significativi elementi oggettivi di riscontro e per tutti i gradi di giudizio. In tali ipotesi, ai fini di quanto previsto dall'art. 77, comma 1, lett. c) e d) ogni valutazione in merito alla rilevanza disciplinare del capo di imputazione, in sé considerato, sarà effettuata solo all'esito, anche non definitivo, del procedimento penale. Ciò ferme restando le prerogative aziendali a fronte del rilievo disciplinare dei comportamenti posti in essere, indipendentemente dalla loro rilevanza penale.

Le Parti stipulanti chiariscono che la tutela di cui al presente articolo, alle condizioni ivi stabilite, riguarda anche i dipendenti nei cui confronti sia esercitata azione penale relativa a fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni per l'adempimento di obblighi posti a carico della banca per antiriciclaggio, lotta all'usura, Mifid e privacy.

Valutazione n.1

Se il comma 1 prevede che le spese per l'assistenza legale (ma non solo) risultino essere a carico dell'azienda, il nuovo comma 9 tratta dell'**anticipo** delle spese legali a favore del lavoratore ma a condizione che la situazione sia caratterizzata da "significativi elementi oggettivi di riscontro" e quindi adottando una classificazione del tutto opinabile a seconda del soggetto che invoca (lavoratore) o valuta (azienda) tale condizione.

Valutazione n.1 bis

Va evidenziato che anche le spese di cui al comma 1 dovevano essere oggetto di anticipo come previsto per la tipologia di cui al comma 9.

Valutazione n.2

La seconda parte del comma 9 richiama la possibilità in capo all'azienda di recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo o giusta causa anche dopo il primo grado di giudizio.

Valutazione n.3

Il comma 9 si conclude con la prerogativa riconosciuta all'azienda di porre in essere un rilievo disciplinare (tra i provvedimenti disciplinari successivamente applicabili alla contestazione è contemplato anche il licenziamento) indipendentemente dalla rilevanza penale. Non è definito a quale punto del percorso giudiziario tale prerogativa può essere agita.

Art. 15

L'art. 44 (Provvedimenti disciplinari) del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

1. I provvedimenti disciplinari applicabili, in relazione alla gravità o recidività della mancanza o al grado della colpa **valutato tenendo conto delle circostanze di fatto**, sono:

Omissis

4. Il termine di cui all'art. 7, co. 5, l. n. 300/1970 è fissato in 7 giorni lavorativi.

5. Entro il termine di cui al comma che precede, la lavoratrice/lavoratore può chiedere per iscritto l'accesso a specifici documenti, relativi ai fatti oggetto della contestazione disciplinare, necessari ad un compiuto esercizio del diritto di difesa, ferme le limitazioni previste dalla normativa sul trattamento dei dati personali. Il termine è conseguentemente interrotto dalla data della richiesta e ricomincia a decorrere dalla data in cui l'impresa dà riscontro alla lavoratrice/lavoratore.

In calce all'articolo viene inserita la seguente Raccomandazione:

RACCOMANDAZIONE

ABI invita le imprese ad informare ad un principio di efficienza e brevità l'intero iter procedimentale, circoscrivendo lo stesso al tempo necessario in relazione alle singole fattispecie e alla struttura organizzativa aziendale.

Valutazione n.1

Giudizio positivo agli interventi posti in essere nel testo

Art. 16

LIVELLO RETRIBUTIVO DI INSERIMENTO PROFESSIONALE E APPRENDISTATO

L'art. 46 (Livello retributivo di inserimento professionale) del CCNL 31 marzo 2015, con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, è abrogato.

In calce all'art. 45 (Tabelle retributive e struttura della retribuzione) del CCNL 31 marzo 2015 è inserita la seguente Norma transitoria:

NORMA TRANSITORIA

1. Alle lavoratrici/lavoratori destinatari del livello retributivo di inserimento professionale, ivi compresi gli apprendisti, in servizio alla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, compete un importo denominato "Integrazione ex F.O.C. 2019" a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo e fino al termine del periodo di corresponsione del livello retributivo di inserimento professionale di cui all'art. 46 del ccnl 31 marzo 2015.

2. L' "Integrazione ex F.O.C. 2019" è pari, per tredici mensilità, a:

=> euro 225,91 lordi mensili;

=> euro 90,62 lordi mensili, fino al 18° mese di servizio effettivo in apprendistato, per gli apprendisti che, alla data di stipulazione del presente accordo di rinnovo, abbiano prestato servizio effettivo per un periodo inferiore a 18 mesi; decorso il 18° mese di servizio effettivo in apprendistato, all'apprendista spetta l'importo di cui all'alinea che precede.

3. Tale importo:

=> non è computato ai fini degli istituti contrattuali nazionali e di ogni altro trattamento aziendale, fatti salvi gli effetti sul trattamento di fine rapporto e sul contributo datoriale alla previdenza complementare;

=> compete pro quota, secondo i criteri comunemente utilizzati, in relazione al minor servizio retribuito con livello retributivo di inserimento professionale e/o alla corresponsione del medesimo in misura ridotta.

