

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**

SINTESI

Da sottoporre all'approvazione degli organismi competenti delle Organizzazioni sindacali e delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

IL CONTESTO

Il ccnl del credito può ambire ad essere il 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 ispirano le proposte di rinnovo.

Credito e risparmio, che costituiscono asset strategici in quanto servizi essenziali e presidi di democrazia – come afferma la stessa Costituzione –, sono a rischio. L'evoluzione dei modelli organizzativi e di servizio ne ha accresciuto gli squilibri allocativi, allontanando le banche dai bisogni reali delle persone. 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 un abbandono dei territori, specialmente nel Sud del paese. Tali fenomeni non sono conseguenza della trasformazione tecnologica, ma derivano da scelte puramente opportunistiche. A ciò si associano gli effetti negativi della costante, pervasiva riorganizzazione del lavoro orientata incessantemente alla riduzione dei costi e all'aumento del profitto, di cui le continue pressioni commerciali sono una conseguenza negativa. L'introduzione di sistemi

automatizzati di gestione di dati riferiti all'attività di lavoro può tradursi in ossessivo controllo dei risultati individuali. Con tali strumenti di pressione commerciale è messa a rischio, oltre alla privacy, anche e soprattutto la coesione sociale nel mondo del lavoro. I danni che si producono non solo ledono la salute individuale e il benessere collettivo delle persone, ma depauperano lo stesso patrimonio delle banche.

La sfida per le Organizzazioni sindacali è di migliorare la vita delle lavoratrici e dei lavoratori; per questo i diritti sociali devono essere tutelati come le esigenze produttive e dell'organizzazione del lavoro, anche per rendere il sistema bancario sempre più attrattivo e sostenibile, soprattutto per i giovani che oggi con una certa frequenza lo abbandonano dopo breve tempo dall'assunzione, e per farlo diventare più vivibile per coloro che vi lavorano e subiscono il disagio delle pressanti politiche commerciali. Quest e producono danni alla salute, di cui lo stress da lavoro correlato è la condizione psicofisica di malessere più evidente. In un contesto di calo demografico, di invecchiamento della popolazione e di allungamento della vita lavorativa nascono nuove esigenze sociali e figure – come il/la caregiver, da riconoscere e tutelare – che esprimono un modo nuovo di allocare il tempo del lavoro e della vita privata.

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 (art. 9, Comitato nazionale bilaterale e paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie/digitalizzazione nell'industria bancaria); che deve assumere anche le funzioni dell'Osservatorio nazionale sulla produttività (art. 12) ampliandone l'attività, ai fini della determinazione e della redistribuzione della produttività, sia al primo sia al secondo livello.

LE PRIORITÀ DI TUTELA COLLETTIVA

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

LAVORO

Il capitolo “lavoro” è centrale nella nostra proposta rivendicativa di rinnovo del ccnl. È necessario anzitutto restituire senso e dignità al lavoro di ogni 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 di armonizzazione dei tempi di vita-lavoro, di *privacy*, di tempi adeguati di disconnessione “dal” lavoro, e di relazioni autenticamente umane “nel” lavoro, nei *luoghi* e nei tempi della produzione.

Le persone hanno bisogno di spazi fisici in cui si svolga l’attività lavorativa e si realizzi la comunità del lavoro. È necessario, per questo, restituire alle banche il dovere della funzione sociale e della promozione di uno sviluppo pacifico e sostenibile. La trasformazione digitale, già largamente realizzata, e l’incipiente implementazione dell’intelligenza artificiale dovranno svolgere un ruolo complementare e di supporto al lavoro, e non sostitutivo delle persone.

Scopo della presente piattaforma rivendicativa è di valorizzarne appieno le capacità e le aspettative relazionali e professionali, mediante percorsi di formazione e di aggiornamento continuo (“*lifelong learning*”) atti anche a

garantire la piena occupabilità (“*employability*”).

