



## Comunicato stampa

# Chiusura soddisfacente dei negoziati CCL del settore bancario: maggiore conciliabilità tra famiglia e lavoro, inclusione del lavoro mobile e flessibile, aumento del salario minimo

*Zurigo/Basilea, 31 maggio 2022*

**Nel corso di negoziati costruttivi, le parti sociali del settore bancario hanno concordato vari adeguamenti del CCL e la prosecuzione della collaborazione a progetto. Le modifiche principali riguardano l'estensione dei congedi parentali, l'aumento del salario minimo e la facilitazione del lavoro mobile e flessibile.**

Le parti sociali del settore bancario, ovvero l'Associazione svizzera degli impiegati di banca, la Società svizzera degli impiegati di commercio e l'associazione Datori di Lavoro Banche, hanno raggiunto un accordo dopo otto cicli di negoziati CCL tra gennaio e maggio 2022.

Le associazioni confermano così il loro impegno improntato al partenariato sociale in ambiti tematici definiti congiuntamente. Tra questi rientrano il mantenimento dell'impiegabilità con relativo sviluppo delle competenze, la conciliabilità tra lavoro e famiglia nonché il sostegno e l'orientamento dei collaboratori nel quadro dei mutamenti tecnologici, economici e demografici del settore bancario.

Le parti sociali hanno concordato le seguenti modifiche e integrazioni della convenzione relativa alle condizioni di lavoro degli impiegati di banca (CCIB) a partire dal 1° gennaio 2023:

- Conciliabilità tra lavoro e famiglia: estensione del congedo di maternità da 14 a 16 settimane con corresponsione dell'intero stipendio
- Estensione del congedo di paternità e di adozione dagli attuali cinque giorni a due settimane e inserimento del congedo per assistere parenti e figli gravemente malati previsto per legge
- Lavoro mobile e flessibile: inclusione di disposizioni per la flessibilizzazione delle modalità e dei modelli di lavoro (promozione di modelli quali orario parziale o job sharing)
- Salari: aumento del salario minimo dagli attuali 56 000 a 58 000 franchi per collaboratori qualificati

Nel quadro dell'accordo sulla rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro (AROL) sono stati definiti diversi adeguamenti, anch'essi a partire dal 1° gennaio 2023, ossia:

- Volontarietà: enfaticizzazione del principio di volontarietà e della grande autonomia nell'organizzazione del lavoro per la rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro
- Indagine sulla salute: concretizzazione dell'obbligo dei datori di lavoro di sottoporre personalmente a tutti i collaboratori un'inchiesta sulla salute a tutti coloro che hanno rinunciato alla registrazione del tempo di lavoro
- Integrazione del criterio di rinuncia del limite salariale: ora si può fare riferimento anche alla retribuzione complessiva di 120'000 franchi negli ultimi due anni.

Oltre alle suddette modifiche alla CCIB e all'AROL, le parti sociali hanno anche concordato il proseguimento della collaborazione a progetto su temi quali concorrenzialità sul mercato, lavoro mobile e flessibile e tutela della salute.

L'elenco dettagliato delle modifiche è disponibile nella nota informativa allegata.

Michael von Felten, presidente dell'Associazione svizzera degli impiegati di banca:

*«Ad inizio 2021, oltre 5'000 impiegati del settore hanno partecipato ad un'inchiesta online promossa da ASIB per stabilire le priorità del personale. Riuscire a migliorare le condizioni di impiego, tenendo ben presenti le esigenze segnalate dagli impiegati di banca, è per noi un grande successo. Maggiore conciliabilità tra vita privata e professionale e promozione del lavoro flessibile, sono solo alcuni di questi traguardi».*

Michel Lang, responsabile partenariato sociale, Società svizzera degli impiegati di commercio:

*«La Società svizzera degli impiegati di commercio accoglie con favore l'inclusione dei modelli di lavoro flessibile nella CCIB, in particolare del lavoro mobile e flessibile (home office), che soddisfa una richiesta centrale dei nostri associati. L'estensione del congedo di maternità dimostra inoltre l'impegno per un miglior equilibrio lavoro-vita privata».*

