

On line

# LAVORO

BANCARIO E ASSICURATIVO



Periodico della Fiba Cisl, numero 1 // Gennaio 2012

## Speciale Contratto

### Siglato il CCNL

Il 6,05% di incremento per la figura media in tre anni.

Più di 30mila nuove assunzioni in 5 anni. Nuove misure di welfare.

Nuovi orari di sportello per aumentare produttività e occupazione.

Il segretario generale Fiba Cisl Giuseppe Gallo: "Il contratto, rinnovato nella fase più acuta della crisi, può vantare un profilo alto di dignità politica, di innovazione, di tutela".



# LAVORO

## BANCARIO E ASSICURATIVO



### Numero speciale a cura di:

**Pier Luigi Ledda**

*resp. Dipartimento Comunicazione Informazione Formazione e Ricerca*

**Angela Cappuccini**

*ufficio stampa e redazione LBA*

**Andrea Scaglioni**

*ufficio ricerca*

**Giusy Esposito**

*resp. Donne e redazione LBA*

Hanno collaborato:

**Mario Capocci, Pasquale De Rosa, Domenico Iodice, Stefano Nunziatini, Cesare Sandulli, Antonio Zanelli**



### LAVORO BANCARIO E ASSICURATIVO news

**Direttore:** Giuseppe Gallo

**Comitato di direzione:** Giuseppe Gallo, Giovanni Casioli, Roberto Garibotti, Sergio Girenti, Mauro Incletolli, Pier Luigi Ledda, Fiorella Morelli, Giacinto Palladino, Giulio Romani, Alessandro Spaggiari

**Caporedattore:** Angela Cappuccini

**Redazione:** Andrea Baccherini, Giusy Esposito, Francesca Rizzi, Anna Masiello, Paola Vinciguerra

**Progetto grafico e impaginazione:** [www.officine06.com](http://www.officine06.com)

**Direzione e amministrazione:** via Modena, 5 - 00184 Roma  
tel. 06 4746351 fax: 06 4746136 email: [fiba@fiba.it](mailto:fiba@fiba.it)

Tribunale di Roma registro della Stampa 82/2007

## Siglato CCNL ABI

**Il contratto, rinnovato nella fase più acuta della crisi, può vantare un profilo alto di dignità politica, di innovazione, di tutela**

*di Giuseppe Gallo // Segretario Generale Fiba Cisl*

La Piattaforma presentata all'ABI il 7 aprile 2011 aveva un'ispirazione responsabile e lungimirante: contribuire ad uscire dalla crisi con un modello di banca alternativo a quello che l'aveva generata.

Il risultato contrattuale ha tradotto quell'ispirazione in alcune importanti, concrete acquisizioni:

- OO.SS ed ABI hanno condiviso il Patto di solidarietà generazionale di sistema: dopo un decennio di successo del Fondo di solidarietà per ammortizzare ristrutturazioni, crisi, fallimenti aziendali, viene introdotto il Fondo di sostegno alle assunzioni di giovani, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine, alla solidarietà espansiva, alimentato dal contributo di tutto il personale e, in termini proporzionali alla remunerazione, dal Top Management, invitato dal Presidente dell'ABI a bloccare le proprie retribuzioni complessive per il periodo di vigenza del CCNL ABI. Il Contratto prefigura una banca con un indice di

solidarietà e di equità decisamente superiore al modello precedente.

Il Fondo sostiene, con un contributo maggiorato, la creazione di occupazione nel Mezzogiorno del Paese, modulando, così la solidarietà generazionale sulla solidarietà territoriale.

Il Contratto innova, rivisita, rilancia, potenzia tutta la strumentazione in suo potere per tutelare l'occupazione, abbattere gli esuberi, creare nuova, buona e stabile occupazione, in una fase di emergenza del nostro Paese tra le più gravi della sua storia.

1- Viene introdotta una sede aziendale di monitoraggio semestrale delle Parti Sociali sulla fruizione delle ferie, delle ex festività soppresse, della banca delle ore e sull'andamento dello straordinario con l'obiettivo di determinare la coincidenza tra orario contrattuale e orario di fatto.



Il Contratto vuole presidiare con rigore la sintesi tra godimento dei diritti e difesa/creazione di occupazione .

2- L'Area contrattuale è stata rafforzata sia incentivando la permanenza in banca delle attività appaltabili, con i Contratti complementari; sia incentivando il rientro in banca delle attività appaltate o esternalizzate infragruppo.

Il Contratto potenzia,decisamente, la strumentazione di difesa occupazionale dell'Area contrattuale, introducendo sia le barriere all'uscita di lavorazioni interne all'azienda, sia l'attrazione all'entrata di lavorazioni esterne all'azienda.

3- Le nuove assunzioni sono a tempo indeterminato, con salario di inserimento flessibile (-18%) per 3 anni più uno ed una contribuzione alla previdenza integrativa del 4% per lo stesso periodo.

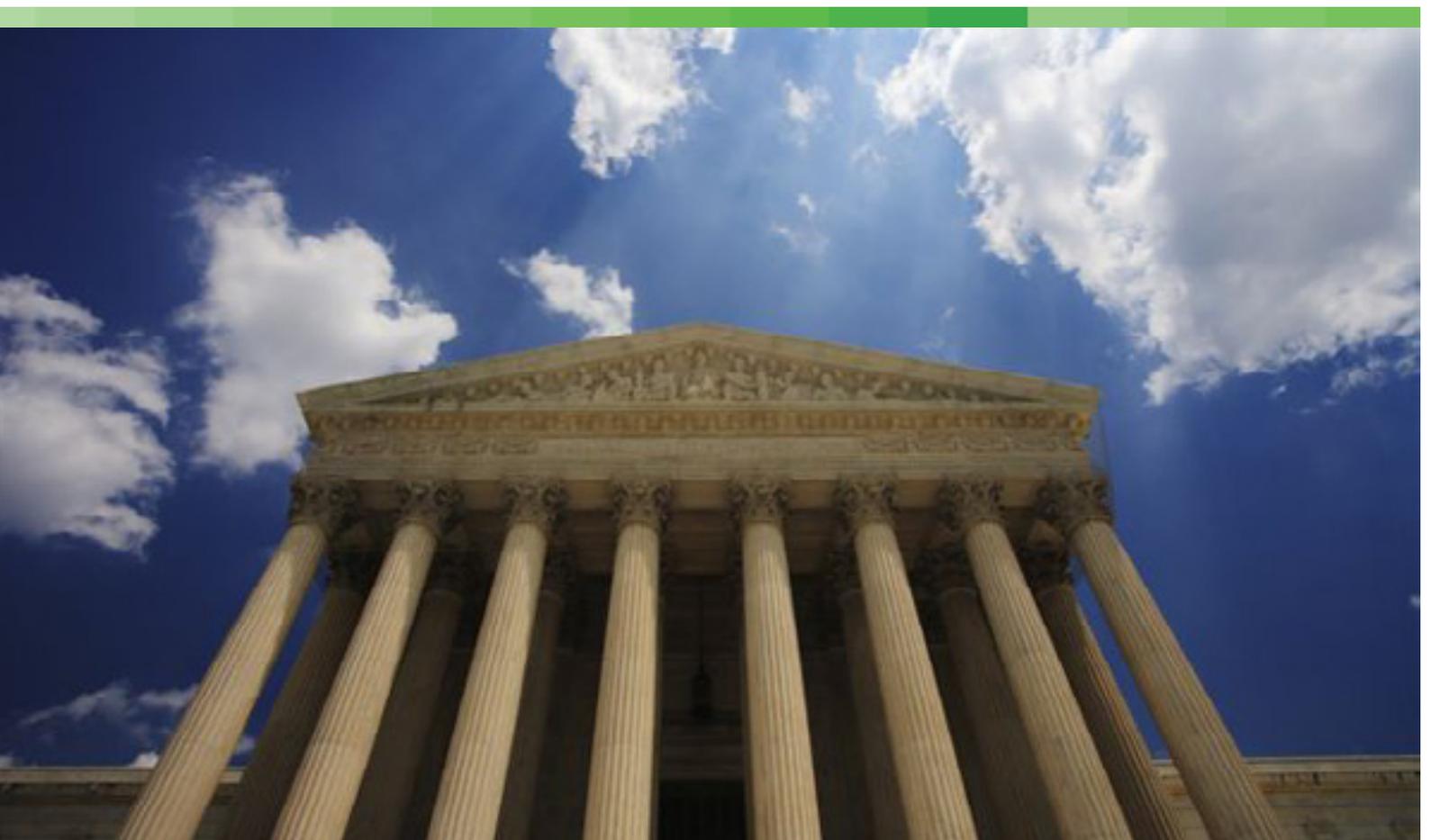
Il Contratto programma,nel futuro prossimo, una categoria senza precarietà poichè il termine viene apposto alla flessibilità d'ingresso mentre il rapporto di lavoro è, da subito, a tempo indeterminato.