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 e d 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. Tali occupazioni devono pertanto rientrare a pieno titolo nell’**Area contrattuale** (Capitolo 1), 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.

- ➔ Per questo occorre rafforzare l’area contrattuale, a partire dall’ambito di applicazione del contratto (art. 1), come presidio certo di applicazione del ccnl alle lavoratrici e ai lavoratori del settore, anche estendendola al perimetro delle attività vigilate (Banca d’Italia, Consob, Banca Centrale Europea, ecc.).
- ➔ Alle attività che richiedono specifiche regolamentazioni (art.2) si devono applicare integralmente le tutele di cui all’art.1 ed entro il periodo di vigenza del contratto è necessario garantire un raccordo in tema di inquadramenti e orario applicabile.
- ➔ Bisogna rendere la lista esaustiva (non indicativa) delle attività complementari e/o accessorie appaltabili (art. 3);

ridurre il divario economico ed escludere dalle attività appaltabili 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; realizzare la parificazione dell'inquadramento e dell'orario di lavoro, entro la vigenza del ccnl.

- ➔ Stessa garanzia di applicazione automatica dei trattamenti di cui all'art. 1 deve valere per l'Insourcing (art. 4).

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

- Il **sistema delle relazioni sindacali** (Capitolo 2) deve attuarsi nel quadro della nuova rivoluzione tecnologica, dell'evoluzione dell'impianto normativo europeo e nazionale. A tale fine:
 - ➔ Occorre prevedere almeno un incontro trimestrale, in orario di lavoro, tra le organizzazioni sindacali e tutte/ile/i nuove/i assunte/i nel periodo in oggetto, indipendentemente dall'appartenenza alle aree professionali o ai quadri direttivi.
 - ➔ Vanno rafforzate le prerogative dell'Osservatorio nazionale (art. 11) e le previsioni per l'incontro annuale (art. 14), sul versante delle prospettive strategiche (soprattutto in relazione ai processi di sviluppo tecnologico, con riferimento all'IA, ai piani di azione commerciale previsti dalle aziende, ai contratti di consulenza); del profilo strutturale (dati relativi a tutte le tipologie di lavoro e/o assunzione, richieste di trasferimento, apertura/chiusura sportelli e presidi territoriali comunque denominati, lavoro agile e telelavoro); della qualità delle risorse (dati quantitativi e qualitativi, in tema di parità retributiva e divari di genere); dei turni e degli appalti.
 - ➔ Sulle Pari opportunità (art. 17), è necessario che le Commissioni siano costituite aziendalmente e che assumano il compito di esaminare le aree di miglioramento rispetto agli indicatori qualitativi e quantitativi per la certificazione di parità (Direttiva UE 970/2023).
 - ➔ Va resa obbligatoria l'istituzione dell'organismo paritetico sulla formazione (art. 19).
 - ➔ Su ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasferimenti di azienda (art. 20), bisogna rendere certi e sempre esigibili i diritti di informazione e consultazioni sindacali eliminando

il limite delle sole riorganizzazioni “rilevanti”.

- ➔ In tema di distacco (art. 21), 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.
- ➔ Sugli appalti (art. 22), si deve introdurre una “clausola sociale” con relativo impegno di salvaguardia occupazionale e garanzia di trattamento di fine rapporto e arretrati economici.
- ➔ Sull’occupazione (art.23), occorre sancire l’esclusione di erogazioni unilaterali e discrezionali da parte delle aziende nei casi di tensioni occupazionali, nonché evidenziare che l’adesione al Fondo di solidarietà possa avvenire esclusivamente su base volontaria.
- ➔ Occorre, poi, introdurre un nuovo articolo sulla Gestione dei dati informatizzati che, con riferimento alle previsioni del d.lgs. 152/1997, riguardanti gli obblighi di informativa circa le condizioni applicabili al rapporto di lavoro, disciplini la dovuta preventiva comunicazione di informazioni e dati come propedeutica al necessario confronto con le rappresentanze sindacali aziendali, in particolare per l’implementazione e l’utilizzo di sistemi automatizzati applicati alla gestione dei rapporti di lavoro. Bisogna escludere in ogni caso l’utilizzo di trattamenti automatizzati, compresa la profilazione, che producano effetti giuridici per le lavoratrici e i lavoratori, garantendo la centralità dell’intervento umano.
- ➔ Occorre prevedere sempre l’accordo sindacale in caso di modifica dell’orario di lavoro.
- ➔ Alla stessa stregua, negli impegni delle parti (art. 29), va