4. A fronte dell'erogazione dell'importo a titolo di "Integrazione ex F.O.C. 2019", il F.O.C. riconosce all'azienda le seguenti prestazioni:

a) 3.930,15 euro annui per ciascun lavoratore non apprendista con contratto a tempo indeterminato;

b) 3.499,32 euro annui per gli apprendisti che abbiano prestato servizio effettivo per un periodo superiore a 18 mesi;

c) 1.403,69 euro annui, fino al 18° mese di servizio effettivo in apprendistato, per gli apprendisti che abbiano prestato servizio effettivo per un periodo inferiore a 18 mesi; decorso il 18° mese di servizio effettivo in apprendistato, spetta l'importo di cui alla lettera b) che precede.

5. Le prestazioni di cui al comma che precede sono determinate tenendo conto dell'importo "Integrazione ex F.O.C. 2019" di cui al comma 2, dei connessi oneri di legge e degli effetti sul trattamento di fine rapporto.

6. Ai fini della previdenza complementare, in considerazione dell'abrogazione dell'art. 46, ccnl 31 marzo 2015, le Parti nazionali invitano le Fonti istitutive aziendali a prevedere, nei confronti delle lavoratrici/lavoratori di cui alla presente norma transitoria che siano iscritti a forme di previdenza complementare aziendale, la contribuzione datoriale in base all'aliquota ordinaria prevista per il personale con le medesime caratteristiche. Ove tale aliquota ordinaria risulti pari o superiore al 4%, le imprese interessate dovranno darne comunicazione - unitamente ai conseguenti oneri - al F.O.C. che provvederà a integrare le prestazioni di cui al comma 4 che precede.

7. Detti importi sono riproporzionati nei casi di cui al comma 3, secondo alinea, della presente norma transitoria e sono ridotti degli eventuali minori oneri sostenuti dall'azienda, ivi compresi quelli che la stessa ha titolo di porre a carico e/o recuperare da soggetti terzi. A tali fini, l'impresa è tenuta a comunicare al F.O.C. la fruizione di eventuali sgravi contributivi/indennità connessi all'assunzione delle lavoratrici/lavoratori interessati.

8. Ai fini della corresponsione delle prestazioni di cui al comma 4 della presente norma transitoria, si applica - per quanto compatibile - quanto previsto dagli articoli 3 e 4 del Verbale di accordo 25 novembre 2015. Per coloro che erano destinatari del livello retributivo di inserimento professionale anche al 31 marzo 2015, gli importi di cui all'art. 1, comma 2 e art. 2, comma 1, 1° e 3° alinea del Verbale di accordo 25 novembre 2015 si sommano, rispettivamente, ai corrispondenti importi di cui al presente articolo.

L'art. 33 (Apprendistato professionalizzante), comma 2 del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

3. Alla lavoratrice/lavoratore con contratto di apprendistato professionalizzante - inquadrato ai sensi dell'art. 42, comma 5, lett. b), del d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, al livello retributivo immediatamente inferiore rispetto a quello derivante dalle norme richiamate al comma precedente - trascorsi i primi 18 mesi viene attribuito il trattamento economico tabellare, da riconoscere con assegno temporaneo, corrispondente, al netto, a quello del livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso.

Valutazione n.1

Giudizio positivo da riferire sia allo stralcio dell'art. 46 (Livello retributivo di inserimento professionale) che alla riduzione dei tempi – da 36 mesi previsti dalla legge a 18 mesi – di cui all'art. 33 (apprendistato professionalizzante).

Di contro i nuovi apprendisti sconteranno la riduzione salariale prevista per la seconda area terzo livello.

Valutazione n.2

E' evidente come il comma 4 preveda misure a favore delle aziende da parte del FOC anche a copertura degli oneri sociali e non si limiti a ristorare la componente diretta del salario.

Valutazione n.3

In una lettura generale del CCNL 31/3/2015 è evidente come, sotto il profilo dell'inclusione con pari diritti e pari salario, **risultati assente da qualsiasi intervento** l'art. 4 (Insourcing) che prevede mantenimento dell'orario a 40 ore e salario non superiore alle tabelle retributive applicate ridotte del 20% (art. 3 CCNL).

Art. 17

All'art. 57 (Permessi per motivi personali o familiari – Aspettativa non retribuita – Congedo matrimoniale) del CCNL 31 marzo 2015 sono aggiunti i seguenti comma:

I 3 giorni di permesso di cui all'art. 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, spettano alle lavoratrici/lavoratori anche in caso di ricovero del figlio o del coniuge o del genitore limitatamente ai giorni di effettivo ricovero.

Le imprese valuteranno con particolare attenzione, ai fini della concessione di permessi, periodi di congedo, aspettativa non retribuita di cui al presente articolo, le situazioni familiari che comportino la necessità di assistenza di figli in condizioni di disagio (es.: bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia).

I permessi per l'assistenza ai figli affetti da patologie legate all'apprendimento (BES con certificazione pubblica, tra cui DSA) accordati durante l'anno scolastico ai sensi di quanto previsto all'appendice n. 4 del ccnl 31 marzo 2015, sono retribuiti.