Il Contratto sintetizza, con questa innovazione, aumento di efficienza e di produttività, da un lato, e tutela e/o creazione occupazionale, dall'altro.

4- Viene prolungato il nastro giornaliero di sportello dalle 8 alle 22; dal lunedì al venerdì; con possibilità di turni; con il censimento preventivo della volontarietà dei lavoratori; nell'invarianza dell'orario di lavoro, dell'adibizione individuale allo sportello, dei tempi di quadratura; con rinvio del confronto negoziale in sede aziendale, sulle modalità applicative, secondo la procedura prevista dall'art.46 in materia di sistemi incentivanti.

Il Contratto sintetizza aumento di efficienza-produttività, da un lato, e difesa/creazione occupazionale, dall'altro.

5- Viene introdotta l'opzione del superamento dei sistemi incentivanti, a favore di un unico premio di risultato, negoziato alla stessa stregua del premio aziendale in una prospettiva temporale di medio-lungo periodo.



Il Contratto avvia il superamento della banca ossessionata dal ROE trimestrale, con le distorsioni sulla gestione del rischio, sulle qualità etica e professionale della prestazione, sul clima aziendale favorendo una banca che crea valore stabile di lungo periodo per tutti i legittimi portatori di interesse.

Più solidarietà, più equità, più occupazione buona e stabile, più efficienza-produttività, bonifica della precarietà, creazione stabile di valore di lungo periodo non solo per gli azionisti ma anche per i lavoratori, i clienti, le economie e le comunità di riferimento: ecco gli elementi di discontinuità strutturale introdotti dal CCNL, capaci di impattare sulla strategia, sulla gestione, sul modello col quale le banche italiane vogliono uscire dalla crisi.

Su questo baricentro, che assume elementi importanti della visione progettuale del Sindacato, si innestano la tutela del potere d'acquisto della categoria (170€ a regime, per la figura media, con blocco transitorio degli scatti in maturazione e minor accantonamento transitorio a TFR ); la concretizzazione del principio di pari opportunità di sviluppo professionale e di carriera per il personale femminile; la copertura dei rischi professionali dei Quadri Direttivi, e delle Figure della terza area con medesimi rischi, sotto il profilo, civile, amministrativo, penale; il potenziamento delle tutele in materia di salute e sicurezza; la maggior attenzione alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e alla famiglia; il raddoppio della contribuzione aziendale alla Long Term Care da 50€ a 100€; il potenziamento del secondo livello di negoziazione; l'insediamento di una Commissione per l'adeguamento del modello inquadramentale alle mutate condizioni organizzative e professionali delle aziende di credito; l'istituzione del Fondo di previdenza residuale di settore, individuato in Previbank.

Per le ragioni, in estrema sintesi richiamate, il Contratto, rinnovato nella fase più acuta della crisi di liquidità, dei pesanti oneri di ricapitalizzazione richiesti dall'EBA alle banche italiane, della crisi del debito

sovano italiano, della crisi dell'euro, della recessione può vantare un profilo alto di dignità politica, di innovazione, di tutela attuale e prospettica della Categoria.

Con queste motivazioni lo presenteremo al vaglio sovano delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori richiedendone l'approvazione.



## Un contratto innovativo in uno scenario complesso e difficile

**Il debito pubblico, le difficoltà per il sistema bancario, la recessione.**

**Solamente la crescita dei fondamentali può essere la soluzione.**

Gli investitori attraversano una fase di seria avversione al rischio e sono preoccupati del livello di debito pubblico dei paesi sviluppati, soprattutto in considerazione della mancata crescita che si prospetta possa durare nel tempo.

Rispetto al Pil il debito pubblico italiano è del 121%, quello tedesco dell'82%, quello francese dell'89%, quello spagnolo del 73%. Grecia, Portogallo ed Irlanda sono a 188%, 115% e 118%. Al di fuori dell'Europa dell'Euro il Regno Unito hanno un debito pari all'86%, gli Stati Uniti del 109, il Giappone il 243% dei rispettivi Pil.

Nel 2012 scadrà una parte del debito pubblico per ogni paese (vedi tabella) il che significa che ci sarà una corsa dei paesi a rifinanziarsi, possibilmente a tassi ragionevoli. L'Italia avrà molto da chiedere al mercato: quasi un quarto del proprio debito in scadenza, pur avendo una vita media residua del debito abbastanza lunga (7,2 anni).

Il nostro paese ha alcuni dati economici favorevoli come un basso debito privato, un contenuto debito estero ed ora un disavanzo pubblico in forte riduzione. Tuttavia sta scontando una pressione notevole da parte del sistema finanziario e dagli investitori. I valori dei Cds aumentano incrementando così il costo di copertura sul debito italiano. Aumentano di conseguenza i tassi di rendimento richiesti per comprare titoli del nostro paese, facendo svalutare le quotazioni di quelli già emessi.

La stesse difficoltà di andare sul mercato a raccogliere capitali, e quindi trovare liquidità, si trasferiscono immediatamente al sistema bancario.

Alcune conseguenze di tutta questa situazione sono:

- la caduta dei prezzi dei titoli sovrani causa perdite sul portafoglio delle banche e quindi riflessi negativi

Paese	Debito in scadenza (rispetto al Pil)	Quota del debito detenuta da non residenti
Italia	23,5	42,4
Germania	10,5	50,1
Francia	20,8	57,9
Spagna	20,6	42,1
Grecia	16,5	55,1
Portogallo	22,3	50,3
Irlanda	13,9	55,6
Area euro		52,1
Regno	14,7	23,1
Stati	30,4	29,6
Giappone	58,6	6,5

Tabella 1 - Caratteristiche del debito pubblico, dati Banca d'Italia.

sui bilanci e sul conto economico.

- Le banche che hanno acquistato consistenti quantità di debito dei paesi più sotto pressione, tra cui l'Italia (vedi Tabella 2), sono considerate a rischio, dal mercato.
- Si creano difficoltà per le banche che debbono dare titoli in garanzia per la propria raccolta sul mercato o per la banca centrale perchè il valore diminuito della garanzia attiva la richiesta di implementarla impegnando nuovi titoli. Per potersi rifinanziare occorrono più risorse.
- Le garanzie pubbliche sia dirette che indirette, che hanno dato forza al sistema bancario nei periodi peggiori, danno meno sicurezza agli investitori che temono i rischi di solvibilità dello Stato garante. Questo incrementa la percezione del rischio.
- Infine il declassamento dello Stato comporta generalmente la revisione del rating delle aziende residenti, banche comprese, aumentando così il rischio percepito dagli investitori.

Quando aumenta la percezione del rischio si incontrano subito due problemi: la difficoltà a trovare

liquidità se non con un incremento della remunerazione dell'investitore. Si aumentano i costi della raccolta (soprattutto in dollari), con conseguenti riflessi negativi sulla redditività delle banche.

In secondo luogo vengono mortificati i valori di borsa delle aziende stesse.

Se tra i fattori di determinazione del rischio poi ci sono gli investimenti, in particolar modo quelli sul debito sovrano e quelli all'economia locale, vengono richiesti dalle autorità rafforzamenti patrimoniali. Si ha un effetto positivo perchè si dà tranquillità al mercato, ma i costi connessi all'incremento della patrimonializzazione attraverso il coinvolgimento del mercato deprimono ulteriormente la redditività. Ma la minore redditività riduce le possibilità di raccogliere capitale di rischio, che viene ricompensato

Sul primo caso la conferma è che i prezzi dei CDS delle maggiori banche italiane si muovono – aumentano e diminuiscono – assieme. Si tratta per il mercato di un problema di sistema complessivo, con qualche differenziazione tra i vari soggetti, che comunque non riescono ad avere dinamiche differenti dal gruppo.

Sul secondo si consideri che le attività delle banche residenti nei paesi più grandi (Francia, Italia, Germania, Regno Unito ed anche l'Olanda) e che riguardano paesi come Irlanda, Portogallo, Belgio Italia e Spagna, sono molto consistenti. Perciò le conseguenze dei paesi in difficoltà si trasferiscono immediatamente alle banche delle economie più grandi. Le banche di Francia, Inghilterra, Germania, Italia sono molto grandi anche se confrontate alle dimen-



Tabella 2 - Rapporto tra titoli di debito e capitale del paese di residenza di alcune banche. Ns. elaborazione su dati Eba dicembre 2011.

proprio dalla redditività dell'azienda sottoforma di dividendi.

