



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL SETTORE CREDITIZIO E FINANZIARIO

“ Un contratto da conquistare
per valorizzare il ruolo dei bancari
e per il rilancio del settore del credito,
quali fattori centrali
per lo sviluppo del Paese,
la tutela del risparmio e della clientela,
la crescita occupazionale
e l’inclusività sociale ”

SALARIO E OCCUPAZIONE - DIRITTI E TUTELE



PREMESSA	p. 3
AREA CONTRATTUALE	p. 4
PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE	p. 5
OCCUPAZIONE - FOC	p. 6
DIGITALIZZAZIONE	p. 6
PARTE ECONOMICA	p. 6
PARTE TUTELE	p. 7
INQUADRAMENTI	p. 9
POLITICHE COMMERCIALI	p. 10
CONCILIAZIONE VITA E LAVORO	p. 10
UNIONI CIVILI E DI FATTO	p. 11
FLESSIBILITÀ PER ESIGENZE DI CURA	p. 11
DIRITTO ALLO STUDIO	p. 12
FLESSIBILITÀ INDIVIDUALI	p. 12
GENITORIALITÀ / AFFIDO / TUTELA MINORI	p. 12
FLESSIBILITÀ CONGEDI	p. 13
MALATTIA E INFORTUNI	p. 13
DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITÀ	p. 13
DISABILITÀ	p. 13
POLITICHE DI GENERE	p. 14
LONG TERM CARE	p. 15
ORARIO DI LAVORO	p. 15
LAVORO AGILE	p. 15
DISCONNESSIONE	p. 17
FORMAZIONE	p. 17
VALUTAZIONE	p. 18
SALUTE E SICUREZZA	p. 19
WHISTLEBLOWING	p. 20

PREMESSA

Un contratto per il futuro del settore, per la difesa dell'occupazione e dei salari, che definisce un'area contrattuale ampia e inclusiva a tutela delle nuove attività derivanti dalle trasformazioni organizzative anche connesse all'innovazione tecnologica.

Il rinnovo del contratto nazionale, mai come in questo tempo particolarmente complesso, rappresenta l'unico riferimento normativo capace di governare, senza strappi, le ampie trasformazioni che stanno coinvolgendo il settore.

La fase di rinnovo del CCNL giunge dopo circa un decennio di crisi economica globale e nazionale che ha avuto un pesante impatto nel mondo del credito in termini di taglio del costo del lavoro, del valore netto delle retribuzioni (generalmente rimaste invariate ma in tanti casi fortemente penalizzate) e di riduzione dei livelli occupazionali gestiti nel nostro Paese sostanzialmente con uscite volontarie grazie agli ammortizzatori sociali del settore.

È giunto il momento di riconoscere alle lavoratrici e ai lavoratori l'aumento di produttività e una redistribuzione degli utili verso il basso!

Le ottime performance delle banche (9,3 mld di utili nel 2018), riferite peraltro ad una platea di addetti in calo, sono elementi incontrovertibili di un aumento di produttività che deve essere adeguatamente riconosciuto a lavoratrici e lavoratori.

La profonda trasformazione in atto, la multicanalità, il ridimensionamento significativo delle reti, la digitalizzazione dei processi, insieme alle mutate esigenze professionali nel settore, (sempre più rivolto ad attività di consulenza e a nuovi prodotti -1000 mld di prodotti assicurativi venduti tramite i canali bancari) e l'irruzione di nuovi competitor non bancari, esigono il ridisegno del CCNL come unico e vero collante di settore e riferimento identitario dell'intera categoria.

Vogliamo un contratto dai forti contenuti sociali, perché le banche devono mantenere e migliorare il ruolo di motore economico del Paese, per le famiglie, per le imprese e per i territori.

Il nuovo contratto dovrà sancire l'eliminazione di politiche commerciali improprie e delle relative pressioni sulle lavoratrici e i lavoratori, rilanciando una corretta relazione con il cliente e realizzando, quindi, una reale tutela del risparmio. Nell'ambito di questa tematica è necessario approfondire l'argomento dei consulenti finanziari di cui all'art. 26 del vigente CCNL ("Promotori finanziari"), finora non affrontato da ABI nonostante le richieste sindacali.

La centralità delle persone (clienti e dipendenti), una maggiore trasparenza, una migliore qualità di prodotti e servizi, con il conseguente aumento della redditività, saranno le linee guida per aumentare l'occupazione, migliorare i trattamenti economici, individuare le nuove professionalità e potranno contribuire al recupero reputazionale del settore del credito.



AREA CONTRATTUALE

L'area contrattuale (artt. 1-5 CCNL) ha l'indubbio merito di avere ancorato tutta la categoria al contratto nazionale; è indispensabile rafforzare e valorizzare questa efficacia adeguandola ai mutamenti in atto nel settore e nel mondo del lavoro.

Le continue riorganizzazioni aziendali hanno determinato esternalizzazioni ed appalti di lavorazioni dissaldando progressivamente il forte legame culturale e identitario insito nel rapporto tra lavoratrici e lavoratori occupati e imprese che svolgono attività creditizie, finanziarie o strumentali.

Attraverso le maglie larghe dell'art. 3 CCNL, è stato tecnicamente possibile lo scorporo di singole lavorazioni dalle attività rendendole appaltabili e sono stati esternalizzati importanti pezzi d'impresa bancaria, determinando perdita di personale, perdita di know-how e dipendenza economico-strategica delle imprese bancarie da servizi forniti da terzi.