Sono inserite in calce le seguenti Raccomandazioni:

RACCOMANDAZIONI DELLE PARTI

Le Parti raccomandano alle imprese di favorire la fruizione delle flessibilità previste dal presente articolo e dall'art. 108 da parte dei lavoratori/lavoratrici che prestano assistenza a familiari ai sensi della Direttiva (UE) 2019/1158 del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

Le Parti raccomandano alle imprese, ai fini della concessione di permessi o periodi di congedo di cui al presente articolo, di valutare con particolare attenzione le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affido e tutela di minori.

Art. 18

L'art. 58 (Malattie ed infortuni) del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

- dopo il comma 6, viene inserito il seguente comma:

Alle lavoratrici/lavoratori affetti da malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongono a terapie salvavita spettano flessibilità di orario in entrata con correlativo spostamento dell'orario di uscita, ovvero permessi tramite una riduzione della prestazione giornaliera e successivo recupero con prolungamento della predetta prestazione da effettuarsi non oltre 1 mese dalla fruizione di ciascun permesso.

Omissis

- il comma 11 viene così modificato:

11. Se la malattia o l'infortunio proseguono oltre i termini suindicati il lavoratore/lavoratrice, prima della scadenza di detti termini, può chiedere di essere collocato in aspettativa non retribuita per la durata massima di 8 mesi e senza alcun effetto sul decorso dell'anzianità. La durata di più periodi di aspettativa non può tuttavia superare i 12 mesi in un quinquennio. **Nei casi di malattie di carattere oncologico ovvero di patologie di analoga gravità, la durata massima dell'aspettativa di cui al presente comma è elevata a 24 mesi, fruibili continuativamente, ovvero frazionabili in due periodi.**

Omissis

Art. 19

All'art. 59 (Maternità) del CCNL 31 marzo 2015 sono apportate le seguenti modifiche:

- la rubrica è così modificata : "Maternità **e Paternità**"
- è aggiunto il seguente comma 5:

5. In occasione della paternità, ai lavoratori spettano 7 giorni di permesso retribuito fruibili fino al 5° mese dalla nascita, dall'adozione o dall'affidamento del figlio. Tale dotazione è assorbita, fino a concorrenza, da eventuali quantitativi di permessi analoghi previsti da specifiche norme di legge.

- È aggiunto infine il seguente comma:

Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'impresa può accordare durante il primo anno di vita del bambino alle lavoratrici/lavoratori che ne facciano richiesta, una riduzione della durata dell'intervallo di cui all'art. 104, fermo quanto previsto dalla legge in materia di pause.

Art. 20

All'art. 20 (Iniziative sociali) del CCNL 31 marzo 2015, il paragrafo "Provvidenze per disabili" è così modificato:

Inclusione e provvidenze per le persone diversamente abili

Le Parti riconoscono il valore dell'inclusione delle diversità e confermano l'impegno a sviluppare politiche di sostegno a favore delle persone in condizione di diversa abilità. A tal fine le Parti invitano le Aziende a favorire l'adozione di una organizzazione aziendale "disability friendly", anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni.

9. Fatte salve le eventuali condizioni aziendali più favorevoli già in atto alla data di stipulazione del presente contratto, a ciascun figlio o persona equiparata a carico - secondo il criterio seguito per la individuazione dei titolari del diritto agli assegni familiari - che per grave minorazione fisica o psichica risulti portatore di handicap ai fini dell'apprendimento, viene corrisposta una provvidenza annuale di € 103,29.

10. Tale provvidenza viene corrisposta entro il mese di giugno di ciascun anno solare e non oltre il compimento del ventiseiesimo anno di età del portatore di handicap, a presentazione da parte degli interessati, di idonea certificazione medica attestante, per l'anno di corresponsione, il sussistere delle condizioni richieste.

11. Nell'ambito delle misure organizzative di sostegno, le imprese comunicheranno al proprio interno le figure competenti per la gestione del tema, quale ad esempio il disability manager;

12. Le imprese garantiscono un'adeguata dotazione di postazioni e di presidi a supporto.

13. Le imprese, nel corso di un incontro, informano gli organismi sindacali aziendali circa le azioni poste in essere con riferimento alle previsioni del presente paragrafo e sugli sviluppi delle iniziative eventualmente condivise. Tale informativa può essere resa nell'ambito di quanto previsto dall'art. 12, lett. D).

E' aggiunto infine il seguente paragrafo:

UNIONI CIVILI

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso, si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla legge 20 maggio 2016, n. 76.

Valutazione n.1

L'invito delle OOSS ad eliminare ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni non considera affatto le previsioni già presenti nel D.M. 236/1989 che indica in maniera chiara i requisiti che i datori di lavoro devono rispettare per permettere ai disabili e alle persone con difficoltà motorie di entrare e muoversi negli spazi lavorativi che li ospitano. Nello specifico il decreto indica tre livelli di qualità degli edifici: accessibilità, visitabilità e adattabilità.

Valutazione n.2

Il paragrafo aggiunto relativo alle UNIONI CIVILI indica che il CCNL assume i termini di legge vigenti in materia: operazione del tutto inutile ed irrilevante.

Art. 21

1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, ABI e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione Politiche per l'inclusione.