Come seconda strada per arrivare ad un rapporto tra gli attivi ed il patrimonio sufficientemente elevato vi è quella di ridurre gli attivi, mantenendo il patrimonio. E' facile però che anche questa strada possa portare ad una riduzione della redditività e quindi allo stesso effetto negativo.

L'effetto contagio fa sì che sia all'interno di un sistema creditizio nazionale (primo caso), che all'interno del sistema creditizio europeo (secondo caso) le difficoltà di un soggetto si ripercuota su tutto il sistema.

sioni di questi grossi paesi. Per poter essere sostenute hanno quindi bisogno di ingenti capitali che ormai i bilanci pubblici, già in forte difficoltà, difficilmente si possono permettere di impegnare. Così il rischio di stabilità se lo accolla sia la banca sia il paese di residenza, incrementando il circolo vizioso.

Le possibili risposte a questa situazione di difficoltà per le banche, possono essere molteplici. Si possono ridurre i rischi connessi alle proprie attività, ma questo comporterebbe la riduzione del credito e nel caso italiano la riduzione del credito alle imprese ed alle famiglie. Nell'ultima rilevazione di Banca d'Italia il tasso di crescita degli impieghi si è ridotto in modo

consistente, ritornando ai livelli di novembre 2010 dopo un anno di crescita più sostenuta.

La cessione di altre attività come obbligazioni e titoli di Stato comporta la contabilizzazione di perdite mentre la cessione di attività immobiliari o di quote di partecipazione risente della situazione poco positiva dei mercati.

La difficoltà di raccolta a costi limitati, in particolar modo a lungo termine, potrebbe portare le aziende a fare politiche di credito a breve termine, riducendo le possibilità di finanziare investimenti.

Tutto questo potrebbe, tra l'altro, deprimere ulteriormente il sistema economico e rafforzare il circolo vizioso della "non crescita", senza contare le difficoltà interne ad un sistema che si rimpicciolisca.

Situazione economica che in generale sconta già una

europée, i cosiddetti Eurobond, ma la contrarietà di alcuni paesi europei pone serie difficoltà di realizzazione. Su questo stiamo comunque lavorando nell'ambito sindacale europeo.

La ricchezza delle famiglie italiane risente in maniera contenuta della flessione delle quotazioni del mercato finanziario perché tradizionalmente le famiglie sono poco propense al rischio negli investimenti. Potrebbero però non beneficiare più degli strumenti di sostegno al debito (sospensione delle rate, ecc.) con conseguenti tensioni sull'indebitamento delle famiglie. L'incremento del costo della raccolta delle banche potrebbe portare o ad una riduzione nella concessione dei mutui oppure ad un incremento dello spread applicato al tasso Euribor. In questo caso il calo dell'Euribor non porterebbe particolari benefici,

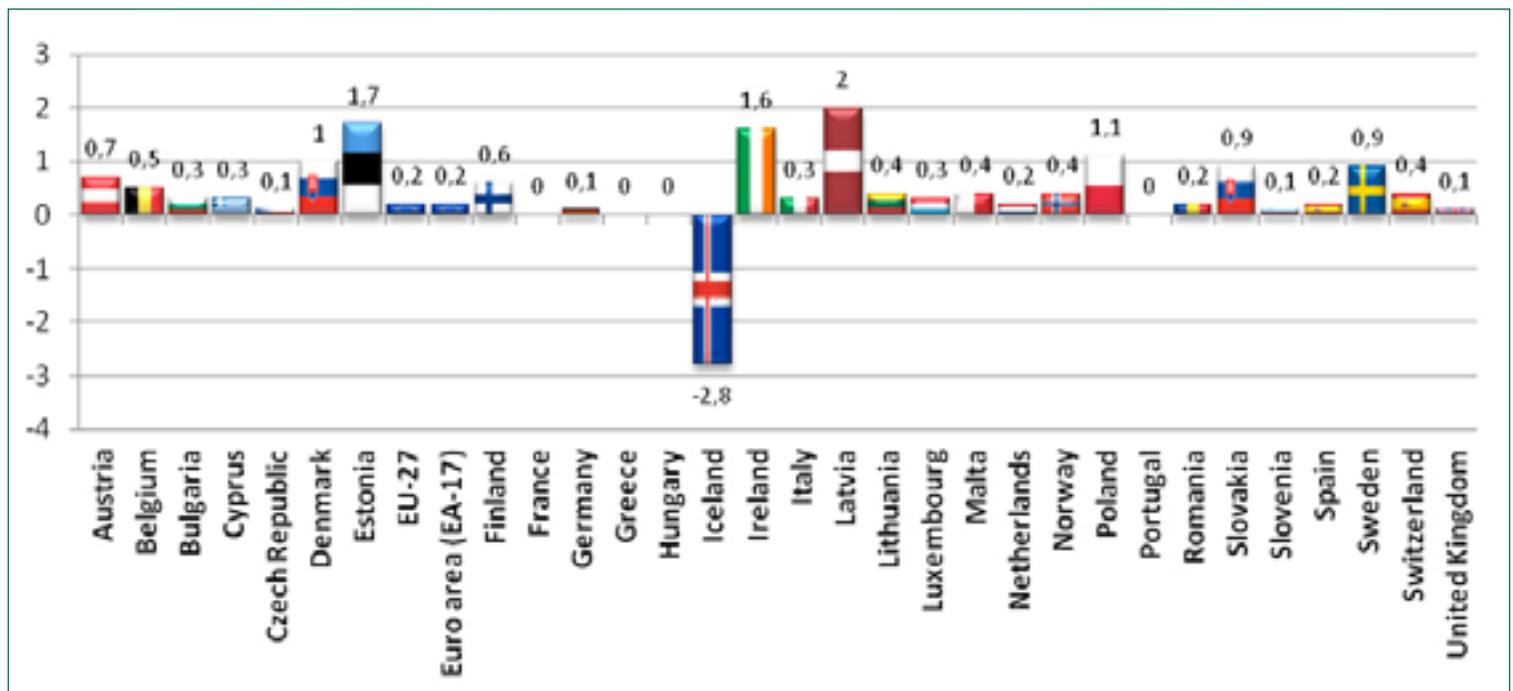


Figura 1 - Crescita trimestrale del Pil; dati del secondo trimestre 2011

bassa crescita delle economie più grandi della zona euro. L'Italia purtroppo, come è ormai noto, non riesce da tempo ad avere tassi elevati di incremento del prodotto interno lordo. Si pone da tempo un grosso problema di crescita, come più volte denunciato anche dalla Cisl, e delle risorse che possono essere messe in campo per favorire l'economia. Una possibilità potrebbe essere data dallo sviluppo di Obbligazioni

mentre lo avrebbero i mutui già stipulati a tasso variabile collegati a questo parametro.

Le incerte condizioni economiche non favoriscono certamente l'occupazione, in particolar modo quella giovanile. Come si nota nella figura 2, il nostro paese ha un tasso di disoccupazione giovanile tra i più alti d'Europa e questo crea problemi di carattere sociale non indifferenti: non consente la formazione e la cre-

scita delle famiglie, ritarda la costruzione della propria posizione previdenziale, in certi casi aumenta la possibilità della “cattiva” occupazione. Il lavoro deve essere la priorità per il paese, specie il lavoro per le giovani generazioni.

Le situazione delle imprese sta peggiorando. A metà del 2011 il margine operativo a livello complessivo nazionale è cresciuto solo dell'1,4% rispetto al 3,3%

ridurre il credito nei confronti delle imprese in difficoltà. Entrambi i fattori daranno problemi alle aziende con un appesantimento finanziario e che non sapranno o non potranno accedere al rinnovo dei loro finanziamenti. Probabilmente neppure alle banche però sarà possibile spingere sui tassi o sulla riduzione dei rinnovi degli affidamenti perché potrebbero diventare crediti problematici.