introdotto l'obbligo della condivisione preventiva con le parti sindacali della "valutazione di impatto" prevista dalla normativa europea/nazionale in tema di dati personali.

- Con riferimento alla contrattazione di secondo livello e, in particolare, alle materie demandate (art. 31), bisogna ampliarne l'elenco: welfare, benefit, permessi aggiuntivi, condizioni bancarie delle/i dipendenti, sistema incentivante di lungo periodo.

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

POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Nell'elaborazione dei piani di impresa del settore bancario 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 Fondo per l'Occupazione (FOC).

- Per questo intendiamo:

- ➔ Rafforzare gli impegni per l'occupazione (art. 34) al fine di favorire l'occupazione stabile, anche in prospettiva intergenerazionale; inserire nell'elenco dei divieti anche la fattispecie dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
- ➔ Rivendicare l'introduzione nel FOC 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; una premialità aggiuntiva per le assunzioni delle/dei lavoratrici/lavoratori che ricadono in una delle prime 4 casistiche (giovani disoccupate/i, disoccupate/i di lungo periodo, donne, persone con disabilità) con effettiva salvaguardia della residenzialità nell'ambito della stessa provincia (ferme restando le specifiche agevolazioni per le Regioni del Mezzogiorno).

- ➔ Rivendichiamo, inoltre, una premialità aggiuntiva per le assunzioni di familiare di lavoratrici/lavoratori del settore decedute/i in costanza di rapporto di lavoro; lavoratrici/lavoratori del settore che hanno superato il periodo di comporto per le patologie che prevedono la maggiorazione del periodo di comporto; lavoratrici/lavoratori del settore dimissionarie/i, già riconosciute/i beneficiarie/i di pensione di invalidità/inabilità.
- ➔ Reclamiamo altresì una premialità aggiuntiva per le assunzioni di donne vittime di violenza; figlie/i di vittime di femminicidi; familiari di morti sul lavoro.
- ➔ Sempre nel FOC, va potenziata la parte emergenziale aumentando la durata da 18 a 24 mesi e riconosciuta la prestazione aggiuntiva in caso di riassunzione nel settore, in tutti i casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.
- ➔ Alla luce delle dirompenti innovazioni tecnologiche, allo scopo di favorire l'occupabilità nel settore, occorre prevedere il finanziamento delle iniziative di "alta formazione" certificata erogata anche da enti esterni su istanza delle organizzazioni sindacali.
- ➔ Nel FOC, infine, 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 e per le persone con disabilità (con aumento degli importi per le assunzioni oltre le previsioni della legge 68/99).

■ In parallelo, chiediamo di introdurre un nuovo articolo che disciplini il tema dell'“apprendistato di alta formazione”, anche con riferimento alla valorizzazione dell'inquadramento di inserimento.

■ Occorre, poi, rafforzare l'istituto del part-time (art. 38):

➔ Va ampliato l'accesso al part-time per renderlo accoglibile su richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori.

➔ Va riconosciuto il diritto al part-time alla/al lavoratrice/lavoratore che fruisca dei benefici della Legge 104/1992, per sé e/o per i familiari, indipendentemente dalla situazione di “gravità”, o che sia affetta/o da patologie che prevedano la maggiorazione del periodo di comporta, o nei casi di disabilità temporanea.

➔ Va riconosciuto il diritto ad ottenere il part-time nei casi di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti la/il coniuge unita/o civilmente o la/il convivente di fatto.

