DOCUMENTO PER INCONTRO 28 NOVEMBRE 2019

Nell'ambito dell'incontro del 26 novembre u.s. e del più ampio confronto, ABI ha rappresentato le proprie riflessioni sui temi del rinnovo contrattuale, contenuti nella piattaforma sindacale.

Con particolare riferimento ai temi di seguito indicati, nel presente documento viene riportata la posizione ABI espressa in occasione del predetto incontro.

POLITICHE COMMERCIALI

ABI esprime la volontà di valorizzare i contenuti dell'Accordo sulle politiche commerciali e organizzazione del lavoro dell'8 febbraio 2017.

Pertanto, il testo integrale dell'Accordo verrà riportato in allegato al "nuovo" ccnl, come parte integrante dello stesso.

Inoltre, le previsioni di cui all'Accordo, strettamente correlate alle attuali disposizioni contrattuali, potranno essere inserite nell'articolato del ccnl: ci si riferisce in particolare alla previsione su responsabilità e tutele.

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Un'adeguata conciliazione delle esigenze personali e familiari con i tempi di lavoro acquista sempre più valore sociale e può contribuire al miglioramento del clima in cui si svolge l'attività di lavoro. Il ccnl ha, nel tempo, seguito questa evoluzione e ha progressivamente introdotto istituti per la sua realizzazione.

L'ABI condivide ed intende confermare la sensibilità su questo profilo e la linea di attenzione che il settore ha sempre dimostrato, anche attraverso i seguenti interventi.

PART TIME

Nel settore bancario il part time è uno strumento che riveste una importante valenza sociale in quanto misura di effettiva conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come testimoniato dalla significativa diffusione dello stesso.

In considerazione di ciò, l'ABI è disponibile a condividere un invito alle imprese a favorire l'accoglimento di richieste di trasformazione a part time.

Vi è pertanto la disponibilità a riconoscere il diritto e/o la priorità per le trasformazioni a part time da parte di lavoratrici/lavoratori in presenza di specifiche condizioni di disagio meritevoli di particolare tutela. Nello specifico, diritto alla trasformazione a part time per lavoratrici/lavoratori con figli disabili in condizioni di gravità; priorità nel passaggio a part time nel caso di coniuge/figlio/genitore: a) affetto da malattie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative, b) convivente con handicap grave, c) donne vittime di molestie e violenze di genere.

UNIONI CIVILI

ABI è disponibile ad assicurare l'effettività della tutela dei diritti derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso attraverso l'inserimento nel contratto collettivo nazionale di lavoro, ad ogni conseguente effetto, delle disposizioni in materia contenute nella Legge 76/2016.

FLESSIBILITA' PER ESIGENZE DI CURA

Le Parti nazionali hanno dedicato nel tempo particolare attenzione al tema in oggetto e il ccnl di settore risulta quindi all'avanguardia nel disciplinare permessi o aspettative per motivi personali o familiari. Nell'ottica di un ulteriore "avanzamento" nell'ambito delle previsioni "sociali" del ccnl, ABI è disponibile a:

- invitare le imprese ad accogliere eventuali richieste di flessibilità per la cura dei familiari;
- integrare l'attuale disposizione del ccnl sulle Pari opportunità (art. 15) in modo da prevedere che le Commissioni Aziendali Pari Opportunità possano verificare le buone prassi;
- riconoscere il diritto alla retribuzione in caso di fruizione durante l'anno scolastico dei permessi per le lavoratrici/lavoratori con figli con DSA (disturbi specifici dell'apprendimento), integrando così quanto previsto dall'accordo 19 aprile 2013 e dal ccnl 31 marzo 2015;
- riconoscere che i tre giorni di permesso di cui all'art. 4 della L. n. 53 del 2000 possono essere fruiti anche per qualsiasi ricovero del coniuge/genitore/figlio, limitatamente ai giorni di effettivo ricovero;
- individuare soluzioni per l'assistenza dei figli in condizioni di disagio (bullismo, tossicodipendenza, anoressia/ bulimia, ecc.).

FLESSIBILITA' INDIVIDUALI

Considerato che anche forme di flessibilità individuali ulteriori a quanto previsto dalle attuali disposizioni contrattuali possono favorire un miglioramento della qualità della vita per persone che si trovano in specifiche situazioni meritevoli di tutela, ABI è disponibile a:

- definire una disciplina volta a favorire l'istituzione di una Banca del Tempo presso ciascuna impresa/gruppo che non abbia già in essere lo strumento;
- consentire, al rientro dalla maternità/paternità, la riduzione della durata dell'intervallo, a richiesta degli interessati e compatibilmente con le esigenze organizzative;
- introdurre – ferme ovviamente le tutele già previste – forme di flessibilità orarie, anche con "meccanismo a recupero", per dipendenti con malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative e/o che si sottopongono a terapie salvavita.