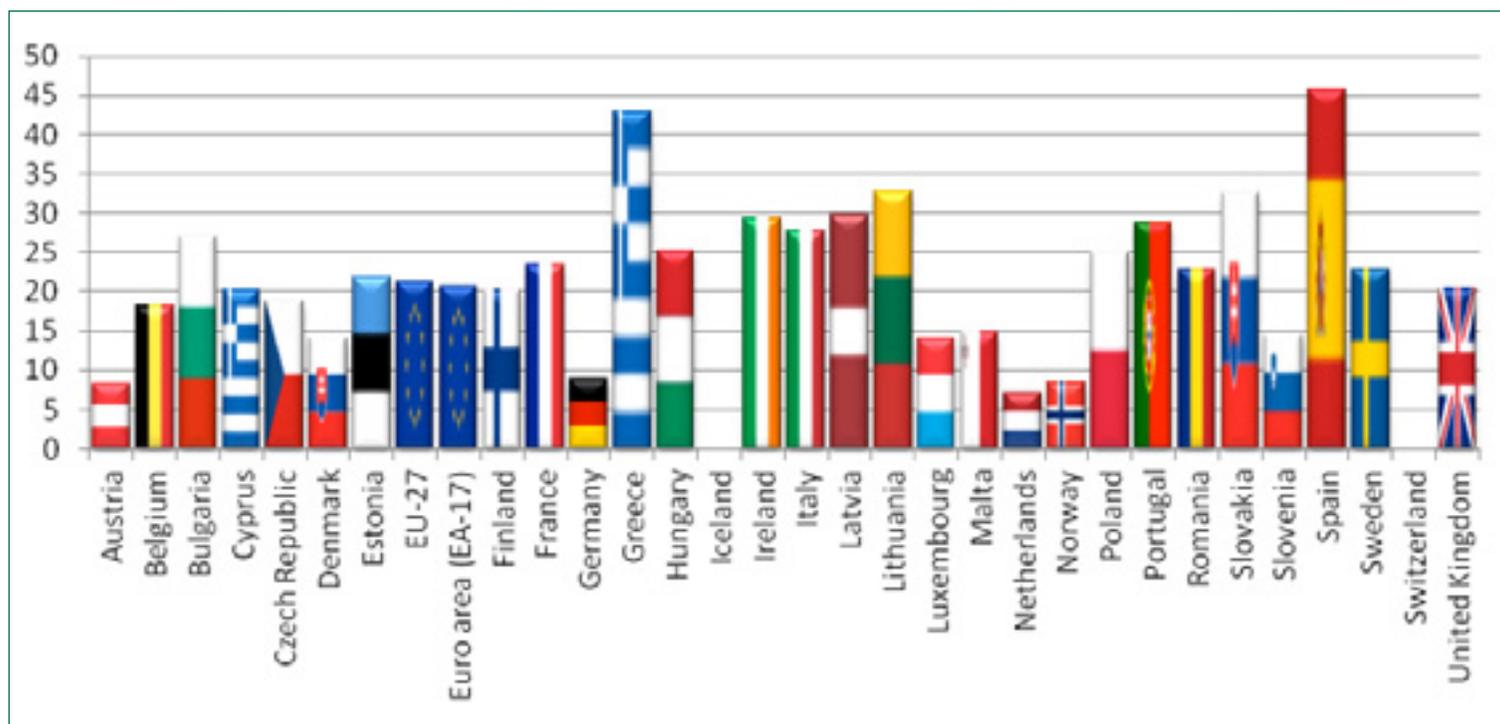


Figura 2 - Disoccupati in età dai 15 ai 24 anni. Elaborazione Fiba su dati Eurostat a giugno 2011. I dati sono al secondo trimestre 2011. Nel terzo trimestre 2011 per l'Italia il dato è aumentato al 28,2%. Per completezza i dati sulla disoccupazione dai 15 anni in poi sono per il nord il 5,6% per il centro il 7,3% e per il sud il 13,2%.

del semestre precedente. Un incremento che non è neppure in linea con l'inflazione e che ha causato un incremento dell'indebitamento delle imprese. Sono ritornati ad aumentare i fallimenti che coinvolgono in particolar modo le imprese manifatturiere e delle costruzioni, ma non lasciano indenni neppure il settore dei servizi. Gli ordini ed il fatturato sono previsti in calo anche per le aziende che producono per l'esportazione.

L'indebitamento delle aziende è concentrato nel breve termine, entro due anni, e questo comporta possibili difficoltà per il rinnovo o per le condizioni. Le banche difatti cercheranno di recuperare margini sui prestiti, visto il rincaro del prezzo della liquidità, e di

Vedendo da entrambi i punti di osservazione, la congiuntura appare complessa: le aziende hanno difficoltà a sostenere il proprio ciclo economico, le banche hanno risorse limitate, un gioco a somma zero dove un soggetto guadagna a scapito dell'altro potrebbe avere ripercussioni negative sull'intera economia. Solamente la crescita dei fondamentali può essere la soluzione.

Nel frattempo vanno trovate le strategie giuste per oltrepassare il periodo sfavorevole. I piani industriali da noi monitorati danno come base macroeconomica di partenza una crescita positiva per il 2011, di poco attorno all'1%, e una crescita circa dell'1,4% nel 2013. Tassi già non elevati, ma che rischiano di es-

sere addirittura sovrastimati rispetto alle previsioni aggiornate. La redditività delle aziende finora è stata sostenuta dal margine di interesse e, a periodi alterni, dal risultato dalla gestione dei titoli. La prima componente risentirà del maggiore costo del denaro per le banche con la difficoltà a trasferire il maggior costo ai debitori – già in difficoltà –; il ciclo economico non aiuterà il riassorbimento dei debiti problematici, l'andamento dei mercati, specie quelli dei titoli

del debito sovrano, non darà soddisfazione. Ridurre di 5-10 punti percentuali il cost-income, come previsto nei vari piani, nell'arco di un paio d'anni pare abbastanza problematico. La riduzione dei costi potrebbe avere ripercussioni sulla qualità e quantità del servizio offerto, nonché sulla quantità degli investimenti realizzabili, per cui si potrebbe diminuire la capacità competitiva delle aziende.

Variazioni %	2011	2012	2013	2014
Commercio internazionale	6,4	5	6	6,3
Prezzo del petrolio	111,9	113	113	113
PIL Italia	0,6	-0,4	0,3	1
Spesa delle famiglie	0,6	0	0,2	0,6
Investimenti in macchinari	2,6	-1,5	1	2,5
Investimenti in costruzioni	-1,7	-1,5	0,8	1,1
Occupazione, in ore di lavoro	0,6	-0,3	0,1	0,2
Tasso di occupazione	8,2	8,4	8,7	

Figura 3 – Alcuni dati di previsione forniti dal Governo nella relazione al Parlamento di dicembre 2011.