➔ 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.

TELELAVORO E LAVORO AGILE

■ Al “lavoro da remoto” nel settore bancario si applica la disciplina contrattuale del Telelavoro (art. 39) o del Lavoro agile (art. 40), cui i contratti individuali devono richiamarsi

espressamente. Il bacino del lavoro da remoto non deve essere utilizzato per operazioni di esternalizzazione. In ogni caso, il rapporto di lavoro continua a essere obbligazione di mezzi e non di risultati, con applicazione integrale di tutte le tutele previste dalla legge in materia di salute e sicurezza e di quelle contrattuali generali in tema di orario di lavoro, turni, reperibilità, straordinario, disconnessione, nonché in materia di privacy e di trasparenza (GDPR, d.lgs.104/2022, Regolamento Intelligenza Artificiale 1689 del 2024 e Legge 132/2025).

- ➔ Occorre riconoscere 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, sorveglianza, valutazione, prestazioni e adempimento delle obbligazioni contrattuali. Telelavoro e Lavoro agile devono essere concepiti, imperniati e modellati sulle esigenze concrete delle persone: qualità della vita, sostenibilità sociale e benessere lavorativo.
- ➔ Il **Telelavoro** rappresenta una fattispecie da valorizzare soprattutto per l'inclusione delle persone con disabilità, e comunque per le mutevoli esigenze legate al ciclo di vita e per garantire assistenza. In caso di telelavoro a tempo indeterminato, occorre prevedere la possibilità di chiedere il rientro dopo un solo anno e non dopo due, come previsto oggi. Nel confermare i diritti sindacali pieni per i telelavoratori (compresa la possibilità di consultare la bacheca sindacale anche in orario di lavoro), occorre stabilire che le eventuali visite aziendali alle postazioni lavorative siano concordate con il dipendente e che gli "strumenti" obbligatoriamente forniti dal datore di lavoro includano ogni attrezzatura, informatica e non, necessaria all'esecuzione della prestazione lavorativa.

- ➔ Occorre confermare che il **Lavoro agile** è modalità accessoria e non sostitutiva della normale prestazione di mezzi e, perciò, deve essere garantito il diritto alla sede fisica di lavoro e all'orario di lavoro. Deve essere garantita l'accessibilità a tutte/i, nessuna/o escluso. Tutti i mezzi necessari per lo svolgimento del lavoro agile devono essere a carico dell'azienda la quale riconosce il buono pasto e il ristoro delle spese energetiche.

DOVERI E DIRITTI DEL PERSONALE, PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

- ➔ Gli obblighi delle Parti (art. 42) devono prevedere che 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, l'apprendimento e l'approfondimento in orario di lavoro; l'introduzione dell'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.
- ➔ Il diritto di disconnessione (art. 45), 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.
- ➔ Occorre vietare l'avvio di procedimenti disciplinari (art. 49) basati su sistemi automatizzati. In aderenza alle norme di legge di cui al GDPR (art. 15) è garantito l'accesso e la copia di tutti i dati e documenti personali comunque utilizzati

dal datore di lavoro per la contestazione disciplinare. Devono essere 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 alla rilevazione del fondato sospetto.

- ➔ 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.
- ➔ Riconoscere la reintegra nel posto di lavoro in tutti i casi di licenziamento disciplinare ingiustificato.
- ➔ 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 introdurre nel ccnl una norma che sollevi le lavoratrici e i lavoratori da qualsiasi responsabilità nei casi di procedure/protocolli non attuabili o poco chiari.

RETRIBUZIONE

Il capitolo “retribuzione” rappresenta uno degli snodi decisivi per il futuro della categoria e del ccnl. Ingiustificabili divari retributivi anche di genere, scarsa trasparenza e precarietà dei trattamenti economici, incoerenza dei sistemi di incentivazione, utilizzo distorto di clausole di bonus-malus, sono fattori che disgregano le certezze di un’adeguata retribuzione collettiva.