Mediante la perimetrazione delle funzioni caratterizzanti l'attività bancaria e la conseguente, coerente individuazione del personale dipendente "dedicato", sarà possibile tenere insieme: 1) certezza di tutele occupazionali, economiche e normative; 2) stabilità nel perseguimento degli obiettivi strategici generali e tenuta prospettica del settore, anche in funzione antidumping verso i nuovi competitor non bancari (Amazon, Google, ecc.); 3) recupero del rapporto fiduciario con le/i cittadine/i-risparmiatrici/tori e le istituzioni, grazie all'individuazione di una "filiera fisica" delle responsabilità d'impresa.

È necessario rafforzare e ampliare l'ambito di applicazione del CCNL che:

- deve comprendere il perimetro di esercizio delle funzioni della Vigilanza (Bankit, Consob, BCE) sui soggetti vigilati;
- deve costituire un presidio ad applicazione necessaria e certa, e dunque non opzionale o discrezionale.

Di conseguenza l'insieme delle funzioni che caratterizzano l'attività bancaria è inscindibile e non esternalizzabile; un esempio del ragionamento riguarda l'intera "filiera del credito": essa non si può spezzare. La stessa gestione degli UTP e degli NPL deve essere contrattualmente all'interno dell'area contrattuale e va considerata come suo elemento qualificante e necessario.



L'area contrattuale deve comprendere l'ambito essenziale e necessario delle funzioni aziendali di responsabilità e, quindi, non può escludere l'area della responsabilità giuridica di impresa e abbraccia soggetti (banche e lavoratrici/tori), oggetti e attività (funzioni aziendali).

L'art. 2 è parte inscindibile dell'area contrattuale, pertanto va confermato nel suo impianto e ulteriormente presidiato specificando che dalle attività, dallo stesso individuate, non possono essere scorporate singole e specifiche lavorazioni che non sono, quindi, appaltabili. Per le specifiche regolamentazioni che si applicano alle attività è necessario prevedere un raccordo graduale in tema di inquadramenti e orario, comunque entro la scadenza del nuovo CCNL.

L'elenco delle attività di cui all'art. 3 del CCNL deve considerarsi esaustivo e non indicativo.

Per i contratti complementari si deve ridurre il gap salariale al -10% del tabellare.

Nel caso di insourcing (art. 4) occorre prevedere un riallineamento ai trattamenti dell'art. 1 entro la scadenza del nuovo CCNL.

Per quanto concerne le attività concesse in appalto, al fine di responsabilizzare le aziende del credito, è necessario che, nel caso in cui l'impresa appaltatrice non rispetti il CCNL di riferimento e/o le norme in materia di salute e sicurezza (art. 19, co.3), l'impresa committente provveda alla risoluzione del contratto applicando la c.d. clausola sociale.

Va previsto, inoltre, nell'incontro annuale, ex art. 12, che l'azienda fornisca l'elenco degli appalti in essere, con l'indicazione di attività, settore merceologico, CCNL applicato, piazza su cui agisce l'appalto, scadenza dello stesso.

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

Le procedure di confronto vanno indubbiamente rafforzate intervenendo sui seguenti punti:

- esternalizzazioni;
- verifica preventiva della sussistenza del "ramo d'azienda";
- allungamento dei tempi del negoziato.

Occorre rendere più certa nei suoi presupposti d'impianto e quindi più "esigibile" la procedura di cui all'art. 17, prevedendo che l'informazione scritta avvenga in tempo utile per un confronto con le OO.SS., preventivo rispetto alla fase decisionale.

Solo l'effettivo coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori rende possibile l'anticipazione e la gestione del cambiamento, soprattutto in tema di innovazioni tecnologiche determinate dalla digitalizzazione.

L'ambito di questa procedura deve comprendere anche le esternalizzazioni.

Occorre aumentare di 10 gg. l'ultima fase negoziale in presenza delle segreterie nazionali.

Nel caso di "cambio proprietà" / esternalizzazioni vanno garantite le tutele e le coperture quali LTC, Welfare, Convenzioni dipendenti.

Occorre potenziare la sede di confronto per le controversie collettive aziendali in chiave effettivamente conciliativa.

Vanno previsti, inoltre, tempi certi entro i quali dare corso all'informativa richiesta dalle OO.SS. e alla valutazione conseguente dei dati, ai sensi dell'art. 12 CCNL.



OCCUPAZIONE - FOC

Il FOC è strumento fondamentale nell'impianto del CCNL e ne va esteso il raggio d'azione mediante:

- maggiorazione degli incentivi collegati all'effettivo impiego al Sud ed alla previsione, nei piani industriali, della conseguente effettiva realizzazione di presidi operativi al Sud;
- in tema di solidarietà espansiva intervento sulla retribuzione persa (oggi al 25%): previsione di un ulteriore 25% per giungere alla copertura del 50%;
- individuazione di una quota percentuale obbligatoria e preliminare delle assunzioni dal Fondo emergenziale oggi finanziate dal FOC.

Considerando che il FOC è alimentato, prevalentemente, dal contributo dei dipendenti, deve essere presieduto dalla componente sindacale.