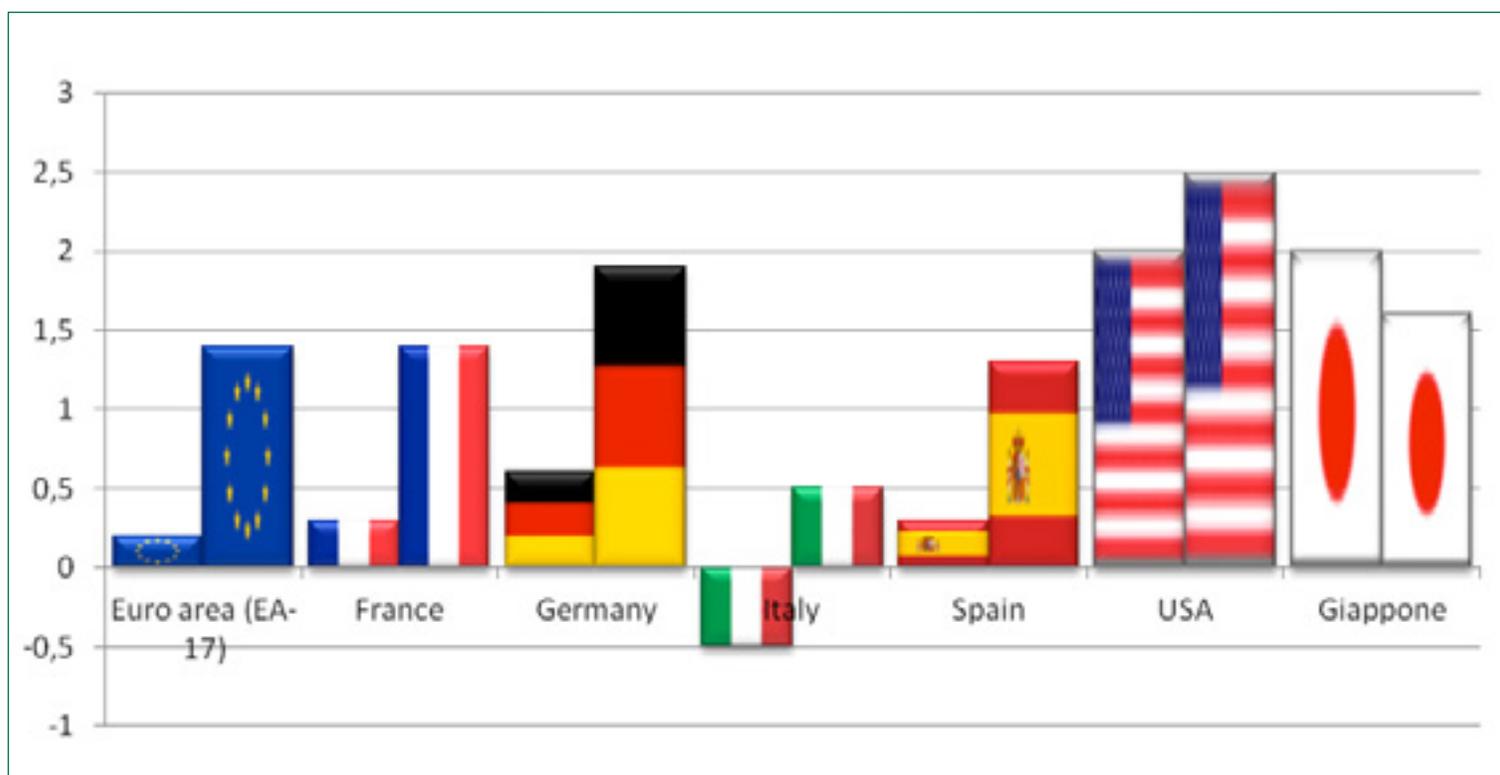


Figura 4 – Previsioni OCSE sulla variazione % del Pil nei prossimi due anni (per ogni paese 2012 colonna di sinistra, 2013 colonna di destra); ns. elaborazione.

## Obiettivo 32mila assunzioni

### Nasce il Fondo destinato all'occupazione

#### Lavoro: barriere all'uscita, incentivi al rientro

In Italia la disoccupazione è uno dei problemi più scottanti, in particolar modo quella che coinvolge i giovani del paese. L'acuirsi della crisi finanziaria ed economica ha lasciato sul tappeto molti posti di lavoro, ma ha soprattutto peggiorato le condizioni di precarietà di chi entra nel mondo del lavoro, aumentando la discontinuità dei contratti. Il dato di disoccupazione di poco sotto il 30% per i giovani sotto i 24 anni è uno dei peggiori d'Europa. Con questo rinnovo contrattuale il nostro settore darà un contributo positivo all'occupazione di giovani, offrendo lavoro qualificato, prospettive di professionalità e di stabilità. Il sistema bancario cerca con questo contratto di creare le condizioni affinché i lavori amministrativi possano continuare ad essere svolti in Italia, oppure possano rientrare nel nostro paese se sono già stati delocalizzati all'estero. In questo senso la strategia e gli strumenti a disposizione con il rinnovo contrattuale: **il Fondo per l'occupazione, i contratti di ingresso, i contratti di solidarietà espansivi, i contratti complementari.** Contiamo di arrivare alla creazione di 32mila posti di lavoro nel quinquennio.

#### Il Fondo per l'occupazione.

È istituito un nuovo strumento bilaterale per favorire la creazione, nel nostro Paese, di occupazione riducendo nel contempo la precarietà dei contratti a termine. Il Fondo agirà su tre fronti: l'assunzione a tempo indeterminato di personale, la trasformazione a tempo indeterminato degli attuali rapporti di lavoro a tempo determinato e la creazione di nuovi posti di lavoro anche attraverso la solidarietà espansiva.

**Come si alimenta il Fondo?** Con il contributo da parte di tutto il personale del settore creditizio, dalle Aree Professionali, ai Quadri Direttivi, ai Dirigenti,

alle figure apicali (top management) delle aziende nel modo seguente:

- le aree professionali versano il corrispettivo di una giornata di Banca delle Ore (7h e 1/2 delle 23h di riduzione di orario);
- i Quadri Direttivi ed i Dirigenti versano il corrispettivo di una giornata di ex-festività, che andrà defalcata dalla dotazione annuale.
- per le figure apicali o più rilevanti aziendali, il contributo opportuno indicato dall'Abi è il 4% della retribuzione fissa più una giornata di ex festività.

**Il Fondo come utilizzerà queste risorse?** Assegnando alle aziende un contributo di 2.500 € per ogni assunzione a tempo indeterminato nel periodo contrattuale. Se le assunzioni saranno effettuate nelle aree geografiche del Sud Italia ed Isole il contributo del Fondo sarà maggiore. Nel Mezzogiorno l'impegno sarà di particolare attenzione a causa dell'emergenza occupazionale.

#### Fondo per l'occupazione

##### Finanziato da:

- + 1 giornata ex Banca Ore per le A.P.
- + 1 giornata ex festività per il Q.D. e Dirigenti
- + il 4% della retribuzione fissa del Top Management

##### Stato

Incentivi statali per l'occupazione

##### Viene utilizzato per erogare contributi per:

- le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- la stabilizzazione dei tempi determinati;
- la solidarietà espansiva.



Le previsioni economiche del Fondo si sommano agli incentivi previsti dalla normativa vigente (rafforzata dal Decreto Salva-Italia). Il decreto prevede un incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato di 10.600 € così suddiviso:

- donne di qualsiasi età;
- uomini di età inferiore a 35 anni.

Il Fondo sarà operativo a breve, dopo la definizione del regolamento ed espletate le procedure previste.

**1. Nuove assunzioni di giovani.** Da una parte si creeranno le condizioni economiche favorevoli all'assunzione, dall'altra le aziende assicureranno contratti stabili a tempo indeterminato. Nel particolare la retribuzione d'ingresso sarà quella tabellare, ridotta del 18% per 3 anni più 1, senza alterare la norma del contratto di apprendistato che ne prevede 3, ma con lo stesso quadro normativo. La previdenza complementare aziendale per lo stesso periodo è pari al 4% della retribuzione.

**2. La stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato.** Il Fondo incentiverà il passaggio da contratti a scadenza in contratti a tempo indeterminato.

**3. La solidarietà espansiva.** La solidarietà espansiva serve a favorire il ricambio generazionale all'interno delle aziende, creando le condizioni affinché ci possano essere nuove assunzioni in compensazione della riduzione, volontaria, dell'orario di lavoro del personale con maggiore anzianità. In questo caso la corrispondente riduzione della retribuzione per il minor orario lavorativo viene compensata dal fondo ed il risparmio per le aziende viene utilizzato per creare nuovi posti di lavoro. È da ricordare che ai fini pensionistici viene calcolata la retribuzione piena del pari grado in servizio.

### **Contratti Complementari e area contrattuale**

Il contratto nazionale da tempo prevede la possibilità di applicare contratti in parte differenti come salario e inquadramento riguardo particolari attività lavorative. Il motivo è di preservare l'**area contrattuale** del settore bancario, ovvero far sì che tutto il personale delle aziende bancarie sia regolamentato da un unico contratto di settore. Si chiamano contratti complementari. Negli ultimi tempi però per ridurre i costi, in particolare quelli del personale, le aziende hanno proceduto, o hanno allo studio, la delocalizzazione all'estero di attività lavorative o l'applicazione di contratti nazionali differenti. La riconferma, appunto, dell'Area Contrattuale consente di procedere alla definizione di questi contratti complementari al Ccnl Abi che rendono conveniente riportare all'interno del paese e del contratto credito importanti attività lavorative. Si tratta del cosiddetto "insourcing", una pratica che inverte la tendenza consolidata dell'"outsourcing" di attività e che allarga le possibilità occupazionali per favorire il personale addetto ad attività a cui non si applica il contratto del credito. Si prevede da subito l'applicazione della parte normativa e poi un riallineamento della parte economica in 4 anni. Le tabelle retributive saranno ridotte del 20% e l'orario settimanale di 40 ore.

Le parti hanno assunto l'impegno politico affinché valorizzando le norme si realizzi l'allargamento dell'occupazione nel settore mantenendo le attività o facendole rientrare dalle delocalizzazioni.



## Lo stipendio aumenta di 170 euro medi

Per la figura media nell'arco di tre anni l'Ipca riconosciuta è pari al 6,05%

Come già evidenziato nella parte introduttiva le prospettive di redditività delle aziende nei prossimi mesi saranno contenute. Il conto economico delle banche scontrerà una serie di fattori negativi che si prevede possano tradursi in una riduzione dei ricavi ed un incremento dei rischi sostenuti per operare. In queste difficilissime condizioni economiche si è ottenuto il riconoscimento del 6,05% quale incremento in relazione all'inflazione programmata (indicatore dei prezzi al consumo Ipca).

