



# RELAZIONE TECNICA: ANALISI COMPARATIVA CCNL CREDITO 2019 VS 2023

La presente relazione analizza le evoluzioni normative ed economiche intercorse tra il **CCNL 19 dicembre 2019** e il rinnovo sottoscritto il **23 novembre 2023** (con relativi testi coordinati del 2025), evidenziando i miglioramenti e le innovazioni introdotte a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori del settore creditizio.

## 1. QUADRO COMPARATIVO PER AREE DI ANALISI

Area di Analisi, CCNL 2019, CCNL 2023 (Rinnovo/Testo Coordinato), Qualificazione Giuridica  
Trattamento Economico, Tabelle retributive 2019 4. Base TFR parzialmente limitata, "Aumento a regime di 435€ lordi (livello 3A4L) in 4 tranches. Ripristino pieno base calcolo TFR dal 01/07/2023.", Ampliamento tutela economica / Rafforzamento diritto  
Orario di Lavoro, "37 ore e 30 minuti settimanali.", Riduzione a 37 ore settimanali dal 01/07/2024 a parità di retribuzione. Miglioramento normativo / Estensione diritti  
Formazione, Pacchetto 26h: 8h retribuite (in orario) e 18h non retribuite (fuori orario). Pacchetto 26h: 13h retribuite (in orario) e 13h non retribuite (fuori orario). Rafforzamento diritto / Miglioramento normativo.  
Maternità / Gravidanza, Integrazione economica per interdizione anticipata limitata a 5 mesi., "Integrazione al 100% estesa a tutto il periodo di interdizione anticipata (gravidanza a rischio).", Ampliamento tutela sociale  
Violenza di Genere, Congedo per donne vittime di violenza regolato da accordi precedenti., "Elevazione del congedo a 4 mesi (rispetto ai 3 mesi previsti dalla legge).", Estensione diritti / Rafforzamento protezione  
Lavoro Agile, Disciplina demandata a prassi aziendali o accordi quadro., "Regolamentazione organica (Art. 40) e inserimento del diritto alla disconnessione (Art. 45).", Innovazione procedurale / Rafforzamento diritto  
Welfare (F.O.C.), Contributi per assunzioni stabili standard. "Aumento contributi F.O.C. a 3.500€/anno (fino a 4.500€ per Mezzogiorno) per assunzioni giovani, donne e disabili. "Ampliamento tutele occupazionali  
Relazioni Sindacali, Struttura tradizionale, "Istituzione della ""Cabina di Regia"" bilaterale per impatto tecnologie e digitalizzazione (Art. 9) ", Modifica organizzativa / Partecipazione

## 2. ANALISI DETTAGLIATA DELLE PRINCIPALI MIGLIORIE

### 2.1 Trattamento Economico e TFR

Il rinnovo 2023 agisce significativamente sul potere d'acquisto. L'aumento di **435 euro mensili** per la figura media (3ª Area, 4° livello) viene erogato in 4 fasi: 250€ (dicembre 2023), 100€ (settembre 2024), 50€ (giugno 2025) e 35€ (marzo 2026). Un aspetto tecnico-giuridico rilevante è il **pieno ripristino della base di calcolo del TFR** dal 1° luglio 2023, eliminando le restrizioni previste nel precedente contratto (Art. 90). Ciò comporta un incremento della retribuzione differita per tutto il personale.

### 2.2 Riduzione dell'Orario di Lavoro

Per la prima volta dopo decenni, l'orario settimanale viene ridotto da **37,5 a 37 ore** senza alcuna decurtazione salariale. Per i lavoratori part-time, la riduzione si traduce, dal 1° gennaio 2026, in un **ricalcolo individuale della paga oraria**, garantendo un beneficio economico proporzionale.

### 2.3 Formazione e Sviluppo (Art. 80-81)

Il CCNL 2023 riconosce la centralità della formazione nell'era digitale. Il miglioramento risiede nello spostamento di **5 ore di formazione** (dal pacchetto di 26h "extra") dal tempo non retribuito al tempo retribuito in orario di lavoro (passando da 8h a 13h retribuite). Viene inoltre introdotto il concetto di **"Smart Learning"** (formazione flessibile a distanza).



#### 2.4 Tutele Sociali e Pari Opportunità

- **Maternità:** Viene rimossa la barriera dei 5 mesi per l'integrazione economica del trattamento INPS durante la gravidanza a rischio, garantendo la piena retribuzione per l'intera durata dell'interdizione.
- **Violenza di Genere:** Il congedo retribuito per le donne inserite in percorsi di protezione è elevato a **4 mesi**, un mese in più rispetto al limite legale del D.lgs. 80/2015.
- **Malattie Oncologiche:** Viene introdotto l'obbligo per le imprese di favorire la flessibilità di orario o permessi con recupero per chi si sottopone a terapie salvavita.

#### 2.5 Lavoro Agile e Disconnessione (Art. 40, 45)

Il contratto codifica il lavoro agile come forma "innovativa e flessibile", stabilendo che la strumentazione informatica è **a carico dell'azienda**. È sancito il **diritto alla disconnessione**: fuori dall'orario di lavoro non è richiesto l'accesso al sistema informativo aziendale e il lavoratore può disattivare i dispositivi senza subire conseguenze.

### 3. TOP 10 MIGLIORIE (SINTESI)

1. **Incremento salariale:** +435€ medi mensili a regime.
2. **Riduzione orario:** Settimana lavorativa a 37 ore (da 37,5).
3. **TFR:** Ripristino della base di calcolo piena.
4. **Gravidanza a rischio:** Integrazione retributiva al 100% senza limiti temporali.
5. **Violenza di genere:** Congedo retribuito elevato a 4 mesi.
6. **Formazione retribuita:** Aumento delle ore retribuite nel pacchetto formativo extra.
7. **Diritto alla disconnessione:** Tutela formale della vita privata rispetto agli strumenti digitali.
8. **Incentivi occupazionali (F.O.C.):** Premi fino a 4.500€ per assunzioni mirate e "staffetta generazionale".
9. **Cabina di Regia:** Nuovo organismo paritetico per gestire l'impatto dell'IA e della digitalizzazione.
10. **Lavoro Agile:** Riconoscimento del buono pasto anche per l'attività in hub aziendali diversi dalla sede.

### 4. CRITICITÀ E OSSERVAZIONI TECNICHE

- **Neutralità procedurale:** In materia di **provvedimenti disciplinari** (Art. 49), il termine per le difese rimane fissato a **7 giorni lavorativi**, senza variazioni migliorative rispetto al 2019 (sebbene la Piattaforma sindacale 2026 richieda la reintegra in tutti i casi di licenziamento ingiustificato, tale punto non risulta ancora pienamente recepito nel testo 2023 come automatismo assoluto oltre i limiti della Legge Fornero/Jobs Act).
- **Miglioramento apparente/differito:** La riduzione d'orario per il **part-time** e la modifica della formula di calcolo dello straordinario (divisore 7,4 invece di 7,5) sono state differite al **1° gennaio 2026**, comportando un'attesa prolungata per l'effettività del diritto.
- **Ambiguità normativa:** L'istituto della "**Staffetta Gestionale**" e i contributi per le aziende che non riducono organici dipendono dall'operatività del Fondo di Solidarietà, la cui disciplina deve essere costantemente aggiornata mediante decreti ministeriali.

**Conclusioni:** Il CCNL 2023 rappresenta un significativo **rafforzamento del sistema di tutele** sia sul piano economico che del benessere organizzativo (conciliazione vita-lavoro), segnando un'inversione di tendenza rispetto alla stagnazione degli orari di lavoro dell'ultimo ventennio.