

fisacgruppointesasanpaolo.it – 7 gennaio 2026

Nell'ambito del Rinnovo CC2L finalmente inserite alcune norme di garanzia anche per i GA

Il 24 dicembre 2025 la prima parte della trattativa per il rinnovo del CC2L. Alcune materie quali Mobilità, Ruoli e Percorsi, Organizzazione del Lavoro, Politiche Commerciali, Formazione, Condizioni Agevolate devono ancora essere trattate, ma su molti punti sono già stati ottenuti risultati importanti per l'intera compagine dei colleghi: per una panoramica su questi temi vi rimandiamo al [primo approfondimento FISAC](#) su Maggiorazioni Contributi Previdenza Complementare, Aumento Buono Pasto, Sostegno alla Genitorialità, Strumenti di Conciliazione, innalzamento Indennità.

Dal nostro punto di vista è comunque importante evidenziare che finalmente è stato possibile negoziare anche alcune salvaguardie destinate ai GA.

Nello specifico sono state previste:

- **una maggiore contribuzione previdenziale integrativa per i GA a carico aziendale** (6% per i "nativi"), per cercare di colmare almeno in parte la differenza contributiva rispetto ai colleghi che possono scegliere di lavorare Full Time come dipendenti;
- **la riassegnazione di un congruo portafoglio "B" a seguito di trasferimenti fuori regione a richiesta del collega**, in modo da poter finalmente attivare le liste di trasferimento anche per i GA, a parità di condizioni con tutti gli altri colleghi;
- **la possibilità di partecipare ai Jobs a parità di condizioni con tutti gli altri colleghi**, in modo da poter garantire anche ai GA la possibilità di una vera mobilità professionale, anche mediante la eventuale trasformazione del contratto a Full Time in caso di assegnazioni a nuove mansioni;
- **la previsione di tutele in caso di assenze prolungate per malattia o maternità che avvicinino la salvaguardia del reddito complessivo dei GA a quella garantita agli altri colleghi** nelle medesime condizioni.

Come evidente si tratta di norme di uniformazione dei diritti e delle tutele che fino ad ora avevano escluso in modo del tutto incomprensibile e iniquo i GA dalle norme previste per tutti gli altri colleghi del Gruppo. Peraltro **due di queste normative richiederanno una puntuale verifica rispetto alla loro applicazione. Nel corso del 2026 monitoreremo puntualmente quanti trasferimenti a richiesta di GA saranno stati accolti e quanti GA avranno vinto un Job**: se non ci saranno casi andati a buon fine interverremo per ripristinare la doverosa applicazione concreta degli accordi sottoscritti.

In ogni caso abbiamo fatto un primo e fondamentale passo, che rompe un tabù e apre alla possibilità di far uscire i GA dalla loro condizione di lavoratori di "serie B" e avvicinarli a una piena titolarità dei diritti e tutele propri di tutti gli altri colleghi. **La strada è comunque ancora lunga e i prossimi passi dovranno prevedere la piena applicazione di tutte le norme del Gruppo anche ai GA, a partire da:**

- **possibilità per i GA di essere inseriti nei percorsi di carriera nel proprio ruolo a parità di condizioni con gli altri colleghi;**
- **previsione di percorsi di accomodamento ragionevole in caso di gravi malattie che impediscano lo svolgimento delle mansioni autonome ai GA, così come avviene per gli altri colleghi.**

A seguire, **dovrà essere avviata al più presto una negoziazione complessiva sulla figura del GA che - partendo da una sua più compiuta definizione generale, riproponga - ovviamente con i dovuti**

aggiornamenti - le altre richieste che avanziamo da sempre e che [trovate qui](#).

Come Coordinamento FISAC GA vogliamo credere che dopo questo primo passo finalmente si possa registrare una vera convergenza, senza ulteriori atteggiamenti dilatori, di tutte le parti in campo su quelle che al momento continuano ad essere richieste che avanziamo solo come FISAC.

[qui il documento in pdf](#)