DIGITALIZZAZIONE

Considerato l'impatto dei processi di digitalizzazione e delle relative ricadute, su lavoratrici e lavoratori, è necessario istituire un Organismo bilaterale che funzioni da "cabina di regia" di tali processi, che comprenda tra i suoi compiti:

- analisi e monitoraggio continuo di tutti gli aspetti legati alla digitalizzazione, anche con il supporto di qualificati partner, istituti di ricerca, università; l'informativa annuale, ex art. 12 CCNL, comprenderà tali dati alimentando il patrimonio informativo a disposizione della "cabina di regia";
- elaborazione e proposta di soluzioni, anche ampliando spazi negoziali, volte ad anticipare o gestire le conseguenze derivanti dalla digitalizzazione (ad es. produttività, orari di lavoro, riqualificazione professionale con certificazione delle competenze).

PARTE ECONOMICA

In linea generale è stato evidenziato come negli ultimi 10 - 15 anni il sistema economico ha registrato un incremento della produttività di oltre 9 punti, che sono andati però a remunerare quasi esclusivamente il capitale. Nello stesso periodo i salari sono rimasti sostanzialmente fermi, incidendo negativamente sulla domanda interna. Si rende pertanto necessaria, anche nel nostro settore, una redistribuzione della maggiore produttività registrata in favore del mondo del lavoro, invertendo la tendenza analizzata in questi ultimi anni.

Tenuto anche conto della riduzione degli addetti in termini assoluti, va riconosciuto il maggior contributo alla produttività di settore e al risanamento offerto dalle lavoratrici e dai lavoratori.



La richiesta economica complessiva per la figura media (A3L4 - 7 scatti) è di 200 euro lordi mensili, che tiene conto delle dinamiche inflattive del triennio 2019-2021, della maggiore produttività e del riconoscimento dell'impegno profuso in termini operativi e professionali da lavoratrici e lavoratori.

Chiediamo inoltre l'aumento del 10% delle borse di studio e di tutte quelle voci economiche di natura indennitaria e/o modali previste dalla normativa del CCNL.

Occorre adeguare anche il valore del Buono Pasto a 5,29 euro se cartaceo e 7,00 euro se elettronico.

Le risorse finanziarie rivenienti dalla mancata adesione individuale alla previdenza complementare vanno reindirizzate a vantaggio di lavoratrici e lavoratori.

È tempo di un riequilibrio generazionale in chiave salariale, per cui va eliminato il "Livello retributivo di inserimento professionale" (ex art. 46).

PARTE TUTELE

Il contratto collettivo, pur avendo natura privatistica, riguarda un settore che ha rilevanza pubblicistica, in quanto le banche svolgono attività fortemente regolate.

Dobbiamo superare difficoltà applicative, prassi aziendali discordanti e interpretazioni fortemente limitative.

Art. 44 "provvedimenti disciplinari":

- Estendere a 10 giorni lavorativi il termine a difesa;
- limitare la contestabilità della recidiva a fatti della stessa specie e gravità e inoltre cronologicamente situati in periodi successivi a quelli oggetto della prima contestazione;
- garantire il pieno accesso a tutti gli atti della contestazione. La garanzia di difesa deve comprendere, oltre al diritto di prendere visione, anche quello di estrarre copia dei documenti, compresi i verbali ispettivi non sottoscritti dalle/dai lavoratrici/tori e tutti gli altri documenti aziendali che contengano suoi dati personali;
- regolamentare le indagini preliminari, che rappresentano, di fatto, una contestazione anticipata e senza garanzie di difesa di lavoratrici e lavoratori. Occorre garantire il diritto all'assistenza difensiva anche nella fase delle indagini preliminari;
- porre un termine massimo di tre mesi per la conclusione delle indagini preliminari;



- articolare le modalità per garantire il rispetto della persona nei tempi e nei modi di realizzazione delle indagini, in particolare nelle audizioni e in ogni fase di un eventuale procedimento disciplinare;
- definire una maggiore, puntuale e dettagliata graduazione delle sanzioni disciplinari conservative che garantisca una giusta proporzionalità tra fatto contestato e sanzione irrogata;
- graduare la “responsabilità per colpa”, che va misurata sulle concrete possibilità di intervento della lavoratrice e del lavoratore e nel contesto organizzativo dato; laddove sussistano probabili carenze organizzative aziendali, non ricorre la colpa grave;
- in caso di licenziamento ingiustificato va garantita la reintegra nel posto di lavoro senza interruzione di anzianità e con pagamento della retribuzione intanto perduta, con connessi adempimenti contributivi;
- l’azienda deve anticipare e sostenere le maggiori spese legali della lavoratrice e del lavoratore nel caso in cui questi scelga come sede di impugnazione della sanzione l’Ispettorato del Lavoro e il datore di lavoro eviti di costituirsi in tale sede, ricorrendo invece al giudice del Lavoro;
- art. 12: integrare l’informativa aziendale con i dati aggregati relativi ai procedimenti disciplinari (ordinati per numeriche, tipologie di infrazione e sanzione).

Art. 43 “responsabilità civile verso terzi”:

Occorre recuperare gli effetti pratici della legge 190/1985 che, all’art. 5, responsabilizza il datore di lavoro a sollevare dal rischio patrimoniale ogni lavoratrice/tore in tutti i casi di colpa, indipendentemente dal suo grado: lieve, media o grave.

Art. 42 “tutele per fatti commessi nell’esercizio delle funzioni”:

Rubricare l’art. 42 come “tutele per fatti commessi in occasione delle funzioni”. L’aver semplicemente compiuto, omesso o ritardato, magari per ragioni di correttezza o fluidità operativa, singoli atti, tra i tanti e complessi adempimenti previsti dalle normative aziendali, non deve determinare di per sé la perdita delle tutele contrattuali:

- le parcelle di avvocati, periti, consulenti tecnici d’ufficio e di parte inclusi oneri, CPA ed IVA, e dunque ogni spesa di carattere legale e/o tecnica, sono sempre a carico del datore di lavoro e vanno sempre anticipate, a semplice presentazione delle fatture. Il relativo onere economico dovrà rimanere definitivamente a carico delle aziende (eliminare comma 2);
- l’accertamento di fatti nel giudizio penale non può essere materia di contestazione disciplinare.



Art. 41 “lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale”:

Troppo spesso alle lavoratrici e ai lavoratori, oggetto di procedimento penale “per fatti estranei alle funzioni”, vengono mosse contestazioni disciplinari per fatti già oggetto di accertamento penale, con la conseguente applicazione della sanzione espulsiva per “giusta causa” o “giustificato motivo soggettivo”. Nella riscrittura dell’art. 41 del CCNL intendiamo:

- ridurre la possibilità che l’azienda contesti alla/al lavoratrice/tore la rilevanza disciplinare di tali fatti e circostanze estranee, oggetto di accertamento penale in corso;
- sancire la forma scritta, la motivazione accurata, la durata massima dell’allontanamento e assicurare che tale misura abbia effettivamente natura cautelare: ovvero riguardi materia grave e sia fondata sulla necessità di evitare l’inquinamento delle prove o la reiterazione. In pratica, occorre evitare che la sospensione cautelare venga utilizzata come “giudizio anticipato” e dunque come sanzione impropria. Pertanto:
 - non può avere durata superiore ad un mese. Può essere utilizzata solo dopo la formale contestazione dell’addebito disciplinare, o al massimo nei 15 giorni antecedenti.

Art. 38 – obblighi delle parti:

Il divieto di “prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell’impresa...”, deve essere cassato ritornando agli effetti di legge del mero divieto di attività in concorrenza.

Occorre specificare che le comunicazioni interne all’Azienda, quelle dirette ai dipendenti e al sindacato, debbano essere espresse sempre in lingua italiana.

INQUADRAMENTI

Il contesto di riferimento, nazionale ed europeo, in continuo mutamento, le grandi, irreversibili trasformazioni derivanti dalla digitalizzazione e dai nuovi strumenti tecnologici, e le progressive implementazioni del pervasivo e stringente quadro normativo, modificano gli scenari di mercato che investono il settore del credito, e producono continui e consistenti cambiamenti nell’organizzazione del lavoro, nei processi, nonché nella disciplina interna e nell’esercizio quotidiano delle professionalità e delle responsabilità che derivano dalla legge, oltre che dal contratto. Tali premesse rendono necessaria e ineludibile l’integrazione delle declaratorie delle mansioni e degli inquadramenti del CCNL e, inoltre, l’individuazione di nuovi profili professionali e percorsi formativi al fine di valorizzare le persone che operano nel settore del credito.



Sono da strutturare a livello nazionale, sia all'interno di ciascuna delle attuali categorie contrattuali, sia facilitando il transito verso le categorie più elevate, criteri di sviluppo professionale e di carriera, in sintonia con le qualifiche da conseguire e con le funzioni e responsabilità che vengono esercitate in base alle nuove deleghe datoriali o di legge.

In tale ambito dovranno trovare collocazione, all'interno dell'intero ventaglio rappresentato dagli attuali livelli inquadramentali, i nuovi profili di ruolo legati ai diversi e progressivamente crescenti gradi di responsabilità, professionalità, discrezionalità, complessità di funzione, competenza organizzativa e realizzativa, nell'ambito sia delle strutture di rete e di direzione delle banche tradizionali che in quelle sempre più tecnologicamente articolate, fino ad arrivare alle banche on line ed alle società di investimento finanziario.

Il CCNL dovrà inoltre prevedere uno stretto legame tra le categorie contrattuali e i processi formativi certificati, utili per valorizzare l'esperienza maturata e le conoscenze acquisite e facilitarne la portabilità.

Dovranno essere garantiti il pieno diritto all'apprendimento permanente, la certificazione delle competenze e l'effettiva possibilità di realizzare percorsi anche personalizzati.

L'applicazione delle soluzioni concordate nell'ambito di rinnovo del CCNL e i conseguenti sviluppi nelle aziende e nei Gruppi richiederà un'azione congiunta delle parti a livello nazionale di costante monitoraggio, che verifichi la coerenza tra i due livelli di contrattazione.

POLITICHE COMMERCIALI

L'Accordo sulle politiche commerciali (8 febbraio 2017), in quanto fonte normativa per gli aspetti che disciplina, è parte integrante del CCNL.

Occorre riprendere le singole parti di tutela individuale e collettiva, per ricondurle all'interno del nuovo articolato.

Allo stesso modo, va prevista, in sede di incontro annuale, ex art. 12 lett a) co.3, la verifica di coerenza dell'evoluzione dei modelli organizzativi e aziendali con l'Accordo 8 febbraio 2017.

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Articolazione pluriennale dell'orario di lavoro

•Possibilità di fruire nell'ambito di un periodo quinquennale, di un'aspettativa dal lavoro, di durata fino a un anno, retribuita nella misura dell'80%. Nei quattro anni successivi al rientro, la/il lavoratrice/lavoratore restituirà con una trattenuta mensile del 20% quanto anticipato dall'azienda nel periodo di astensione.

La garanzia deve essere fornita dal TFR o dal Fondo di Previdenza Integrativa.



Part Time

Il Part-Time è uno strumento che svolge una funzione sociale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e non deve essere elemento di discriminazioni (note di qualifica, sviluppo professionale, automatismi, progressioni di carriera, ecc.).

Richiediamo, pertanto:

- l'eliminazione della penalizzazione del buono pasto;
- l'eliminazione del trattamento "discriminatorio" del lavoro supplementare;
- una percentuale minima del 25% sul totale dei rapporti di lavoro, se ci sono richieste;
- il diritto al part-time: a) per motivi di salute (invalidità riconosciuta pur in assenza di gravità, e/o malattie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative), b) per cura del figlio fino a 3 anni, c) per figli disabili;
- la priorità nel caso di coniuge/figlio/genitore con: a) malattie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative, b) convivente con handicap grave (invalido 100%), c) figlio convivente, non oltre 13 anni, o convivente portatore di handicap, d) vittime di molestie e violenza di genere.

Possibilità che anche la lavoratrice e/o il lavoratore in assenza di figli possa usufruire di permessi in modo da supportare le esigenze di assistenza del minore convivente o con una parentela, entro il 2° grado, se non convivente.

UNIONI CIVILI E DI FATTO

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso e dalle convivenze di fatto, si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla Legge 76/2016.

FLESSIBILITÀ PER ESIGENZE DI CURA

I congedi utilizzati nelle loro varie articolazioni, per necessità di cura, svolgono una funzione sociale di supporto nel conciliare i tempi di vita e di lavoro e nell'assistenza delle persone occorre quindi:

- ampliare le forme di flessibilità per la cura dei familiari impedendo penalizzazioni per chi ne fruisce;
- verifica effettiva delle buone prassi, ivi compresi i dati relativi agli effettivi utilizzi e alla regolarità dei percorsi professionali, da parte delle Commissioni Aziendali PPOO;



- all'art. 57 vanno inseriti ulteriori ampliamenti e nuove previsioni:
 - a) permessi retribuiti: permessi per inserimento figli nei cicli scolastici, assistenza ricovero coniuge/genitori/figli, permessi per DSA/BES e permessi lutto, calamità naturali nel caso sia intervenuto un provvedimento della Prefettura;
 - b) permessi non retribuiti: 5 gg. senza necessità di specifiche causali;
- assistenza di figli in condizioni di disagio (bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia, ecc.);

DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 61: ampliamento delle previsioni relative al diritto allo studio.

FLESSIBILITÀ INDIVIDUALI

- istituzione Banca del Tempo;
- flessibilità in entrata/uscita al rientro dalla maternità/paternità;
- flessibilità e permessi per dipendenti con malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative, malattie con terapia salvavita;
- flessibilità in entrata ed in uscita superiore ai 30 minuti (fino a un massimo di 1 ore e 30 minuti) per esigenze personali e dei familiari che la lavoratrice o il lavoratore assistono, recuperabili nell'arco dello stesso mese di fruizione.

GENITORIALITÀ / AFFIDO / TUTELA MINORI

Le richieste in tema di genitorialità, di affido e di tutela dei minori sono così articolate:

- **Congedo maternità:** Integrazione retribuzione al 100%, per tutta la durata dello stesso.
- **Congedo parentale:** Integrazione economica aggiuntiva a previsione di legge.
- **Permessi retribuiti per i padri:** Giorni obbligatori oltre le previsioni di legge.
- **Adozione e affido:** Permessi retribuiti e non retribuiti a sostegno dei percorsi di adozione/affido e iter riconoscimento idoneità.
- **Tutori di minori:** Permessi non retribuiti a favore dei lavoratori che abbiano assunto la tutela in termini di legge su minori (ivi compresi i minori stranieri non accompagnati).

Famiglie di fatto e Lgbt: Tutela contro le discriminazioni e garanzie di pari opportunità.



FLESSIBILITÀ CONGEDI

Prevedere una maggiore flessibilità di fruizione/utilizzo a mezze giornate e/o a ore per tutti i congedi retribuiti e non retribuiti, sia previsti dalla contrattazione nazionale e/o di secondo livello, sia, laddove permesso dalle procedure Inps, previsti dalla legge (per esempio nel congedo retribuito per cure di 30 gg. per i lavoratori mutilati ed invalidi civili che hanno un'invalidità lavorativa superiore al 50%).

MALATTIA E INFORTUNI

Occorre prevedere:

- l'esclusione dal computo del periodo per infortuni sul lavoro, malattie professionali, cure oncologiche e cure relative a gravi patologie;
- l'innalzamento del periodo comporto;
- l'innalzamento a due anni (anche non continuativi) dell'aspettativa non retribuita post comporto per malattie oncologiche, infortuni sul lavoro, malattie professionali, gravi patologie certificate, malattie invalidanti ecc.).

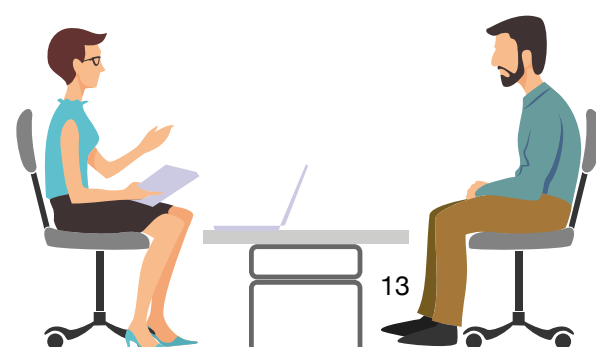
DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITÀ

Costituzione di una Commissione Nazionale per le "Politiche di Inclusione" con i seguenti compiti:

- stimolare nel settore la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale;
- fornire alle Commissioni miste costituite aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale;
- promuovere piani di «azioni positive» finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.

DISABILITÀ

Si intende tutelare e valorizzare la persona, quale valore aggiunto dell'impresa, considerandola fondamentale nelle sue diversità nell'ottica di favorire la ricchezza aziendale e organizzativa. L'inclusione delle diversità contribuisce all'innovazione e al cambiamento positivo perché consente di sfruttare punti di vista differenti.



Per favorirne una tutela concreta e proattiva, oltre ai necessari investimenti organizzativi e di innovazione a supporto. Occorre:

- istituire figure di referenti aziendali delle disabilità (Disability Manager), del contrasto alle discriminazioni delle pari opportunità che abbiano stretto raccordo con le commissioni bilaterali aziendali;
- introdurre uno stretto raccordo tra i referenti aziendali e la Commissione bilaterale aziendale considerandola sede di indirizzo, monitoraggio e verifica sia dei percorsi di garanzia e di tutela, sia dello sviluppo e del consolidamento delle buone prassi;
- favorire ulteriormente l'integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità, anche con riguardo alle differenze di genere, a partire dalle norme sulla salute e sicurezza;
- rendere l'organizzazione aziendale "disability friendly", anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche;
- favorire la fruizione dei corsi di formazione da parte di lavoratrici e dei lavoratori con disabilità;
- garantire la piena tutela per le assunzioni e per i percorsi professionali dei disabili e relativa adeguata e specifica dotazione di postazioni e di presidi a supporto.

POLITICHE DI GENERE

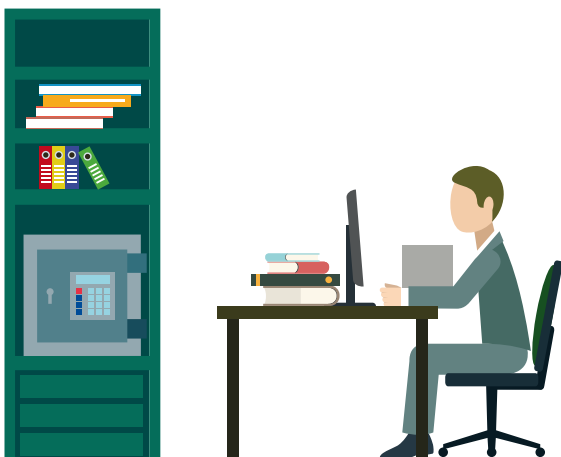
Sistemi premianti e sviluppo professionale e di carriera

Occorre:

- individuare norme ben definite per tutelare l'accesso, al personale femminile, ad inquadramenti più elevati in condizioni di reale parità;
- eliminare ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera;
- riconoscere l'intero periodo di congedo maternità/paternità ai fini dei sistemi premianti/incentivanti come già previsto per i premi produttività.

Vanno inseriti nel CCNL:

- l'Accordo 08.03.2017 sui congedi per le vittime di violenza di genere;
- la dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere.



LONG TERM CARE

Occorre prevedere l'ampliamento delle risorse, delle coperture e delle platee.

ORARIO DI LAVORO

Occorrono:

- correttivi per la corretta rilevazione e retribuzione dell'orario di lavoro effettivo;
- riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 30 minuti;
- riconoscimento per i Quadri Direttivi del lavoro aggiuntivo e garanzia dell'effettivo esercizio dell'autogestione dell'orario;
- ricerca, in tema di turni e reperibilità, in via prioritaria della volontarietà e previsione di un sistema di verifica dell'equa assegnazione;
- integrazione alle specifiche previsioni riguardanti il lavoro aggiuntivo, di cui all'art. 106 co. 12 e 13, delle fattispecie di codifiche aziendali relative alla presenza in filiale di lavoratrici e lavoratori riconducibili alle maggiori presenze non richieste.

LAVORO AGILE

Per gestire un approccio organizzativo basato sulla flessibilità di tempo e di spazio, è necessario individuare, di comune accordo tra le Parti collettive, delle previsioni organizzative di lavoro agile.

Il lavoro agile:

- deve essere strumento conciliativo dei tempi di vita e di lavoro;
- deve essere strumento di limitazione della mobilità territoriale involontaria;
- deve prevedere i medesimi criteri di valutazione di tutto il personale.

Nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale individuale il lavoro agile:

- può essere svolto dal domicilio del dipendente, da hub aziendale e da altro luogo, purché concordato;
- deve svolgersi: a) con il rispetto della pausa pranzo e il riconoscimento del lavoro straordinario, da svolgersi comunque nei limiti previsti contrattualmente; b) nel rispetto di pause e riposi previsti dalla legge; c) prevedendo la volontarietà e un numero massimo di giorni lavorativi e settimane per anno solare.

La modulistica contrattuale individuale deve essere concordata a livello aziendale. Prevedere la consegna annuale dei dati relativi a lavoratrici/tori che applicano lo SW (numero lavoratrici/tori coinvolte/i per genere, luoghi di lavoro, orari, valutazioni, inquadramenti).



Il datore di lavoro per garantire la salute e la sicurezza della/del Lavoratrice/tore che svolge la prestazione lavorativa in modalità agile deve consegnare, con cadenza annuale, una informativa scritta sui rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro e sull'utilizzo di attrezzature e apparecchiature messe a disposizione per lo svolgimento della prestazione, inoltre va previsto un momento formativo/informativo (in aula o online) preventivo e successivamente una volta l'anno sulle regole di utilizzo delle dotazioni assegnate (secondo policy, privacy e salute e sicurezza).

I supporti hardware e software devono essere comunque forniti dall'azienda.

Nel dare attuazione all'art. 23 della legge 81/2017 vanno rispettate le previsioni della Circolare Inail nr. 48.

Le/i Lavoratrici/tori sono tutelati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e sono anche tutelati per l'infortunio in itinere inteso come quello che avviene durante *"il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione all'esterno dei locali aziendali"* quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da:

- esigenze connesse alla prestazione stessa;
- necessità di conciliare le esigenze di vita e di lavoro;
- risponda a criteri di ragionevolezza.

È opportuno a tal proposito prevedere che:

- l'attività lavorativa in modalità agile possa essere svolta presso qualsiasi locale aziendale opportunamente attrezzato;
- nei casi esclusi dalla Circolare Inail nr. 48 dell'Inail e dalla difficile individuazione dei criteri di ragionevolezza, si attivi la polizza di copertura assicurativa extraprofessionale.

Buoni Pasto

Riconoscimento del buono pasto anche quando la prestazione lavorativa è svolta secondo le modalità del lavoro agile fuori dalle sedi aziendali.

Gestione e Valutazione

È necessario prevedere momenti di incontro e formazione per i Responsabili, in modo da garantire la corretta gestione e valutazione della prestazione effettuata con tale modalità.

Monitoraggio

Prevedere incontri tra OO.SS. e Azienda con cadenza (semestrale o annuale) per valutazione congiunta sull'andamento del lavoro agile.



DISCONNESSIONE

È necessario ribadire un uso appropriato delle apparecchiature aziendali che preveda il rispetto assoluto degli istituti del CCNL quali: l'orario ufficiale di lavoro; i tempi di riposo giornalieri, settimanali, delle ferie e dell'aspettativa; il periodo di malattia, ecc.

Non deve essere dunque richiesto di rendere la prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro, se non nei limiti previsti dal CCNL e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi e/o il riconoscimento del lavoro straordinario. Pertanto, attività quali la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e agli sms aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale potranno avvenire solo durante l'orario effettivo di lavoro. Durante il periodo di pausa, di riposo e di disconnessione la/il lavoratrice/tore potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le comunicazioni di lavoro possono avvenire, sia in uscita che in entrata, solo per il tramite di beni strumentali e canali aziendali e nell'ambito dell'orario di lavoro a ciascuno assegnato.

Per realizzare queste previsioni è necessario garantire:

- la disconnessione dalla rete aziendale degli strumenti (aziendali) al termine dell'orario di lavoro giornaliero (aree professionali/straordinario/quadri direttivi) nei periodi di riposo giornalieri, settimanali, delle ferie, di aspettativa e di malattia, ecc.;
- la disconnessione del sistema coerente con l'orario giornaliero individuale;
- la previsione di percorsi formativi per favorire approccio culturale adeguato dei dipendenti e dei responsabili.

Eventuali abusi rientrano nelle fattispecie previste dall'Accordo sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro dell'8 febbraio 2017 e come tali verranno gestiti.

FORMAZIONE

La formazione è un diritto soggettivo e deve essere esigibile in coerenza con il ruolo professionale svolto e con i suoi potenziali sviluppi. Deve inoltre essere svolta sempre in orario di lavoro.

Si ritiene necessario:

- aumentare la formazione prevista all'articolo 72 comma 3 lettera a) a 5 giorni, di cui almeno 4 in aula;
- prevedere per lavoratrici/tori oggetto di riconversione professionale, ulteriori 2 giorni di formazione inerente il nuovo ruolo;



- prevedere ulteriori 2 giorni di formazione per i ruoli di consulenza e vendita, coordinamento, direzione (in recepimento e applicazione dell'Accordo Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro dell'8 febbraio 2017);
- comunicare obbligatoriamente alle Organizzazioni Sindacali (in incontro annuale o nelle semestrali) i nominativi di lavoratrici/tori che non hanno fruito della formazione contrattualmente prevista;
- prevedere che ogni lavoratrice/tore possa verificare le ore di formazione fruita;
- garantire adeguata e specifica formazione, in conseguenza di innovazioni tecnologiche e conseguenti riconversioni professionali, anche in coerenza con quanto previsto dalla "Dichiarazione Congiunta sull'Impatto della Digitalizzazione sull'impiego nel Settore" sottoscritta il 30 novembre 2018 dal "Dialogo Sociale Europeo Banche";
- prevedere la facoltà per la/il lavoratrice/tore di fruire della formazione non in aula in Smart Learning;
- considerare che la formazione a distanza, ai fini del calcolo della formazione fruita, vale al 50%;
- che al rientro da assenze dal servizio di almeno 5 mesi continuativi si abbia diritto - prima di essere operativi - a 4 giorni di cui almeno due in affiancamento;
- favorire l'effettiva fruizione della formazione a distanza, in modo esclusivo, in ambienti e con soluzioni adeguate a tale obiettivo e isolati da luoghi accessibili alla clientela;
- definire l'obbligo per le aziende di prevedere una formazione adeguata alle varie forme di disabilità;
- che le donne accedano alla formazione in una percentuale perlomeno pari alla percentuale di donne presenti in azienda;
- attribuire una certificazione alla/al lavoratrice/tore della formazione effettuata.

VALUTAZIONE

Art. 75. Prevedere:

- il recepimento di quanto previsto al terzo alinea dell'articolo 7 dell'Accordo sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro dell'8 febbraio 2017, che "il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva e intensa, ai sensi rispettivamente degli artt. 75 e 38, comma 2 del CCNL 31 marzo 2015";
- al ricorso, avverso al giudizio professionale, deve essere dato seguito con un verbale di incontro condiviso; l'Azienda dovrà comunicare le proprie determinazioni motivandole in forma scritta.



Introdurre:

- divieto di abbassare la valutazione ai colleghi cui non sia stato possibile fruire la formazione contrattualmente prevista;
- divieto di abbassare la valutazione o attribuire giudizio negativo se non vi è stata, entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, informativa preventiva in merito a tale evenienza, anche prevedendo, in caso, corsi formativi inerenti le carenze evidenziate.
- in caso di abbassamento della valutazione o di attribuzione di giudizio negativo corsi di formazione per superare le carenze registrate.

SALUTE E SICUREZZA

La sfida della Banca 4.0, sempre più legata all'intelligenza artificiale, alla robotica ed al *cognitive computing*, con la creazione di sistemi capaci di imparare, adattarsi ed agire potenzialmente in modo autonomo non può non considerare la presenza dei lavoratori, sempre più consapevoli dei problemi di salute e sicurezza che derivano dall'utilizzo dei nuovi strumenti e dall'adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

Occorre:

- riaffermare il ruolo negoziale delle RSA in materia di salute e sicurezza;
- richiedere l'adeguamento del DVR in tema di molestie e di violenza (fisica e psicologica) allo sportello, in coerenza con accordi nel settore;
- considerare lo stress lavoro correlato, anche con riferimento all'impatto delle pressioni commerciali, dei sistemi premianti, dei carichi operativi, dell'organizzazione del lavoro e delle previsioni di cui all'Accordo 8 febbraio 2017. Le modalità di valutazione dello stesso devono prevedere, sempre, anche il passaggio alla "valutazione soggettiva". Si richiede inoltre l'allargamento alle OO.SS. della fase di informazione e coinvolgimento sul tema;
- migliore formazione alla sicurezza introducendo moduli sullo stress lavoro correlato, sui disturbi post-traumatici da stress e sui rischi psicosociali in genere.
- rendere operativa la Commissione Paritetica prevista dall'Accordo 4 febbraio 2016 utile, tra l'altro, a dirimere tensioni aziendali e monitorare la situazione del settore;
- in riferimento alla nota a verbale all'art. 66 eliminare "l'esclusione" prevista;
- prevedere una normazione più ampia nell'individuazione dei videoterminalisti che necessitano di pausa disconnessione e rafforzarne la fruizione.



WHISTLEBLOWING

Il Parlamento Italiano ha legiferato sul tema 'whistleblowing' ossia sulla tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza promulgando la Legge n. 179 del 30 novembre 2017. La legge stabilisce, tra l'altro:

- uno o più canali attraverso cui effettuare le segnalazioni, che consentano di garantire la riservatezza dei segnalanti;
- l'esistenza di un canale alternativo di segnalazione in grado di garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità dei segnalanti;
- Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati alle segnalazioni;
- il segnalante e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'adozione di misure discriminatorie poste in essere dall'ente;
- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dei segnalanti siano da considerarsi nulli;
- le novità apportate dalla legge 179/2017 si affiancano a quanto previsto da altre normative, tra cui la Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia "disposizioni di vigilanza per le banche", che richiede alle banche la definizione di procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno, da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria, idonee ad assicurare per la segnalazione *'un canale specifico, indipendente e autonomo'*.

La legge 179/2017 prevede, fra l'altro, la possibilità di un intervento sindacale di denuncia di attività di ritorsione verso il collega segnalante all'Ispettorato Generale del Lavoro: una attività esperibile solo a posteriori dalla segnalazione mentre si chiede un pieno coinvolgimento delle OO.SS. in tutto lo svolgimento del percorso di segnalazione.

La possibilità di normare l'intervento sindacale in tutto il percorso di segnalazione e nei suoi seguiti vedrebbe il nostro Paese in una posizione di avanguardia in tutta Europa.

Obiettivo base deve essere, quindi, un articolato contrattuale che preveda il recepimento della Legge e una specifica previsione cogente.

Roma, marzo 2019