2. La Commissione ha i seguenti compiti;

=> stimolare nel settore la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale;

=> fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;

=> sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale;

=> promuovere piani di «azioni positive» finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.

Art. 22

Le Parti, nel confermare il proprio impegno sul tema delle pari opportunità e della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, anche per contribuire alla sensibilizzazione in atto nella società sul tema della lotta contro la violenza di genere, convengono di allegare al presente ccnl il Verbale di accordo 8 marzo 2017 in tema di utilizzo del congedo per le donne vittime di violenza di genere e la Dichiarazione congiunta del 12 febbraio 2019 in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro.

Art. 23

È volontà comune delle Parti valorizzare iniziative che coniughino la conciliazione tra tempi di vita e lavoro e la solidarietà sociale, in particolare a favore dei lavoratori/lavoratrici che, per motivazioni differenti, necessitano di sostegno e supporto in maniera più intensa in determinati momenti della loro vita.

A tal fine, le Parti - alla luce delle previsioni di cui all'art. 24 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, nonché delle positive esperienze realizzate nel settore - definiscono le seguenti linee guida per l'istituzione della "Banca del tempo" nelle aziende/gruppi che non si siano già dotati di una propria regolamentazione.

La "Banca del tempo" costituisce un bacino annuale di ore di assenza retribuita a favore dei lavoratori/lavoratrici che, per far fronte a gravi e accertate situazioni personali e/o familiari, abbiano necessità di un'ulteriore dotazione di permessi.

La "Banca del tempo" è alimentata tramite il versamento volontario da parte dei lavoratori/lavoratrici di giornate di ferie dell'anno di competenza eccedenti i limiti di legge, di permessi ex festività e banca delle ore nonché di eventuali ulteriori permessi contrattuali e potrà altresì essere integrata da ulteriori dotazioni a carico delle Aziende, sulla base di quanto definito negli Accordi aziendali e di gruppo.

La donazione di ferie e/o permessi da parte dei lavoratori/lavoratrici a favore della "Banca del tempo" avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge/contratto in capo al lavoratore/lavoratrice donante.

Le dotazioni della "Banca del tempo" vengono messe a disposizione dei lavoratori/lavoratrici richiedenti secondo criteri di priorità che tengono conto della rilevanza delle situazioni personali e/o familiari nonché nel rispetto di limiti individuali di fruizione definiti negli accordi aziendali e di gruppo.

Le dotazioni della "Banca del tempo" hanno natura esclusiva di permesso retribuito e non possono in nessun caso dar luogo a monetizzazione alcuna.

Le predette dotazioni scadranno il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La richiesta da parte dei lavoratori/lavoratrici di fruizione dei permessi "Banca del tempo" potrà avvenire, di norma, subordinatamente all'esaurimento delle proprie dotazioni personali di assenza a qualsiasi titolo spettanti, nonché dietro presentazione di adeguata documentazione attestante i motivi della richiesta, nel rispetto della normativa in tema di privacy.

La fruizione dei permessi "Banca del tempo" potrà avvenire - salvo diverse previsioni contenute negli accordi aziendali/di gruppo - a giornate intere, mezze giornate nonché per frazioni orarie, di norma non inferiori a 60 minuti.

Valutazione n.1

I contenuti della Banca del Tempo sono sostanzialmente elementi di natura economica utilizzati dall'azienda a salvaguardia del salario degli utilizzatori nel caso di assenza dal posto di lavoro nei casi previsti.

Ne consegue che l'evidenza della gestione (movimenti in entrata ed uscita e relativo saldo contabile) dovrebbero essere riportati all'interno della gestione contabile e di bilancio dell'azienda nel capitolo dei Costi del personale.

Nell'articolo non risulta evidenza delle modalità di chiusura di eventuali saldi positivi rilevati a fine esercizio.

L'eventuale azzeramento del debito provoca certamente l'effetto di "solidarietà economica" a favore dell'azienda.

Art. 24

L'art. 72 (Formazione) del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

- il comma 8 è così modificato

8. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti aziendali. Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora l'impresa apporti sostanziali modifiche in materia. Nell'ambito del medesimo incontro le Parti definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti. **Nell'ambito di tale valutazione verranno tenute in adeguato conto le esigenze del personale diversamente abile.**

- In calce sono aggiunte le seguenti Dichiarazioni delle Parti:

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

1. *Efficacia ed effettività della formazione* - Considerato il valore strategico della formazione quale strumento per accompagnare la realizzazione delle profonde trasformazioni in atto nel settore bancario, nonché quale strumento essenziale per la tutela dell'occupazione le Parti - ferma l'importanza della formazione in aula - convengono sull'opportunità di creare le condizioni organizzative e di contesto che ne favoriscano la diffusione e la piena fruibilità, anche attraverso l'utilizzo dei canali digitali, assicurando in tal modo l'efficacia e l'effettività del processo formativo.

2. *Formazione flessibile (c.d. Smart Learning)* - Alla luce di quanto indicato in tema di diffusione, fruibilità ed efficacia della formazione, nonché al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti riconoscono l'interesse all'adozione

di modalità innovative di fruizione dei pacchetti formativi previsti dal presente ccnl o di ulteriori corsi organizzati dalle imprese, cogliendo le opportunità offerte dalle moderne tecnologie.

