

ACCORDO DI RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI
LAVORO PER I DIRIGENTI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE,
FINANZIARIE E STRUMENTALI DEL 13 LUGLIO 2015

FABI - Rimini

FABI
FIRST CISL
FABI
FISAC CGIL
UILCA
UNISIN

Il 15 luglio 2025, in Roma

tra

– ABI

e

- FABI
- FIRST CISL
- FISAC CGIL
- UILCA
- UNISIN

ad esito di un percorso di confronto, si è convenuto di stipulare il presente accordo di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA
UNISIN



Art. 1

L'art. 3 (Prova) del ccnl 13 luglio 2015 è modificato come segue:

L'effettuazione del periodo di prova, ai sensi dell'art. 2096 c.c., può essere richiesta soltanto **alle**/ai dirigenti di nuova assunzione e per un periodo non superiore a sei mesi, ~~salva la possibilità di proroga, e per altri sei mesi, se all'uopo intervenga accordo fra le parti.~~

FABI - Rimini

FABI
FIRST GISL
FISAC CGIL
UILCA
UNISIN

Art. 2

L'art. 8 (Trattamento economico) del ccnl 13 luglio 2015 è modificato come segue:

1. La struttura del trattamento economico **della/**del dirigente ~~—che viene fissato dall'impresa—~~ è costituita, di massima, dallo stipendio e dall'eventuale assegno ad personam di cui al comma 4; il trattamento di cui al presente comma viene suddiviso in 13 mensilità.

2. Per il periodo di vigenza del presente contratto la misura mensile dello stipendio è pari a € ~~5.025,23~~ **€ 6.153,85** a far tempo dal ~~1° dicembre 2010~~ **1° agosto 2025 e a € 6.538,46 a far tempo dal 1° gennaio 2026**. Pertanto, il trattamento economico minimo annuo **della/**del dirigente è pari a: € ~~65.327,99~~ **€ 80.000 dal 1° agosto 2025 e a € 85.000 dal 1° gennaio 2026**.

3. A far tempo dal 13 luglio 2015 la disciplina relativa agli scatti di anzianità e all'importo ex ristrutturazione tabellare di cui all'art. 10 del ccnl 29 febbraio 2012 è abrogata, fatti salvi lo scatto e l'importo ex ristrutturazione tabellare in corso di maturazione, le cui misure restano fissate dall'allegato 2 del predetto contratto collettivo.

4. A far tempo dalla medesima data si trasforma in assegno ad personam, non riassorbibile, quanto già maturato a titolo di scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

5. Le competenze mensili vengono corrisposte il 27 di ciascun mese.

* * *

~~La struttura della retribuzione definita dal contratto nazionale 1° dicembre 2000 è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione ed è stata realizzata a "costo zero" tanto per quel che concerne gli effetti nazionali quanto per gli effetti aziendali.~~







Art. 3

L'art. 16 (Malattie e infortuni), del ccnl 13 luglio 2015 è modificato come segue:

Omissis

4. I periodi suindicati sono aumentati del 50% in caso di ricovero in sanatorio o di accertata necessità di cura, in ambedue le circostanze per tbc, nonché nel caso di sindrome da immunodeficienza acquisita (AIDS) **e in caso di disabilità riconosciuta ai sensi dell'art. 3, comma 3, legge 5 febbraio 1992, n. 104**, con un minimo di 12 mesi ed un massimo di 30 mesi complessivi.

Omissis

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

FABI - Rimini

FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA
UNISIN

Art. 4

L'art. 17 (Maternità), del ccnl 13 luglio 2015 è modificato come segue:

1. Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, **alla**/al dirigente compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, ~~nel limite massimo di cinque mesi~~ **anche per i periodi di interdizione anticipata (c.d. gravidanza a rischio).**

2. Nel caso in cui sia posta a carico di Enti previdenziali l'erogazione di trattamenti sostitutivi in misura inferiore a quella di cui al comma precedente, le prestazioni in parola vengono integrate dalle imprese per la relativa differenza ~~sempre nel predetto limite massimo di cinque mesi.~~

Omissis

FABI - Rimini

FABI FIRST CISL FISAC CGIL UILCA UNISIN

Art. 5

L'art. 20 (Formazione e aggiornamento professionale) del ccnl 13 luglio 2015 è modificato come segue:

PREMESSA

Alla luce dell'internazionalizzazione dei mercati, dei processi di ristrutturazione e di aggregazione in atto nell'industria finanziaria, della repentina evoluzione tecnologica, nonché dell'innovazione dei prodotti e dei servizi bancari, le Parti riconoscono il ruolo strategico e la centralità della formazione e dell'aggiornamento professionale **delle/dei** dirigenti.

Ai fini di cui sopra le imprese si avvarranno anche delle risorse derivanti dai Fondi interprofessionali e delle altre fonti – europee, nazionali e regionali – di finanziamento della formazione manageriale.

Con l'obiettivo di garantire una formazione adeguata al ruolo e all'evoluzione delle competenze e la realizzazione di congrui piani formativi, le Parti invitano le imprese a utilizzare i finanziamenti del Fondo per la Formazione Continua dei Dirigenti del Terziario (FONDIR).

1. L'impresa favorisce in maniera continua e permanente la formazione manageriale e l'aggiornamento culturale-professionale **delle/dei** dirigenti, con iniziative, anche di autoformazione, consone alle funzioni da essi ricoperte ed adeguate rispetto ai livelli di preparazione ed esperienza richiesti dalle responsabilità affidate.

2. Le iniziative formative devono essere opportunamente differenziate nei confronti **delle/dei** neo dirigenti, di coloro che devono sviluppare in misura più avanzata le proprie competenze, nonché di coloro nei cui confronti, per esigenze rilevanti di ristrutturazione e/o riorganizzazione, occorra favorire l'occupabilità.

3. L'impresa informa annualmente gli organismi sindacali della categoria in merito ai criteri adottati in materia.

4. Gli organismi sindacali aziendali possono prospettare proprie indicazioni in ordine a quanto comunicato in merito ai predetti criteri.

5. La partecipazione alle singole iniziative formative viene concordata fra l'impresa ed il dirigente interessato e non comporta alcun onere per il medesimo, nei limiti stabiliti fra le parti.

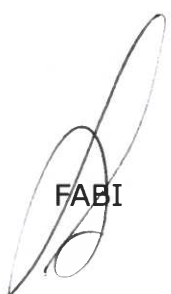
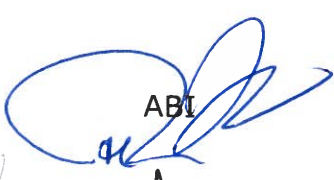
ABI
FABI
FIRST CISL
FISAC CGIL
UILCA
UNISIN

Art. 6

L'art. 35 (Decorrenze e scadenze), comma 2, del ccnl 13 luglio 2015 è modificato come segue:

2. Il presente contratto **decorre dalla data di stipulazione**, salvo quanto previsto in singole norme, ~~è in vigore~~ **e scadrà**, sia per la parte economica che per quella normativa, ~~fino al 31 dicembre 2018~~ **il 31 luglio 2028**.

FABI - Rimini

     
FABI FIRST CISL ABI FISAC CGIL UILCA UNISIN

Art. 7

Testo coordinato

Le Parti stipulanti si incontreranno entro e non oltre il 30 settembre 2025 per la definizione del testo coordinato del contratto collettivo nazionale di lavoro.

FABI - Rimini

FABI
FIRST CISL
FABI
FISAC CGIL
UILCA
UNISIN