L'incremento previsto è pertanto di 170 € per la figura media entro il 2014, che rappresenta un incremento nel periodo triennale del 6,05%. Le decorrenze degli aumenti saranno 1° giugno 2012 (50 €), 1° giugno 2013 (50 €), 1° giugno 2014 (70 €).

Per poter sostenere questo incremento siamo intervenuti su alcune voci (sospese o slittate): l'incremento per il triennio del 6,05% (calcolato mutuando le previsioni del 2,3% per il 2012, del 2% per il 2013

e dell'1,9% per il 2014) viene erogato sotto forma di EDR (Entità Distinta Retribuzione) che si applica solo sulla voce tabellare dello stipendio;

- l'incremento non verrà conteggiato per il calcolo dell'imponibile del Tfr e della previdenza complementare dal gennaio 2012 fino a dicembre 2014, né verrà applicato sugli scatti di anzianità;

- non sono previsti arretrati sullo scostamento inflattivo del periodo (2011);

- la maturazione degli scatti dal gennaio 2013 slitterà al 1° luglio 2014, salvo i giovani assunti in passato con contratto di apprendistato, con il primo scatto in maturazione, che sono esclusi dallo slittamento.

- Nel caso di adesione al Fondo di Solidarietà l'assegno Edr è considerato al fine della previdenza obbligatoria (AGO) e quindi anche in caso di adesione al Fondo di Solidarietà l'assegno corrispondente non subirà penalizzazioni.

Comunque alla fine della valenza contrattuale l'incremento retributivo sarà integralmente riconosciuto a tutti gli effetti con decorrenza prima della scadenza dell'attuale CCNL.

### IPCA

L'indice Ipca è calcolato con riferimento all'intera popolazione e si basa su un paniere di beni definito in sede comunitaria. Quest'ultimo paniere esclude alcuni beni difficilmente paragonabili tra paesi diversi: per esempio, il lotto, le lotterie, i concorsi pronostici e i servizi delle assicurazioni sulla vita. Il prezzo considerato è quello effettivamente pagato dai consumatori. Per esempio, gli indici nazionali considerano il prezzo dei medicinali basato sulla quota effettivamente a carico del consumatore (il ticket). Inoltre, l'Ipca tiene conto delle riduzioni temporanee di prezzo (saldi e promozioni).



TABELLA IN VIGORE					AUMENTI NEL TRIENNIO			NUOVA TABELLA da giugno 2014	
Livelli Aree	para- metri	stipendio	scatti anzian.	ex-rist- tabell	EDR 01/06/201 2	ulteriore EDR 1/06/2013	ulteriore EDR 1/06/14	nuovo stipendio	aumento a regime
QD4	235,40	3946,41	95,31	14,30	70,21	70,20	98,29	4185,11	238,70
QD3	199,40	3342,87	95,31	14,30	61,64	61,65	86,30	3552,46	209,59
QD2	178,00	2984,11	41,55	7,99	54,79	54,80	76,71	3170,41	186,30
QD1	167,45	2807,27	41,55	7,99	52,74	52,74	73,84	2986,59	179,32
3 AREA 4 LIV.	146,85	2461,90	41,55	7,99	46,00	47,00	77,00	2631,90	170,00
3 AREA 3 LIV.	136,60	2290,06	41,55	7,99	44,52	44,52	62,33	2441,43	151,37
3 AREA 2 LIV.	128,90	2160,99	41,55	7,99	42,81	42,81	59,93	2306,54	145,55
3 AREA 1 LIV.	122,20	2048,65	41,55	7,99	41,10	41,09	57,54	2188,38	139,73
2 AREA 3 LIV.	114,80	1924,59	35,57	6,83	39,04	39,04	54,66	2057,33	132,74
2 AREA 2 LIV.	110,38	1850,50	29,07	5,59	37,67	37,67	52,74	1978,58	128,08
2 AREA 1 LIV.	107,40	1800,52	29,07	5,59	36,64	36,65	51,30	1925,11	124,59
LIV.UNICO+NOT.	102,70	1721,75	21,17	4,07	34,93	34,93	48,91	1840,52	118,77
LIV. UNICO	100,00	1676,47	20,12	3,87	34,25	34,24	47,95	1792,91	116,44
Livello retributivo inserimento professionale					33,70	33,70	47,18		114,58

### TABELLA PER I CONTRATTI COMPLEMENTARI

TABELLA IN VIGORE					AUMENTI NEL TRIENNIO			NUOVA TABELLA da giugno 2014	
Livelli Aree	para- metri	stipendio	scatti anzian.	ex-rist- tabell	EDR 01/06/201 2	ulteriore EDR 1/06/2013	ulteriore EDR 1/06/14	nuovo stipendio	aumento a regime
QD4	235,40	3157,13	76,25	11,44	56,17	56,16	78,63	3348,09	190,96
QD3	199,40	2674,30	76,25	11,44	49,31	49,32	69,04	2841,97	167,67
QD2	178,00	2387,29	33,24	6,39	43,83	43,84	61,37	2536,33	149,04
QD1	167,45	2245,82	33,24	6,39	42,19	42,19	59,07	2389,27	143,46
3 AREA 4 LIV.	146,85	1969,52	33,24	6,39	36,80	37,60	61,60	2105,52	136,00
3 AREA 3 LIV.	136,60	1832,05	33,24	6,39	35,62	35,62	49,86	1953,14	121,10
3 AREA 2 LIV.	128,90	1728,79	33,24	6,39	34,25	34,25	47,94	1845,23	116,44
3 AREA 1 LIV.	122,20	1638,92	33,24	6,39	32,88	32,87	46,03	1750,70	111,78
2 AREA 3 LIV.	114,80	1539,67	28,46	5,46	31,23	31,23	43,73	1645,86	106,19
2 AREA 2 LIV.	110,38	1480,40	23,26	4,47	30,14	30,14	42,19	1582,86	102,46
2 AREA 1 LIV.	107,40	1440,42	23,26	4,47	29,31	29,32	41,04	1540,09	99,67
LIV.UNICO+NOT.	102,70	1377,40	16,94	3,26	27,94	27,94	39,13	1472,42	95,02
LIV. UNICO	100,00	1341,18	16,10	3,10	27,40	27,39	38,36	1434,33	93,15

# Nuovi orari per favorire occupazione e produttività

## Ampliamento dell'orario dello sportello e nuova organizzazione del lavoro

La crisi finanziaria ha ridotto la propensione al rischio degli investitori, così come la crisi economica ha portato le banche a contenere al massimo il rischio, in particolare quello sul credito. Auspicando che la situazione attuale non provochi fenomeni di "credit crunch" non possiamo non constatare che siamo in presenza spesso di una generalizzata riduzione dell'attività. C'è il rischio che le banche rispondano riducendo le dimensioni o la rete distributiva.

Per evitare che questa contrazione si traduca in un futuro problema occupazionale e contestualmente per inserire elementi di miglioramento della produttività aziendale e di settore, il nuovo contratto si propone di favorire l'ottimizzazione dell'impiego delle persone facendo crescere le possibilità occupazionali sul territorio.

In questo modo l'Abi ha argomentato la richiesta di aumentare il tempo a disposizione per la clientela

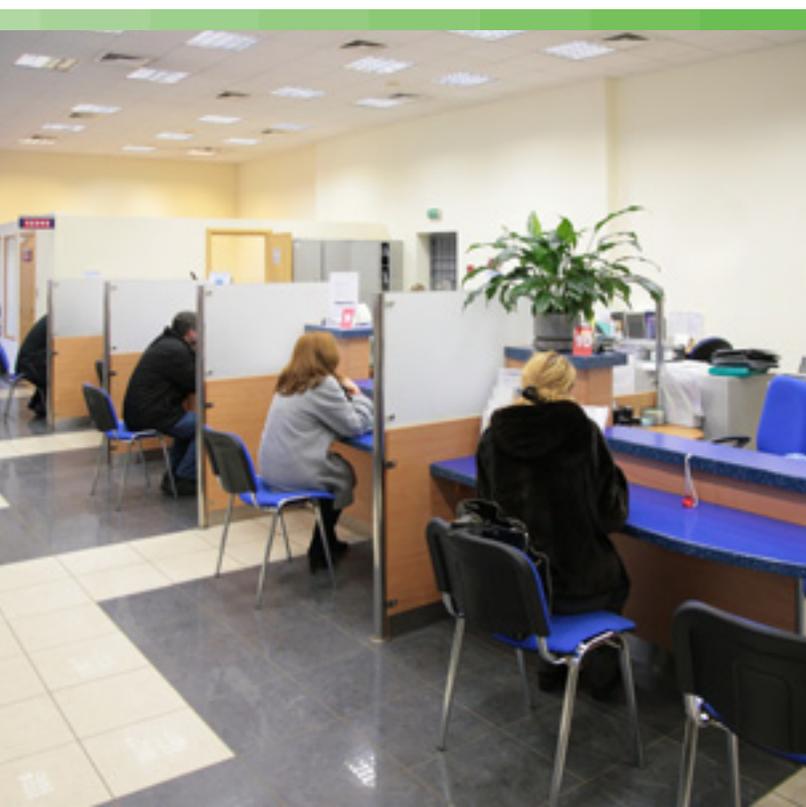
per poter accedere ai servizi bancari, incrementando l'orario di apertura degli sportelli.