Le Aziende e i Gruppi che non si siano già dotati di una propria regolamentazione potranno realizzare anche a titolo sperimentale modalità di formazione flessibile, intesa quale modalità innovativa di fruizione a distanza della formazione che si realizza, su base volontaria, in luogo diverso dalla sede di assegnazione attraverso l'utilizzo di strumenti informatici, senza pregiudizio sulla operatività delle unità di appartenenza dei lavoratori interessati.

A tal fine, le Aziende e i Gruppi individueranno e illustreranno agli organismi sindacali aziendali, nell'ambito dell'incontro di cui al comma 8 dell'art. 72, i contenuti, la durata massima e le modalità di fruizione della formazione flessibile, nonché il personale destinatario.

Valutazione n.1

La revisione dell'articolo in esame non prevede alcun incremento delle misure (giorni) dedicate alla formazione e non rispetta quindi l'affermazione che la formazione rappresenta il vero unico strumento di risposta alla trasformazione del settore in particolare a fronte dell'introduzione di strumenti e processi digitali.

Valutazione n.2

Dal punto di vista di tecnica contrattuale è stata scelta la formula di Dichiarazione delle Parti che non costituisce elemento contrattuale cogente ma solo una "lettura autentica" a più chiara interpretazione delle norme a cura delle Parti.

Valutazione n.3

L'erogazione della formazione in modalità flessibile di cui al penultimo periodo - che non deve pregiudicare l'operatività - pone chiaramente l'iniziativa formativa in secondo piano e subordinata all'operatività lasciando di conseguenza presupporre la possibilità di svolgere la formazione fuori orario di lavoro.

Art. 25

All'art. 73 (Sviluppo professionale e di carriera) del CCNL 31 marzo 2015:

- il comma 2 è modificato come segue:

2. Pertanto le imprese si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali , evitando ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera, secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.

- È aggiunta la seguente Dichiarazione delle Parti:

DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti si danno atto che, ai fini dell'esperienza pratica di lavoro di cui al comma 3, lett. b) del presente articolo, ivi inclusa quella utile per i percorsi professionali ove definiti:

=> i periodi di congedo parentale (già astensione facoltativa) sono utili per un massimo di 5 mesi;

=> il cumulo dei medesimi periodi di congedo parentale con i congedi di maternità non può comunque essere utile per più del 50% del periodo di esperienza pratica di lavoro eventualmente previsto.

- È aggiunta la seguente Raccomandazione:

RACCOMANDAZIONE

Le Parti raccomandano alle imprese di rafforzare modalità di sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche al fine di diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate.

Valutazione n.1

Va sottolineato, con giudizio del tutto negativo, che il tema delle pari opportunità è stato affrontato con una semplice raccomandazione.

Art. 26

All'art. 75 (Valutazione del lavoratore/lavoratrice) del CCNL 31 marzo 2015 è inserito il seguente comma:

Il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa ai sensi del presente articolo e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva ed intensa ai sensi dell'art. 38, comma 2, del ccnl 31 marzo 2015.

Valutazione n.1

L'articolo evidenzia come il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi non determini di per sé una valutazione negativa ma, se accostato ad altri (p.e. il rispetto dell'orario di lavoro ossia la non erogazione di lavoro straordinario interpretato come "scarsa disponibilità") può diventare elemento giustificativo della valutazione negativa.

Valutazione n.2

Si specifica inoltre che non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione, dimenticando i termini di cui al Codice Civile (artt. 2094 e 2104).

Valutazione n.3

Il testo risulta essere esattamente uguale alle previsioni riportate nell'ultimo capoverso, art. 7 dell'accordo sulle Politiche Commerciali 8/2/2017.

Art. 27

L'art. 88 (Trasferimenti), comma 2 del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

2. Nei confronti dei quadri direttivi di 1° e 2° livello, che abbiano compiuto **52** anni di età ed abbiano maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso. La disposizione che precede non si applica nei casi di trasferimento ad unità produttiva, situata in comune diverso, che disti meno di 50 km e, in ogni caso, al personale preposto o da proporre a succursali, comunque denominate.

L'art. 111 (Trasferimenti), comma 3 del CCNL 31 marzo 2015 è modificato come segue:

3. Nei confronti del lavoratore/lavoratrice che abbia compiuto **50** anni di età ed abbia maturato almeno 22 anni di servizio, il trasferimento non può essere disposto senza il consenso del lavoratore/lavoratrice stesso.

Valutazione n.1

Va innanzitutto sottolineato come il grande valore assegnato al risultato del negoziato sulla modifica del parametro anagrafico (5 anni di differenza sono invece significativi), segni come "perso" qualsiasi tentativo di affrontare il tema del trasferimento sotto altre forme; a titolo esemplificativo:

- concedendo l'intrasferibilità a situazioni di difficoltà personale e/o familiare
- calcolando il trasferimento non su base chilometrica ma su base temporale.