Occorre perciò rafforzare la struttura della retribuzione, aumentare il tabellare, l’importo e il numero degli scatti di anzianità e l’importo delle indennità.

Serve 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*.

- **La richiesta economica complessiva per la figura media di riferimento del 3A4L è di 518,00 euro lordi mensili, che tiene conto delle dinamiche inflattive del periodo 2026-2028 e della redistribuzione della produttività e della redditività del sistema bancario.**
- Rivendichiamo, inoltre, la rivalutazione delle voci e indennità (scatti, ex ristrutturazione tabellare, indennità di reperibilità e indennità di turno, etc.) e dell’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.

- In tema di **buono pasto** rivendichiamo (art. 54):

- ➔ l'aumento del buono pasto minimo di settore a 10 euro.
- ➔ 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.

Accanto alla rivendicazione incrementale “diretta”, occorre presidiare anche la retribuzione **indiretta e la retribuzione differita**. Occorre consolidare soglie minime di contribuzione datoriale obbligatoria, in rapporto alla retribuzione diretta, sia per la previdenza complementare, sia per il welfare occupazionale.

- ➔ Occorre sancire (con un nuovo articolo) il principio-norma di settore che la contribuzione datoriale relativa alla previdenza complementare e quella relativa all'assistenza sanitaria e Long Term Care 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.
- ➔ Si deve individuare un contributo datoriale minimo alla previdenza complementare, prevedendone una maggiorazione per le lavoratrici e i lavoratori assunti successivamente al 19 dicembre 1994. A tal proposito, tra gli impegni delle parti occorre ribadire che 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.

- ➔ Introdurre una quota minima di spesa annua, per assistenza sanitaria (art. 71) per tutto il personale salvaguardando la quota già prevista al comma 1 per QD3 e QD 4.
- ➔ Prevedere l'aumento dei contributi e del massimale delle prestazioni per la LTC (art. 72) inserendo coniuge, unita/o civilmente o convivente di fatto.
- Rivendichiamo che il **Premio aziendale** (art. 52) sia corrisposto:
 - ➔ pienamente anche in caso di assenza per malattie oncologiche/croniche/ingravescenti, terapie salvavita, infortuni sul lavoro e malattie professionali;
 - ➔ applicando un principio di assoluta trasparenza dell'ammontare delle erogazioni premianti/ discrezionali, definendo un rapporto/limite rispetto alla retribuzione contrattata collettivamente, che deve risultare preponderante;
 - ➔ sancendo 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;
 - ➔ prevedendo un apposito incontro tra le Parti per la sua possibile definizione in caso di risultato delle attività ordinarie negativo.
- Per il **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 obiettivi, anche qualitativi, in coerenza con i principi dell'accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro (art. 58), prevedendo che in mancanza di accordo le aziende non possano attuare altri sistemi di incentivazione oltre a quelli già previsti.

- Nel caso di **PVR** (art. 56), è esclusa la possibilità di sistemi incentivanti discrezionali comunque denominati. Inoltre, i criteri e gli obiettivi devono essere oggettivi e trasparenti, costruiti e condivisi tra le parti e resi coerenti con i principi di cui all'art. 58.

AREE PROFESSIONALI E QUADRI DIRETTIVI

- In tema di **inquadramenti** (Quadri direttivi e Aree professionali) chiediamo di:
 - ➔ 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.
 - ➔ Rivedere l'inquadramento della/del preposta/o delle succursali ed eliminare la previsione di "succursale ad operatività ridotta".
- In tema di **mobilità** chiediamo che la distanza chilometrica dei trasferimenti si misuri sempre con riferimento a residenza/domicilio della/del lavoratrice/lavoratore

ORARIO DI LAVORO

- ➔ La rivendicazione di **riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, a parità di retribuzione tabellare** (con correlato adeguamento per le diverse articolazioni orarie), per un miglioramento della armonizzazione tra tempi

di vita e di lavoro che 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.

- ➔ Sui turni (art. 110) occorre, poi, introdurre un diritto per la/il lavoratrice/lavoratore a richiedere l'assegnazione ad attività non a turni per motivate esigenze; prevedere un limite massimo di giornate mensili di assegnazione a turni maggiormente disagiati e migliorarne le percentuali di maggiorazione; 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.
- ➔ Per l'**orario di sportello** (art. 111), per garantire l'applicazione dei 30 minuti, si deve chiarire che per "orario di sportello" si intende "orario di apertura al pubblico" e che tale previsione si applica anche alle strutture "digitali", comunque denominate.
- ➔ Per garantire la fruizione dell'intervallo (art. 112), le imprese devono attivare e condividere obbligatoriamente, in apposito momento di confronto su richiesta anche di una sola delle parti, le soluzioni organizzative più idonee.

RIPOSO SETTIMANALE, FESTIVITÀ E FERIE

- Vogliamo aumentare **le ferie** (art. 60) di 1 giorno e chiediamo che siano fissate dalla/dal lavoratrice/lavoratore e confermate e rispettate dall'impresa.

SALUTE E WELFARE

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 necessario dare ulteriore continuità all'impegno, attuato con la trasposizione dell'accordo nazionale su politiche commerciali (art. 58) nel corpo contrattuale, rendendo coerenti le norme contenute nell'articolo e maggiormente cogenti le varie previsioni già presenti nel ccnl.

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. Recependo le previsioni della legge 132/2025, l'intelligenza artificiale deve essere utilizzata al fine di migliorare le condizioni di lavoro e tutelare l'integrità psicofisica.

Documenti di valutazione del rischio sanitario e valutazioni di impatto sulla protezione dei dati 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.

- Occorre introdurre nuove norme affinché:

- ➔ il tema dei carichi di lavoro e delle pressioni commerciali rientri nell'ambito della tutela della salute, comprendendo anche i rischi psicosociali, e del benessere, su cui impattano l'innovazione digitale e l'evoluzione continua dei modelli organizzativi (DVR);
- ➔ si possano 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 nostro settore, coinvolgendo stabilmente le Commissioni Politiche Commerciali aziendali/di gruppo, che dovranno essere obbligatoriamente istituite;
- ➔ il tema “molestie e violenza” (fisica e psicologica) rientri tra le materie oggetto di specifica valutazione dei rischi (DVR), imponendo determinati obblighi di prevenzione e protezione del datore di lavoro nei confronti delle/dei lavoratrici/lavoratori;
- ➔ si rafforzi il presidio delle/dei rappresentanti delle/dei lavoratrici/i per la sicurezza (RR.LL.S.) e con attenzione alla Salute e Sicurezza e all'innovazione digitale.
- ➔ Si riconsideri la questione delle/dei “videoterminaliste/i”, riconoscendo tale figura per tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori del settore e non solo per il lavoro agile e il telelavoro.
- Rivendichiamo, inoltre, di rafforzare il diritto alla salute; introdurre il riconoscimento contrattuale delle patologie e della medicina di genere.

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. Tuttavia, esso esprime ancora tutele disomogenee nel settore, con tipologie di approccio e livelli di prestazioni anche molto diversi tra imprese.

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 ad investire nel rapporto di lavoro e nella fiducia di lungo termine. Occorre rafforzare l'istituto di LTC mediante un deciso aumento del contributo economico datoriale e del massimale delle prestazioni, anche con estensione ai familiari delle/dei dipendenti del settore.

- In premessa alle Politiche sociali e di salute e sicurezza va sottolineato che l'intelligenza artificiale deve essere impiegata per le specifiche finalità di migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psicofisica delle/dei lavoratrici/lavoratori. Occorre, quindi, prevedere:
- ➔ l'ampliamento dell'ambito di applicazione di tutti i **permessi/congedi** (art. 64) in un'ottica di massima inclusione sociale, senza discriminazioni;
- ➔ 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;
- ➔ il riconoscimento di permessi retribuiti da utilizzare per le visite mediche;
- ➔ specifiche flessibilità per esigenze di cura, maternità o paternità e per esigenze personali e dei familiari assistiti;

- ➔ due giorni per procreazione medicalmente assistita e due giorni per svolgimento attività di volontariato presso associazioni/enti del terzo settore;
- ➔ permessi per caregiver.
- Occorrono maggiori tutele in caso di **malattie e infortuni** (art. 66):
 - ➔ si devono rivedere e ampliare il periodo di conservazione del posto di lavoro e l'intero trattamento economico.
 - ➔ prevedere l'esclusione dal computo del comparto alle/ai lavoratrici/lavoratori affette/i 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.
 - ➔ Rivendichiamo previsioni normative di maggior favore per l'esercizio del diritto all'oblio oncologico anche in considerazione della specificità dell'attività bancaria.
- Occorrono maggiore flessibilità, copertura economica e **congedi per maternità e paternità** (art. 67), riconoscendo:
 - ➔ ulteriori 3 giorni (rispetto alla legge tempo per tempo vigente) di congedo retribuito al padre per la nascita della figlia/del figlio;
 - ➔ permessi retribuiti per le/i lavoratrici/lavoratori che intendano iniziare percorsi per adozioni/affidi, inclusa la fase di riconoscimento idoneità;
 - ➔ in caso di adozione internazionale;
 - ➔ per tutrici/tutori di minori;
 - ➔ per Bisogni Educativi Speciali;
 - ➔ 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;

- ➔ 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.
- ➔ 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.
- ➔ Nelle **iniziative sociali** (art. 77), intendiamo evidenziare che l'organizzazione "disability friendly" riguarda la cultura aziendale; 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. Nello specifico, occorre:
 - ➔ aumentare la provvidenza (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;
 - ➔ l'istituzione obbligatoria in tutte le aziende della/del Disability Manager e la piena operatività del ruolo, rendendo la/il Disability Manager capace di interlocuzione ricorrente con RLS, RSA e RST e con Commissione inclusione;
 - ➔ favorire, per tali particolari situazioni, l'utilizzo del telelavoro;
 - ➔ riconoscere permessi retribuiti per calamità nel caso di provvedimento prefettizio anche ai fini dell'assistenza a

familiari residenti in Comuni colpiti da calamità.

FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

- Nella 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, garantendo le condizioni organizzative per lo svolgimento dell'attività formativa "in via esclusiva", oltre che la reale esigibilità del diritto soggettivo, anche in modalità smart learning, privilegiando la formazione in aula e sincrona.
- ➔ In termini di **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, anche con l'istituzione del libretto formativo;
- ➔ in sede di valutazione, una specifica fase di confronto sulle aspettative di sviluppo professionale e di carriera;
- ➔ 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;
- ➔ la garanzia di un attento e adeguato presidio umano dei processi, evitando ogni uso di strumenti automatizzati.

RESPONSABILITÀ SOCIALE DI IMPRESA

Il capitolo “responsabilità sociale di impresa” deve costituire un importante “pilastro” delle relazioni industriali di settore e deve concretizzarsi nella vita delle imprese mediante il confronto con le/i rappresentanti delle lavoratrici e lavoratori, e impattare realmente ed efficacemente sul benessere lavorativo. L'introduzione dei nuovi vincoli legislativi 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. 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. 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.

- ➔ Per questo vogliamo introdurre un nuovo articolo sulla **rendicontazione di sostenibilità** al fine di condividere e discutere tempestivamente, al livello delle delegazioni sindacali aziendali e di Gruppo, le informazioni pertinenti e i mezzi per ottenere e verificare le informazioni sulla sostenibilità che saranno utilizzabili per l'individuazione delle questioni rilevanti e dei criteri di rendicontazione, anche riguardanti il modo in cui l'impresa tenga conto delle istanze sindacali.

(Roma, 3 aprile 2026)