Gli aspetti logistici, organizzativi, la valutazione sull'adeguatezza degli organici conseguenti all'ampliamento dell'orario saranno oggetto di confronto con i sindacati aziendali con le modalità seguenti: per la fascia oraria che va dalle 8 alle 20 si attua una procedura di confronto sindacale aziendale debole; per la fascia oraria che va dalle 8 alle 22, l'accordo con le organizzazioni sindacali è vincolante al fine di procedere con l'estensione dell'apertura.

Quindi l'orario di sportello potrà articolarsi dalle 8 alle 22, dal lunedì al venerdì, sabato escluso, rimanendo ferme le previsioni individuali di adibizione alla cassa e di lavoro. La copertura dell'orario potrà essere assicurata con una apposita turnazione o con altre articolazioni d'orario, senza naturalmente ricorrere ad orario aggiuntivo e dando la precedenza alla volontarietà.

Posto che il fine di questa norma è l'incremento della produttività, sarà insediata una commissione che due volte l'anno valuterà l'incremento della produttività nel settore.

Infine riguardo l'orario, l'obiettivo convenuto tra le parti è che l'orario di lavoro di fatto dovrà sempre più coincidere con l'orario contrattuale e ci sarà attenzione alla fruizione delle ferie, delle festività sopresse, della banca ore e lo straordinario. È previsto a tal fine un continuo monitoraggio e due momenti di verifica in sede aziendale, funzionali allo scopo di una effettiva regolamentazione dell'orario.



## Rischi professionali, più garanzie

Nel campo della responsabilità civile e penale

Il capitolo sui rischi professionali è strettamente collegato con il tema delle responsabilità individuali, di natura civilistica ed anche penale, che pesano sull'intera categoria, a causa di una lunga serie di normative di legge (antireciclaggio, mifid, usura, privacy, direttiva comunitaria sui sistemi di pagamento, tra-

sparenza, ecc.) che si sono susseguite in questi ultimi anni trasformando in modo sostanziale il quadro normativo di riferimento.

La recrudescenza di sanzioni amministrative e penali, nonché di procedimenti disciplinari in relazione alla violazione delle norme testè citate, ha posto ancor di più il tema dei rischi professionali e delle responsabilità individuali, alla luce anche del decreto 231 del 2001, al centro dell'attenzione e delle preoccupazioni della categoria.

L'accordo raggiunto con Abi prevede la riformulazione del 1° comma dell'art. 38 con l'aggiunta, al fine dell'accollo da parte dell'azienda, anche delle eventuali sanzioni pecuniarie, in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni, tranne il caso di azioni penali conseguenti a fatti o ad atti commessi in violazione di istruzioni o disposizioni emanate dall'azienda.

di grande rilievo anche la nota a verbale dello stesso articolo 38 nella quale si è voluto, al fine di rendere la norma esigibile, ribadire che la tutela di cui si parla nel 1° comma dell'arti. 38 riguarda anche i colleghi nei cui confronti sia stata 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.

### Quadri Direttivi

Viene ampliata, provvisoriamente, la fungibilità all'interno della categoria dei Quadri Direttivi, demandando l'individuazione temporale alla commissione Inquadramenti istituita tra ABI e segreterie nazionali.



## Si rilancia la contrattazione integrativa

### Si negoziano salario aziendale e sistemi incentivanti

Sono noti i problemi connessi alla distribuzione di retribuzione non contrattualizzata. Abbiamo denunciato erogazioni di sistemi incentivanti che spingevano alla conclusione di rapporti commerciali e creavano difficoltà nella gestione del lavoro di “squadra”.

La contrattazione della retribuzione aziendale, sempre più importante, consente che gli incrementi di redditività e produttività aziendale si redistribuiscono a favore di tutti i lavoratori. Gli accordi interconfederali di gennaio 2009, 28 giugno 2011 e categoriale del 24 ottobre 2011 rafforzano il principio di adottare premi aziendali di produttività effettivamente correlati ai risultati dell’impresa in termini di reali incrementi di produttività e/o redditività, risultato, efficienza, qualità riscontrabili oggettivamente sulla base di risultanze di bilancio e/o organizzative, anche in riferimento al favorevole regime fiscale del 10% per queste tipologie di salario.

In particolare, l’accordo del 24 ottobre 2011 afferma che il prioritario riferimento per la misura della produttività aziendale sia il Premio Aziendale, appunto, in stretta correlazione con i risultati conseguiti in sede aziendale.

Con l’accordo si rafforza la necessità di contrattare i sistemi incentivanti anche per rispondere efficacemente agli indirizzi delle autorità di vigilanza.

Oltre all’aspetto negoziale i sistemi incentivanti avranno caratteristiche di premiare nel lungo periodo e di avere un ammontare definito in base ad una proporzione con il Premio Aziendale. L’orizzonte temporale presumibile per allineare i sistemi sarà quello della valenza contrattuale.

**Nella contrattazione di secondo livello**, sono

previsti dall’accordo al fine di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale, o per contenere gli effetti economici e occupazionali derivanti da situazioni di crisi aziendale o di gruppo o da rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, adattamenti a livello aziendale delle norme contrattuali nazionali su **orari, organizzazione del lavoro e prestazioni**.

In attuazione di quanto previsto dall’Accordo quadro 24/10/2011 viene stabilito un minimo di 258 euro di premio aziendale a favore di lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello.



## Per una nuova professionalità

**Istituita una Commissione sulle declaratorie degli inquadramenti.**

In questi anni il lavoro in banca è cambiato moltissimo e la normativa per valorizzare la professionalità degli addetti deve essere riconsiderata. In questo senso si è deciso di dare avvio ai lavori di una commissione paritetica che entro il 2012 riveda parte della normativa in materia, tra cui le declaratorie, le scale parametriche, i profili professionali, oltre alla questione di dare stabilizzazione alla fungibilità dei Quadri Direttivi.

In questo ambito verrà anche valorizzato il principio che nei percorsi professionali aziendali venga inserito almeno il 30% delle lavoratrici. In questo modo si determinerà finalmente un cambio di marcia significativo, che ci permetterà di uscire finalmente dalle dichiarazioni troppo vaghe del passato e dalle semplici dichiarazioni di principio.

Si sanciscono i seguenti principi:

- Pari opportunità = Pari Opportunità di carriera
- Almeno il 30% delle lavoratrici dovrà essere inserito nei percorsi professionali favorendo il superamento della situazione attuale dove la maggioranza delle lavoratrici è collocata nei livelli professionali più bassi.
- L'attenzione all'inserimento delle donne nei percorsi di carriera consentirà una maggiore trasparenza che andrà a vantaggio dell'intera categoria.

### **Scrittura del Ccnl**

Sarà istituita anche una commissione per la revisione complessiva della normativa del Ccnl.



## Più sicurezza in banca

**Istituita una Commissione su salute e sicurezza per il recepimento delle modifiche introdotte dal decreto 81 e norme per l'applicabilità delle rls in azienda**

Il capitolo contrattuale relativo al delicatissimo tema della “salute e sicurezza” dei luoghi di lavoro si arricchisce di un doveroso e fecondo richiamo al portato del D. Lgs. 81/2008. L’ottica negoziale implica, infatti, la ricerca di sintesi sempre più efficaci attorno al valore-cardine del sistema d’impresa che è la persona: soggetto della produzione di ricchezza e della crescita sociale complessiva mediante la vita di relazione. In una parola, il bene della salute individuale e collettiva dei lavoratori non potrà più essere considerato alla stregua di semplice voce di costo economico e limite alla libertà di impresa; al contrario, esso è riconosciuto come valore, personale e patrimoniale, da difendere e promuovere. La piena realizzazione del benessere individuale nel luogo di lavoro diventa infatti benessere organizzativo aziendale, e questo si traduce, oltre che in pace sociale, anche in redditività d’impresa di medio-lungo termine e crescita patrimoniale. Il Decreto Legislativo 81 coglie le ragioni di questo ragionamento e le traduce nelle necessarie implicazioni normative; il CCNL, a sua volta, raccoglie tali implicazioni riconoscendo appositi spazi negoziali per la continua azione di adeguamento degli standard organizzativi ai valori della salute e del benessere nei luoghi di lavoro.