Valutazione n.2

La modifica dell'articolo non contiene alcuna norma dedicata alla gestione transitoria ossia di coloro che hanno acquisito il diritto ma che non hanno ancora raggiunto rispettivamente le età di 52 e 50 anni. Se tale ambito sarà oggetto di negoziato nella fase di stesura del testo coordinato, ABI presenterà certamente una sua richiesta di ri-negoziazione su un altro fronte.

Valutazione n.3

La modifica attuata negli articoli non era presente in piattaforma rivendicativa.

Art. 28

Le Parti convengono di unificare la 1^a e la 2^a Area professionale previste dal ccnl 31 marzo 2015 in un livello retributivo cui sono correlati i seguenti importi:

=> stipendio mensile: 2.042,47 euro;

=> scatto di anzianità: 29,07 euro;

=> importo ex ristrutturazione tabellare: 5,59 euro.

Le lavoratrici/lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del ccnl, inquadrati nella 1^a e 2^a Area professionale di cui agli artt. 91 e 92 del ccnl 31 marzo 2015, sono automaticamente inseriti nel predetto livello retributivo.

Le lavoratrici/lavoratori già inquadrati nel 3° livello retributivo della 2^a Area professionale di cui all'art. 92 del ccnl 31 marzo 2015, conservano sotto forma di "integrazione stipendio ex ccnl 2019", non riassorbibile in caso di futuri incrementi retributivi, la differenza di trattamento economico relativa alla voce stipendio e, eventualmente, alla voce scatti di anzianità/importo ex ristrutturazione tabellare.

Per le lavoratrici/lavoratori già inquadrati nella 1^a Area professionale di cui all'art. 91 o al 1° livello retributivo della 2^a Area professionale di cui all'art. 92 dei ccnl 31 marzo 2015, **la nuova voce stipendio assorbirà fino a concorrenza l'importo maturato a titolo scatti di anzianità e importo ex ristrutturazione tabellare. L'eventuale residuo inferiore all'importo intero di uno "scatto di anzianità" e "importo ex ristrutturazione tabellare" verrà conservato a titolo di "integrazione scatti di anzianità" ed assorbito a seguito della maturazione del successivo scatto.**

Valutazione n.1

L'unificazione delle due Aree ha prodotto l'effetto di un unico livello con uno stipendio mensile più basso dell'attuale previsto per l'inquadramento 2A3L ed, ad oggi, l'effetto pratico sui lavoratori così inquadrati sarà assolutamente nullo.

Non va dimenticato tuttavia che, per la logica di riparametrazione delle voci salariali, i futuri rinnovi contrattuali potrebbero produrre effetti negativi per tutto il personale proveniente dalla ex 2A ed ora inquadrato nel nuovo livello con salario base dell'ex 2A2L.

Valutazione 1 bis

Tutta la norma di assorbibilità di cui all'ultimo comma appare come una sorta di inutile accanimento nei confronti dei livelli salariali più bassi di tutto il settore.

Valutazione n.2

Tutte le nuove assunzioni effettuate con la formula dell'Apprendistato saranno inquadrare nel nuovo livello unico il cui valore salariale è stato ridotto rispetto alla misura del CCNL precedente (ex 2A2L).

Art. 29

Le Parti firmatarie istituiscono il "Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria", con funzioni di cabina di regia.

Obiettivo dell'attività del Comitato è di monitorare e analizzare le fasi di cambiamento conseguenti alle nuove tecnologie e alla digitalizzazione per elaborare soluzioni condivise da sottoporre alle Parti nazionali e tenere costantemente "aggiornato" il ccnl, anche ai fini dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali e del loro inquadramento nell'attuale sistema delle aree professionali e dei quadri direttivi.

Fermi gli ambiti di competenze tra i livelli della contrattazione, come definita dal presente ccnl, l'eventuale individuazione di nuove figure professionali nella contrattazione di secondo livello, nonché il relativo inquadramento, sarà in linea con il parere favorevole del Comitato.

Il Comitato è composto dal Segretario Generale e da un componente per ogni Organizzazione sindacale stipulante il ccnl ABI e da un uguale numero di rappresentanti designati da ABI nell'ambito del Casl e, nello svolgimento della propria attività, potrà avvalersi del supporto di qualificati partner, istituti di ricerca e università per l'approfondimento di profili specifici. Il Comitato si riunisce con cadenza trimestrale, nonché su richiesta di ABI o unitariamente delle Organizzazioni sindacali.

La presente previsione sostituisce il comma 7 dell'art. 82 e il comma 10 dell'art. 90 del ccnl 31 marzo 2015.

Valutazione n.1

Le norme relative al funzionamento della nuova Cabina di Regia sono così riassumibili:

- sarà attivata nel momento in cui al secondo livello – che mantiene comunque le proprie prerogative in termini di titolarità contrattuale – siano presentate nuove figure professionali indotte (solo ed esclusivamente) dalla digitalizzazione dei processi aziendali
- esprimerà il proprio parere favorevole o sfavorevole all'individuazione delle nuove figure professionali (il secondo livello assumerà decisioni in linea con le indicazioni della Commissione)
- elaborerà proposte a favore delle Parti Nazionali per la trattativa e l'aggiornamento del CCNL

Risulta evidente che:

- le figure professionali non conseguenti ai processi di digitalizzazione non saranno proposte alla Cabina di Regia
- essendo la Cabina un ente bilaterale e paritetico composto in numero eguale da rappresentanti delle OOSS e di ABI, le eventuali opposizioni di ABI nella discussione delle ricadute indotte dai processi di digitalizzazione, non attiveranno il tavolo negoziale a cura delle Parti Nazionali e quindi il CCNL non diventerebbe oggetto di aggiornamento

Valutazione n.2

Non risulta chiaro come si concili il principio di autonomia negoziale delle aziende/gruppi con il vincolo derivante dall'eventuale parere non favorevole della Commissione.