Balz Stückelberger, direttore di Datori di Lavoro Banche

*«Il partenariato sociale nel settore bancario è caratterizzato da finalità comuni e da una collaborazione costruttiva. Siamo lieti di essere riusciti a portare avanti progetti comuni per la conservazione dell'impiegabilità attuando allo stesso tempo miglioramenti e ammodernamenti mirati nella CCIB e nell'AROL».*

### **Maggiori informazioni:**

Associazione svizzera degli impiegati di banca, comunicazione, tel. 084 800 08 85  
[kommunikation@sbpv.ch](mailto:kommunikation@sbpv.ch) [www.sbpv.ch](http://www.sbpv.ch)

Società svizzera degli impiegati di commercio, comunicazione, tel. 044 283 45 33  
[kommunikation@kfmv.ch](mailto:kommunikation@kfmv.ch) [www.kfmv.ch](http://www.kfmv.ch)

Datori di Lavoro Banche, Balz Stückelberger, direttore, tel. 079 628 20 28  
[balz.stueckelberger@arbeitgeber-banken.ch](mailto:balz.stueckelberger@arbeitgeber-banken.ch) [www.arbeitgeber-banken.ch](http://www.arbeitgeber-banken.ch)

Nel settore bancario il partenariato sociale risale al 1920. Vi partecipano l'Associazione svizzera degli impiegati di banca, la Società degli impiegati del commercio e l'Associazione padronale delle Banche in Svizzera. Insieme sono i fautori della «Convenzione relativa alle Condizioni di lavoro degli Impiegati di Banca» (CCIB), cui sono soggette 46 banche con un organico complessivo di circa 60 000 collaboratori.

## **Nota informativa**

### **I risultati dei negoziati CCL del settore bancario**

*Le modifiche e le integrazioni principali della Convenzione relativa alle condizioni di lavoro degli impiegati di banca (CCIB) a partire dal 1° gennaio 2023 sono le seguenti:*

- Estensione del congedo di maternità da 14 a 16 settimane con corresponsione dell'intero stipendio
- Estensione del congedo di paternità e di adozione dagli attuali cinque giorni a due settimane
- Inclusione del congedo per assistere parenti e figli gravemente malati previsto per legge
- Aumento del salario minimo dagli attuali 56 000 a 58 000 franchi (in presenza di un attestato federale di capacità o di una formazione analoga e di un anno di esperienza professionale)
- Inclusione di disposizioni relative al lavoro mobile e flessibile nonché ai modelli di orario di lavoro flessibile (promozione di modelli di lavoro come orario parziale o job sharing). In merito al lavoro mobile e flessibile ampiamente diffuso nel settore bancario (in particolare l'home office), la CCIB stabilisce ora che le relative condizioni devono essere definite in contratti o regolamenti
- Concretizzazione della disposizione esistente sul mantenimento e la promozione dell'impiegabilità grazie a colloqui di sviluppo già a partire dai 45 anni e ogni cinque anni
- Aumento e semplificazione del diritto alle vacanze per i collaboratori a partire dal 60° anno di età (28 giorni al posto degli attuali 25, cancellazione dell'aumento annuale di un giorno a partire dai 65 anni)
- Rafforzamento della partecipazione delle rappresentanze degli impiegati

*Nel quadro dell'accordo sulla registrazione dell'orario di lavoro (AROL) sono stati decisi in particolare i seguenti adeguamenti a partire dal 1° gennaio 2023:*

- Enfaticizzazione del principio di volontarietà in relazione alla rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro
- Concretizzazione dell'obbligo dei datori di lavoro di sottoporre personalmente un'inchiesta sulla salute a tutti i collaboratori che hanno rinunciato alla registrazione del tempo di lavoro
- Integrazione del criterio di rinuncia del limite salariale: il criterio finora applicato per la rinuncia alla registrazione del tempo di lavoro è un salario fisso di 120'000 franchi, mentre la novità è che si potrà ora usare come riferimento anche la retribuzione complessiva di 120'000 negli ultimi due anni. Inoltre, resta valido il principio che prevede la rinuncia solo per i collaboratori che hanno ampia autonomia nell'organizzazione del lavoro

*Oltre alle suddette modifiche alla CCIB e all'AROL, le parti sociali hanno anche concordato il proseguimento della collaborazione a progetto su temi quali concorrenzialità sul mercato, lavoro mobile e flessibile e tutela della salute.*