L’accettazione della logica negoziale in un ambito che invece è tradizionalmente di responsabilità unilaterale del datore di lavoro (l’art. 2087 c.c. pone infatti obblighi a carico di una sola parte, riconoscendo alla stessa massima discrezionalità organizzativa) amplia e rivoluziona lo spazio di azione negoziale, fino alle sue estreme conseguenze: le specificità di settore rappresentate da rischio-rapina e rischio stress-lavoro correlato. In particolare, il nuovo CCNL raccoglie l’“assist” legislativo (“Fatto salvo quanto previsto dal-

la contrattazione collettiva”) e pone al centro delle politiche aziendali in materia di salute e sicurezza, gli organismi paritetici: essi possono e devono, d’ora innanzi, supportare le imprese nell’individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Fondamentale è anche il richiamo contrattuale, espressamente formulato, al ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), e dunque al significato degli Accordi istitutivi: la filosofia contrattuale a ciò sottesa è che tale tutela non sia più considerata solo un obbligo da adempiere, ma soprattutto un obiettivo della gestione dell’impresa e parte integrante di essa. E’ un nuovo concetto di normazione quello raccolto dalle Parti stipulanti il nuovo CCNL: che siano le parti sociali insieme, e non il legislatore o il datore di lavoro unilateralmente, a dare senso e preciso contenuto e concreta attuazione al principio di legge costituzionale di cui all’art. 32 Costituzione.



## Al via il fondo di settore per i lavoratori non coperti dalla previdenza aziendale

**Nuove misure di welfare: pensione integrativa per i giovani, fondo residuale di settore, politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro**

### **Previdenza complementare**

La consistenza della previdenza pubblica per i giovani dipenderà molto dalle politiche di bilancio che lo Stato perseguirà negli anni a venire, in particolar modo nel caso in cui gli enti previdenziali abbiano necessità di ricorrere al sostegno pubblico per pagare le pensioni.

Al momento attuale il sistema contributivo consente un consistente abbinamento tra contributi versati ed importo pensionistico erogato. Però questa correlazione, specie con una crescita economica molto contenuta e con un'aspettativa di vita in crescita, porta a deprimere gli importi della pensione pubblica.

È perciò fondamentale affiancare alla previdenza pubblica il secondo pilastro della previdenza complementare, attuata tramite le forme di previdenza complementare disciplinate dalla legge.

Per realizzare la propria posizione previdenziale

complementare occorrono due condizioni di base: lo strumento e le risorse economiche.

Lo strumento è certamente una forma previdenziale autorizzata. Nel nostro settore sono storiche le forme previdenziali di azienda, e nel tempo si sono costituite anche forme previdenziali di gruppo. Permane però una quantità di aziende e di lavoratori che non possono aderire ad una forma previdenziale contrattualizzata. Debbono aderire ad una forma previdenziale su base individuale. Per favorire l'accesso alla previdenza da parte di tutto il personale del settore ora si individua una forma previdenziale per chi adesso ne è sprovvisto, un cosiddetto fondo previdenziale di settore residuale affidato a PreviBank. Una commissione apposita lavorerà per realizzare questo intento.

La seconda questione sono le risorse economiche. Le difficoltà nel trovare lavoro sommate alle difficoltà di mantenimento delle famiglie spesso non consente di mettere da parte una somma per la propria pensione, pertanto per i neoassunti con contratto di ingresso la percentuale di intervento dell'azienda è del 4%.

### **Politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro**

È stata convenuta la piena applicazione dell'Avviso comune 7 marzo 2011 del Ministero del lavoro sulle misure a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro, con l'obiettivo primario di sostenere la crescita dell'occupazione femminile.

In questo modo si sottolinea l'importanza di una modulazione flessibile dei tempi e degli orari di lavoro, tanto nell'interesse dei lavoratori che dell'impresa, e si concorda che è anche attraverso la pratica della contrattazione di secondo livello che può essere assicurata nel miglior modo la distribuzione degli orari



di lavoro nell'arco della settimana, del mese, dell'anno, in risposta alle esigenze organizzative, adeguando la durata media e massima degli orari alle esigenze produttive, conciliandole con il rispetto dei diritti e delle esigenze delle persone.

Questo, in sintesi, il quadro delle misure: **impiego del telelavoro in alternativa ai congedi parentali o facoltativi; orari flessibili in entrata e in uscita per madri e padri entro i primi 3 anni del bambino; trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale per i primi 5 anni del bimbo o per assistere genitori e familiari in rilevanti esigenze cura; possibilità di una flessibilità di orari concentrati, intesi cioè, come orario continuato dei propri turni giornalieri.** Inoltre anche la possibilità, da parte del da-

tore di lavoro ai propri dipendenti di “buoni lavoro” per lo svolgimento da parte di terzi di prestazioni occasionali di tipo accessorio per le attività domestiche e di cura. Nel pacchetto si trova anche il via libera ad asili nido aziendali e interaziendali e a servizi collettivi di trasporto da e per gli asili pubblici. **Oltre alla possibilità di usufruire di due settimane per l'inserimento dei bimbi alle scuole materne ed al primo anno di scuola elementare.** In via di definizione anche una **banca ore**, anche ad hoc per genitori con bimbi sino a 24 mesi, che potrebbero avere diritto, su loro richiesta, a percepire la sola maggiorazione accantonando le ore straordinarie in un conto ore e dei regimi specifici modulati su base semestrale o annuale.

Una commissione si occuperà di dare immediata applicazione a queste previsioni.



## LTC, una risposta alla non autosufficienza

### Aumenta a 100 euro il contributo delle aziende

L'idea di una polizza che rispondeva all'insorgere dei nuovi bisogni nacque alla vigilia della stesura della piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo di Lavoro, firmato l'8 dicembre del 2007.

Si pensò quindi alla LTC (Cura a Lungo Termine), sicuramente innovativa, non solo tra i bancari, ma in tutto il mondo del lavoro.

L'intento era di integrare le prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale con un'assicurazione, offrendo ai colleghi, non autosufficienti, un'assistenza in grado di coprire o integrare le spese di assistenza a domicilio o presso una struttura sanitaria. In definitiva un'assistenza che garantisse le cure mediche.

**Fino ad oggi la copertura, garantita dal contratto prevedeva il contributo annuale pari a 50 euro procapite a carico delle aziende, senza nessun onere economico per il lavoratore. Oggi questo contributo viene portato a 100 euro.**

Gli aventi diritto sono tutti i dipendenti (a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti, a tempo determinato) a condizione che lo stato di non autosufficienza si è manifestato durante il rapporto di lavoro. Inoltre per tutti coloro i quali, dopo l'1.1.2008, siano andati in pensione, in esodo incentivato e con accesso al Fondo di solidarietà.

Oggi la CASDIC (Cassa di Assistenza Sanitaria per il personale Dipendente del settore del Credito) eroga al personale delle aree professionali, i quadri direttivi e i dirigenti", quando si verifica lo stato di non autosufficienza, un rimborso massimo di 13.200 euro annuali, anche mensilmente, a fronte della presentazione di documentazione per prestazioni sanitarie e/o socio-assistenziali sostenute in relazione allo stato di non autosufficienza preventivamente accertato. Questo importo, con un premio che passa a 100 euro, è destinato ad aumentare considerevolmente.

	2009	2010	2011	TOTALE	
<b>N. richieste ricevute e gestite</b>	28	39	19	86	
<b>Esito:</b>					
- Approvate	16	23	15	54	62,8%
- Respinte	12	14	1	27	31,4%
- Revocate	0	2	1	3	3,5%
- Sospese	0	0	2	2	2,3%
<b>Sesso:</b>					
- Uomini	19	32	9	60	69,8%
- Donne	9	7	10	26	30,2%
<b>Area geografica</b>					
- Nord	14	16	10	40	46,5%
- Centro	8	10	6	24	27,9%
- Sud e Isole	6	13	3	22	25,6%
<b>Età':</b>					
- Media	52,6	50,7	52,7	51,7	
- Min				30	
- Max				74(respinta)	



## PER UNA RIFORMA DEL SISTEMA FINANZIARIO

Il contributo della Chiesa. Le proposte di Fiba e Cisl.

Martedì 24 Gennaio 2012 // Auditorium Via Rieti - Roma // Ore 9.30



Segui i lavori su [www.fiba.it](http://www.fiba.it)