Art. 30

Disconnessione

La generalizzata e crescente diffusione di strumenti tecnologici di lavoro rende necessario individuare un opportuno bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata della lavoratrice/lavoratore.

A tal fine, le Parti concordano su quanto segue:

=> l'utilizzo delle apparecchiature aziendali in dotazione avviene nel rispetto delle norme sulla prestazione lavorativa, garantendo il diritto della lavoratrice/lavoratore ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza;

=> è opportuno che le comunicazioni tramite strumentazione telematica risultino di contenuto sintetico e chiaro, evitando l'inoltro massivo a soggetti non direttamente interessati dalle comunicazioni medesime;

=> le comunicazioni di lavoro avvengono, salvo temporanee ed eccezionali esigenze, esclusivamente tramite dispositivi e canali aziendali;

=> fuori dell'orario di lavoro e nei casi di legittimi titoli di assenza non è richiesto alla lavoratrice/lavoratore l'accesso e connessione al sistema informativo aziendale; la lavoratrice/lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola la lavoratrice/lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Restano ferme eventuali specifiche esigenze.

Valutazione n.1

Le nuove previsioni dovranno essere oggetto di verifica visti i precedenti analoghi applicati in precedenza (vds Accordo sulle Politiche Commerciali).

Art. 31

Dichiarazione congiunta delle Parti

In relazione alle richieste sindacali in tema di licenziamenti disciplinari illegittimi contenute nella piattaforma per il rinnovo contrattuale anche in considerazione delle peculiarità dell'attività bancaria, le Parti hanno approfondito i recenti orientamenti giurisprudenziali (tra cui, Cass. n. 12174/2019). Tenuto conto altresì che in giurisprudenza sull'ambito di applicazione della reintegrazione permangono incertezze, anche in ordine alla legislazione europea, sulla coerenza del complessivo assetto normativo, le Parti auspicano che nelle sedi competenti si realizzino gli opportuni interventi legislativi a tutela delle lavoratrici/lavoratori con riferimento agli aspetti collegati ai casi di licenziamento disciplinare illegittimo per insussistenza del fatto contestato o per sua irrilevanza disciplinare.

Valutazione n.1

Si sottolinea come la nota iniziativa di superamento delle previsioni del Job's Act siano state risolte con una semplice (ed inefficace) dichiarazione congiunta.

Art. 32

Le Parti confermano che l'Accordo 8 febbraio 2017 in tema di politiche commerciali e organizzazione del lavoro è allegato al contratto collettivo nazionale di lavoro quale parte integrante dello stesso.

Valutazione n.1

Gli effetti dell'accordo, dopo 3 anni di applicazione, sono assolutamente irrilevanti.

Art. 33

Le Parti designeranno entro il 31 marzo 2020 i componenti della Commissione nazionale per la sicurezza prevista dall'art. 10 del Verbale di accordo 4 febbraio 2016 in tema di rappresentati dei lavoratori per la sicurezza, e avvieranno i lavori della stessa entro il 30 aprile 2020.

Valutazione n.1

La Commissione, dalla sua definizione, non risulta mai riunita.

Art. 34

Le Parti nell'ambito del rinnovo del presente ccnl confermano la centralità della formazione e delle persone anche nell'attuale fase sempre più permeata dai processi di digitalizzazione e dall'innovazione tecnologica, che richiede l'acquisizione di nuove conoscenze e competenze.

Condividono l'opportunità di ricercare soluzioni per favorire la sostenibilità della formazione attraverso i canali di finanziamento, valorizzando la bilateralità quale positiva realtà nel settore ed espressione di una consolidata esperienza di relazioni sindacali inclusive.

Tenuto altresì conto della rappresentatività delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente ccnl, le Parti si impegnano quindi ad individuare congiuntamente le soluzioni necessarie per favorire **la partecipazione di tutte le medesime Organizzazioni sindacali nei diversi enti (fondi interprofessionali, enti bilaterali) e sostenere l'efficace impiego delle risorse dedicate alla formazione finanziata nei confronti di tutte le categorie di personale.**

Valutazione n.1

E' interessante notare come l'articolo assegni alla sigla autonoma (FABI) piena titolarità negoziale anche per la negoziazione dei finanziamenti derivanti da Fondi previsti solo per Organizzazioni Confederali.