GENITORIALITA' / AFFIDO / TUTELA MINORI

Il tema della genitorialità merita un intervento con l'accordo di rinnovo, nel senso dell'ampliamento delle tutele contrattualmente già previste, anche nella prospettiva di favorire una genitorialità maggiormente condivisa. Al tal fine ABI è disponibile a:

- riconoscere permessi retribuiti in occasione della paternità, non cumulabile con il congedo obbligatorio eventualmente previsto dalla legge;
- invitare le imprese a valutare con particolare attenzione, ai fini della concessione dei permessi/congedi di cui all'art. 57 del ccnl, le esigenze connesse ai percorsi di adozione (inclusa la fase di riconoscimento dell'idoneità), affido e tutela di minori.

MALATTIA

Al fine di integrare i significativi livelli di tutela assicurati dal ccnl di settore, ABI è disponibile a innalzare a 2 anni l'aspettativa non retribuita, da fruire in modo continuativo, al termine del periodo di conservazione del posto di lavoro, nei casi di malattie oncologiche o di patologie di analoga gravità.

DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITA'

Si ritiene importante che a livello nazionale vi sia una sede in cui mantenere l'attenzione sulle tematiche sociali.

ABI è disponibile all'istituzione di una Commissione nazionale per l'inclusività nell'ambito della quale valutare i temi delle pari opportunità, anche nei confronti della comunità Lgbt e della disabilità.

A tali fini, per valorizzare una possibile unitarietà degli organismi competenti in materia, il nuovo organismo potrebbe acquisire gli attuali compiti della Commissione nazionale sulle pari opportunità, prevista all'art. 14 del ccnl, implementati come di seguito indicato:

- 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 aziendalmente 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.

DIVERSA ABILITÀ

Fermi gli approfondimenti che potranno essere svolti nell'ambito della richiamata

Commissione nazionale per l'inclusività, ABI, a conferma dell'impegno a sviluppare politiche di sostegno, è disponibile a:

- favorire nelle imprese l'adozione di una organizzazione aziendale "disability friendly", anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche in caso di ristrutturazioni;
- inserire una previsione per cui le aziende comunichino al proprio interno i riferimenti delle figure dedicate alla gestione del tema, quali ad esempio il Disability Manager;
- favorire la fruizione dei corsi di formazione da parte di lavoratrici/lavoratori con diversa abilità, nell'ambito delle previsioni del ccnl relative alle modalità di effettuazione dei corsi di formazione;
- garantire l'adeguata e specifica dotazione di postazioni e di presidi a supporto.

POLITICHE DI GENERE

ABI condivide e sostiene ogni contributo volto alla affermazione delle pari opportunità di genere. A tal fine, la declinazione di eventuali misure volte al perseguimento dell'obiettivo potrà essere individuata nell'ambito della richiamata Commissione nazionale per l'inclusività.

Nella medesima ottica, al fine di ribadire l'importanza della piena realizzazione dei principi di parità, ABI è disponibile ad allegare al ccnl l'Accordo 8 marzo 2017, sui congedi per le vittime di violenza di genere e, come già concordato, la Dichiarazione congiunta 12 febbraio 2019 in materia di molestie e violenza di genere.

LAVORO AGILE

Considerata la volontà di sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione vita-lavoro e considerata l'ampia diffusione di nuove tecnologie, disponibilità a definire una disciplina funzionale ad agevolare l'introduzione del lavoro agile.

DISCONNESSIONE

Considerata l'opportunità di coniugare il diffuso ricorso a strumenti tecnologici nell'attività lavorativa e gli ambiti di vita privata delle singole persone, ABI è disponibile ad individuare una regola per un appropriato comportamento nell'uso delle apparecchiature aziendali che, nel rispetto della disciplina di legge e di contratto, realizzi un bilanciamento tra le esigenze operative aziendali e la vita privata delle lavoratrici/lavoratori, garantendo alle lavoratrici/lavoratori il diritto ai tempi di riposo giornalieri e settimanali, dei periodi di ferie e degli altri legittimi titoli di assenza.

FORMAZIONE

La formazione continua a rappresentare uno strumento – su cui le imprese del settore sono fortemente impegnate – essenziale in questa fase di trasformazione del settore bancario in cui cambiano ruoli, organizzazione del lavoro e sono richieste nuove competenze, anche alla luce dell'evoluzione tecnologica.

Il ccnl prevede un significativo pacchetto formativo annuale, la cui fruizione può essere ulteriormente agevolata dalle soluzioni messe a disposizione dalle moderne tecnologie, anche ai fini di una sua maggiore efficacia.

ABI è dunque disponibile a favorire:

- l'adozione di soluzioni adeguate all'obiettivo di una fruizione "efficace" ed "effettiva" della formazione a distanza;
- l'introduzione di soluzioni di Smart Learning, anche in una logica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

SALUTE E SICUREZZA

ABI è disponibile a individuare termini per la designazione dei componenti e per il conseguente avvio dei lavori della Commissione nazionale per la sicurezza prevista dal Verbale di accordo 4 febbraio 2016 in tema di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.