Art. 35

Tenuto conto della scadenza al 31 dicembre 2018 del CCNL 31 marzo 2015, la voce stipendio è così incrementata:

Inquadramento	Aumento mensile dal 1° gennaio 2020	Aumento mensile dal 1° gennaio 2021	Aumento mensile dal 1° dicembre 2022	Totale
QD 4° Livello	€ 107,49	€ 94,06	€ 53,75	€ 255,30
QD 3° Livello	€ 93,40	€ 81,73	€ 46,70	€ 221,83
QD 2° Livello	€ 88,66	€ 77,58	€ 44,33	€ 210,57
QD 1° Livello	€ 84,50	€ 73,94	€ 42,25	€ 200,69
3A 4L	€ 80,00	€ 70,00	€ 40,00	€ 190,00
3A 3L	€ 69,02	€ 60,39	€ 34,51	€ 163,92
3A 2L	€ 65,20	€ 57,05	€ 32,60	€ 154,85
3A 1L	€ 61,86	€ 54,13	€ 30,93	€ 146,92
Ex 1° e 2° Area	€ 55,93	€ 48,94	€ 27,97	€ 132,84

Valutazione n.1

L'aumento pari a € 190 è da considerarsi a regime. Da un calcolo dell'aumento distribuito nell'arco dei tempo di valenza del CCNL risulta:

- € 80 * 12 mesi (da 1/1/2020 al 31/12/2021 + 13a mensilità) = € 1.040 (+ € 93 per TFR)
- € 150 * 12 mesi (da 1/1/2021 al 31/12/2021 + 13a mensilità) = € 1.950 (+ € 173 per TFR)
- € 150 + 11 mesi (1/1/2022 al 30/11/2022 + parte della 13a mensilità) = € 1.789 (+ € 159 per TFR)
- € 190 * 1 mese (da 1/12/2022 al 31/12/2022) = € 205 (+ € 18 per TFR)

per un totale pari a **€ 5.428** rispetto all'intera vigenza del CCNL (salario diretto+TFR).

Se si considera che la sterilizzazione del TFR costa mediamente ad ogni singolo lavoratore un importo pari a € 690 (studio approfondito della FIRST CISL del 13 gennaio 2019), la somma totale di mancato introito per il lavoratore per l'intera vigenza del CCNL (4 anni) risulta pari a **€ 2.070**.

Mettendo assieme l'aumento salariale con la sola sterilizzazione del TFR si ottiene la seguente tabella:

Periodo	N.ro mensilità	13a mensilità	NUOVO CCNL					Mancato introito per sterilizzazione TFR	Valore reale riconosciuto/anno	Aumento REALE (valore cumulato)	Aumento REALE (trance)	Aumento a regime calcolato su 4 ANNI	Aumento a regime calcolato su 3 ANNI
			Aumento (trance)	Aumento (valore cumulato)	Aumento lordo annuo	Aumento TFR	Totale (lordo + TFR)						
da 1/1/2019 a 31/12/2019	12	1	0	0	0	0	0	-690,00	-690,00	-57,50	-57,50		
da 1/1/2020 a 31/12/2020	12	1	80,00	80,00	1.040,00	92,64	1.132,64	-690,00	442,64	36,89	-20,61		
da 1/1/2021 a 31/12/2021	12	1	70,00	150,00	1.950,00	173,69	2.123,69	-690,00	1.433,69	119,47	82,59		
da 1/1/2022 a 30/11/2022	11	0,9	70,00	150,00	1.788,46	159,31	1.947,77	-636,92	1.310,84	119,17	82,28		
da 1/12/2022 a 31/12/2022	1	0,1	40,00	190,00	205,83	18,33	224,17	-57,50	166,67	166,67	47,50		
Aumento a regime:			190,00		4.984,29	443,97	5.428,27	2.070,00	3.353,84			51,82	109,32

Nel calcolo va considerata l'approssimazione per difetto applicata al valore del TFR sterilizzato che non può essere costante nel tempo, ma cresce per effetto degli aumenti salariali: quindi nella simulazione l'effetto negativo risulterebbe essere più accentuato.

Valutazione n.2

Inoltre a fronte dell'aumento salariale tabellare, i lavoratori:

- devolveranno una giornata di lavoro (dalla banca Ore per le AP e una festività soppressa per i QD) al Fondo per l'occupazione (FOC) utilizzato ora anche per colmare il gap salariale dei lavoratori assunti con il salario di ingresso ridotto

- rinunciano alla revisione del valore degli scatti e delle indennità
- rinunciano agli arretrati relativi al 2019
- subiscono la penalizzazione dovuta al prolungamento della durata del CCNL a 4 anni.

Art. 36

Le Parti, in continuità con quanto convenuto negli accordi di percorso per il rinnovo del presente contratto e, da ultimo, nel Verbale di accordo del 31 maggio 2019, nell'ambito del complessivo ed articolato confronto realizzato sui temi normativi ed economici del rinnovo contrattuale, convengono che l'art. 81 (Trattamento di fine rapporto), comma 6, del CCNL 31marzo 2015 è modificato come segue:

6. Nel periodo **1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2022** il trattamento di fine rapporto dei lavoratori/lavoratrici è calcolato esclusivamente sulle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

Art. 37

1. Le Parti stipulanti si incontreranno entro 90 giorni dalla stipulazione del presente accordo di rinnovo per la definizione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro.