

1
BB

Poste Italiane SpA - Spedizione in abb. postale D.L. 353/03 (convertito in L. 27/2/04 n. 46) Art. 1, comma 2, DCB Roma

**Piattaforma di rinnovo
del CCNL 8 dicembre 2007
UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA**



DIRETTORE RESPONSABILE
Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE
Maria Angela Comotti
Roberto Ferrari
Giuseppe Ettore Fremder
Claudio Gulinello
Innocenzo Parentela
Aleardo Pelacchi
Angelo Peretti

Organo della FALCRI
Federazione Autonoma Lavoratori
del Credito e del Risparmio Italiani



Questo periodico è associato alla
Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale
di Roma n. 17196 del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

Redazione:
Roma, Viale Liegi, 48/b
Tel. 06.8416336-334-328-276
Fax 06.8416343
e-mail:
professionebancario@falcri.it

Impaginazione e stampa:
Eurolit S.r.l.
Via Bitetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137 - Fax 06.2005251

Anno XXIII
N. 4 aprile 2011
Chiuso in tipografia
il 26 aprile 2011
Tiratura: 26.000 copie

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli autori che ne sono pienamente responsabili e rappresentano il pensiero personale degli stessi. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.

SOMMARIO

N.4 APRILE 2011

	PREMESSA	3
	I TEMI DEL RINNOVO CONTRATTUALE	3
	Il ruolo delle banche	
	Ruolo ed identità della lavoratrice e del lavoratore	
	La partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori	
	La "dualizzazione": garantiti e precari	
	La responsabilità della lavoratrice e del lavoratore	
	Salute e Sicurezza. Lo stress lavoro-correlato e le differenze di genere	
	La giustizia distributiva	
	PARI OPPORTUNITÀ	6
	Commissioni pari opportunità	
	Discriminazioni Uomo/Donna	
	Diversamente abili	
	Part-Time	
	Sistemi premianti	
	Percorsi di carriera	
	AREA CONTRATTUALE	7
	MERCATO DEL LAVORO	8
	Contratto di apprendistato	
	Somministrazioni di lavoro	
	Contratto d'inserimento	
	RELAZIONI SINDACALI	9
	LA RESPONSABILITÀ DELLA LAVORATRICE E DEL LAVORATORE	10
	POLITICHE SOCIALI E POLITICHE DI SALUTE E SICUREZZA	10
	Aspettativa - Maternità	
	Lavoratore padre	
	Anzianità convenzionali	
	Legge 8/10/2010 n. 170	
	Comporto per malattia	
	Previdenza complementare	
	Salute e Sicurezza	
	ASSETTI PROFESSIONALI	13
	Aree Professionali e Quadri Direttivi	
	CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO	14
	Percorsi professionali e di carriera	
	Sistemi incentivanti	
	Premio aziendale	
	Garanzie volte alla sicurezza del lavoro	
	RIVENDICAZIONE ECONOMICA	15



Piattaforma di rinnovo del CCNL 8 dicembre 2007

**UN CCNL DOVE LA CENTRALITÀ DEL LAVORO TROVA
RISPOSTE NELLA STABILITÀ, NELL'IDENTITÀ E NELLA DIGNITÀ
PROFESSIONALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI.**

PREMESSA

UNITÀ SINDACALE presenta la piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale.

Molte le tematiche individuate tra cui ruolo ed identità delle lavoratrici e dei lavoratori, partecipazione alla vita dell'impresa, "dualizzazione" garantiti e precari, responsabilità delle lavoratrici e lavoratori, salute e sicurezza, giustizia distributiva, rimozione di tutte le forme di discriminazione, sistemi premianti, percorsi di carriera, contrattazione di secondo livello, una giusta rivendicazione economica.

Nella necessaria dimensione macro delle dinamiche economico-finanziarie, dove il ruolo delle banche è assolutamente preminente, anche il Contratto di lavoro di migliaia di lavoratrici e lavoratori delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali, assume un rilievo significativo nella misura in cui riesce ad inserirsi in modo sinergico e propositivo nelle contraddizioni e difficoltà concernenti le suddette dinamiche, con la riaffermazione del "valore lavoro" e della centralità della Persona.

In questo senso ci sentiamo di riconfermare e rilanciare i tre pilastri della precedente piattaforma rivendicativa:

- **Centralità del lavoro, qualità della prestazione e della vita;**
- **Riequilibrio salariale e distributivo;**
- **Responsabilità Sociale praticata dell'Impresa.**

L'obiettivo di un'azione ancora più forte del Sindacato a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, del loro ruolo e della loro professionalità ci porta ad indicare un quarto pilastro caratterizzante la nostra piattaforma di rinnovo contrattuale:

- **Identità, ruolo, lavoro vero e professionalità della Lavoratrice e del Lavoratore.**

La precarietà, gli eccessivi carichi di lavoro, l'annullamento delle figure professionali, la scarsa qualità e quantità dei percorsi formativi, le distorsioni introdotte dai sistemi incentivanti e dalle poli-

tiche di budget, le fusioni e le concentrazioni operate con motivazioni e risultati la cui positività per il Sistema e per la stessa clientela, in termini di riduzione dei costi, non sono facilmente individuabili, lo scorporo ed il decentramento di lavorazioni proprie del Settore, la cessione di rami d'azienda con interpretazioni forzate di leggi e regole poste a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti, sono tutti aspetti che certamente offuscano e sviscerano, fino ad annullarli, i valori che abbiamo voluto individuare nella nostra quarta direttrice.

I TEMI DEL RINNOVO CONTRATTUALE

Le Banche evidenziano che, dopo la crisi finanziaria, devono affrontare uno scenario complesso dove la necessità di rafforzare i margini patrimoniali incontra le difficoltà di una congiuntura economica ancora troppo debole per assicurare livelli di redditività soddisfacenti.

Le nuove regole di Basilea 3 introducono nuovi indicatori di liquidità e aumentano i requisiti e la qualità del capitale richiesto alle banche; le nuove tecnologie, unitamente al processo di digitalizzazione in atto nel Paese, continuano a modificare la domanda che diviene sempre più evoluta ed aperta a canali alternativi; la concorrenza degli operatori non bancari e il mutare dei sistemi di pagamento (in riferimento ai precedenti volumi di *business*) sono gli elementi che la Parte Datoriale pone come presupposto per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro che la Categoria non può condividere poiché improntati, ancora una volta, alla mera riduzione dei costi senza la contestuale progettazione del rilancio delle attività e del ruolo che il Sistema bancario dovrebbe avere, in particolare, nell'attuale contesto economico.

Il ruolo delle Banche

All'inizio di questa nostra premessa non a caso abbiamo fatto riferimento al ruolo delle Banche ed è indubbio che da lì occorrerebbe ripartire per dare

forza e contenuti all'identità e al ruolo del dipendente bancario all'interno di imprese che svolgono funzioni fondamentali per l'economia di un Paese. Non è certamente questa la sede in cui approfondire il quadro macro economico, vogliamo semplicemente sottolineare come la sostanziale perdita d'identità delle banche abbia aperto problematiche importanti sia nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori, che nei rapporti con la clientela. Problematiche che, rimaste irrisolte nel corso del tempo e nell'evolversi vorticoso del Settore, hanno finito per acuirsi ed ampliarsi. Rimanendo nella stringente attualità, possiamo dire che in questi ultimi anni tale elemento di incertezza identitaria è aumentato in modo esponenziale con il fenomeno delle fusioni e concentrazioni che hanno determinato i grandi Gruppi Bancari. Le motivazioni ufficiali di detto fenomeno di consolidamento le conosciamo: sinergie, riduzione dei costi, efficienza, concorrenza delle banche estere, libero mercato, ecc... Però i risultati non sono stati percepiti dai cittadini e dalle imprese e, certamente, il Sistema bancario è da alcuni anni sotto accusa, tanto che si è arrivati a parlare di "crisi reputazionale". Anche fra gli economisti non sono pochi quelli che avanzano dubbi e perplessità, tanto che alcuni arrivano ad affermare come **"alla base di un'acquisizione non ci sono strategie ben delineate, ma motivi assolutamente contingenti, magari di bilancio"**. L'aumento dimensionale delle nostre Banche sembra aver comportato anche un allontanamento dal territorio, dal tessuto economico, creando una visuale non più in grado di cogliere tutte le opportunità e le richieste provenienti dallo stesso, per concentrarsi su attività macro, più facili da individuare e capaci di produrre reddito nel breve periodo.

Ruolo e identità della Lavoratrice e del Lavoratore

Questa incertezza rispetto al ruolo delle Banche ha numerosi e complessi riflessi. L'aspetto che maggiormente ci interessa, come Sindacato, è che anche le colleghe ed i colleghi dipendenti ne subiscono pesanti conseguenze.

Le caratteristiche che da sempre erano proprie dei bancari - senso di responsabilità, appartenenza, orgoglio, fedeltà, motivazione, competenza, attenzione del cliente - oggi sembrano avere molto meno valore per le aziende.

Anche nel nostro Settore trovano ospitalità spinte che mettono seriamente **in discussione la centralità della figura tradizionale di lavoratrice/lavoratore intorno alla quale si è sviluppato il diritto del lavoro**. Si tratta di spinte che si manifestano nelle varie forme di flessibilità che si vanno

diffondendo, (*si pensi alla pluralizzazione delle forme contrattuali c.d. atipiche*), nelle innovazioni in materia dei compiti lavorativi, nella distribuzione dell'orario di lavoro, nei trattamenti retributivi, nella continua diminuzione degli organici, nella desertificazione delle professionalità, nel frequente e massiccio ricorso a procedure di esodo anche obbligatorie, nelle numerose e disinvolute cessioni di ramo d'azienda.

Ci sono, inoltre, anche forme di flessibilità che operano in senso riduttivo dell'area della subordinazione: si pensi allo sviluppo delle modalità di lavoro autonomo coordinate all'organizzazione produttiva, che spesso rappresentano ambigue riproposizioni del rapporto di dipendenza economica, nonché alle varie forme di decentramento delle attività produttive che vengono spostate in società create ad hoc o anche all'estero.

In conclusione il profitto non può e non deve prevalere sul diritto a lavorare in modo dignitoso, non può e non deve consentire ritmi e carichi di lavoro intollerabili, continue pressioni su obiettivi e risultati, incessante trasformazione dei processi produttivi ed organizzativi con il conseguente disorientamento personale e professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

La partecipazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori

Le problematiche illustrate aprono lo spazio a molti approfondimenti nella ricerca delle migliori soluzioni ed alcune, necessariamente, si collocano in uno scenario più ampio che investe l'intero mondo del lavoro. Una di queste, sicuramente, può essere identificata nella cosiddetta **"democrazia economica"**, e cioè nella partecipazione diffusa al governo delle imprese.

Il Sindacato deve necessariamente intervenire in una dinamica che vede sempre più ristrette oligarchie finanziarie condizionare fortemente le economie dei Paesi dell'Europa e del Mondo, l'occupazione, le retribuzioni, i processi della domanda e dell'offerta, l'etica della finanza.

Siamo convinti che per trovare pieno compimento, la democrazia rappresentativa debba poggiare su due elementi portanti: accanto alla democrazia partecipativa, urge trovare risposte lungimiranti alle non più rinunciabili istanze di democrazia economica.

Parlando di imprese bancarie questo tema, ovviamente, assume una configurazione ancora più preminente ed il ruolo del Sindacato diventa fondamentale nel fare proprie le istanze della *"stakeholder theory"* che, partendo dalla natura sociale dell'impresa, afferma la necessità che tutti gli *stakeholders*

- azionisti, clienti, dipendenti, fornitori, comunità di riferimento - partecipino al governo dell'impresa indipendentemente dal possesso azionario.

Per la sua rilevanza in termini di soggettività sociale, è pertanto necessario che l'impresa, e in particolare l'impresa bancaria, allarghi la propria *governance* ai rappresentanti degli *stakeholders* diversi dagli azionisti, a cominciare dai rappresentanti dei lavoratori. Le sedi di governo dell'impresa potranno in tal modo divenire effettivamente il momento di sintesi strategica delle istanze dei diversi portatori di interesse.

La "dualizzazione": Garantiti e Precari

Un altro aspetto che fortemente preoccupa Unità Sindacale nasce dal constatare come le risposte, che i sistemi nazionali danno per introdurre elementi di flessibilità, accentuino una dualizzazione del mercato del lavoro: da un lato le lavoratrici e i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato sono destinati a diminuire; dall'altro crescono i lavoratori precari in maniera esponenziale. Si tratta di una dinamica che il Sindacato non può accettare per le ovvie motivazioni e che, oltretutto, mette fortemente a rischio la coesione sociale.

La responsabilità della Lavoratrice e del Lavoratore

Per effetto della Crisi economica e dei numerosi scandali che hanno investito il mondo della finanza, abbiamo assistito al proliferare di normative tendenti ad elevare i livelli di controllo a cui sottoporre il Sistema bancario (es. la MIFID). Questo nuovo corso di trasparenza e rigore, con risultati che al momento lasciano molti dubbi sulla loro efficacia, ha sostanzialmente determinato l'individuazione di modalità applicative che hanno finito per scaricare sulle lavoratrici e sui lavoratori maggiori oneri e responsabilità. I dipendenti non sono stati messi in condizione di poter gestire con competenza, serenità e trasparenza le complesse disposizioni che le direzioni hanno trasmesso ai lavoratori.

Salute e Sicurezza. Lo stress lavoro-correlato e le differenze di genere

Non ci deve sorprendere, quindi, che anche in banca siano in forte aumento i fenomeni di stress lavorativo.

Si sta sempre più affermando un sistema di organizzazione del lavoro che, come sostenuto in letteratura economica, scivola sempre più massicciamente verso il processo incrementale del "più incentivi, più stress, più competizione, più pressione, più controlli, più conflitti di interessi". Le profonde trasformazioni del mercato del lavoro negli ultimi due decenni (a partire dal c.d. Pac-

chetto Treu del '97, in particolare) e la crisi economica che ha investito le economie avanzate, sono dunque all'origine di un accrescimento delle variabili in grado di incidere negativamente sul benessere nei luoghi di lavoro.

Secondo la guida operativa sulla "Valutazione e gestione del rischio da stress da lavoro-correlato" redatta dal Comitato Tecnico Interregionale delle ASL (PISLL), si registra un costante incremento delle situazioni di disagio lavorativo: si stima, infatti, che tra il 50 ed il 60% delle giornate di assenza sia dovuto allo stress lavorativo.

Puntuale riferimento dovrà essere fatto ai contenuti del D.Lgs. 81/2008, laddove si dedica particolare attenzione alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato con l'inserimento, all'interno dell'articolo 28 che definisce l'oggetto della valutazione del rischio, di uno specifico riferimento in tal senso.

Come la normativa afferma con chiarezza, ed in specifico nel documento elaborato dalla Commissione Consultiva permanente per la sicurezza approvato dal Governo il 17.11.2011, l'obiettivo è la prevenzione e sono molte le indicazioni che vengono fornite e che dovranno costituire un importante patrimonio per il prossimo rinnovo contrattuale.

Questo rinnovo contrattuale deve rappresentare, inoltre, un momento di svolta anche con riferimento alle differenze di genere, recependo la forte spinta, l'interesse e l'impegno promosso a tutti i livelli nelle strategie dell'Unione Europea e che anche in Italia ha trovato una concretizzazione sempre all'interno del D.Lgs. 81/2008 (art. 28). Il testo legislativo in parola, superando la tradizionale concezione di tutela della lavoratrice (legata prevalentemente o quasi esclusivamente alla maternità), introduce nella considerazione della materia di valutazione dei rischi, oltre allo stress lavoro correlato, anche "la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione".

La corretta analisi e applicazione degli strumenti di prevenzione dei rischi connessi alla differenza di genere e dell'impatto delle politiche di salute e sicurezza, sono elementi che favoriscono il miglioramento delle condizioni di lavoro e di produttività e il raggiungimento del benessere organizzativo fondamentale per la crescita di ogni azienda.

La giustizia distributiva

Ancora una volta dobbiamo sottolineare come sia stato il "fattore lavoro" ad assumersi importanti responsabilità che stanno consentendo al sistema del credito di superare la menzionata "crisi reputazio-

nale” certamente non ascrivibile ai lavoratori. In un contesto come quello attuale diventa inaccettabile continuare a porre il freno nei confronti di un **recupero salariale che assume, proprio come valore in sé, caratteri dell’irrinunciabilità**. Le risorse a disposizione del sistema bancario devono essere canalizzate in processi produttivi capaci di produrre una “ricchezza” stabile e sostenibile nel medio-lungo periodo. Non sono più accettabili manovre di bilancio di breve respiro incapaci di rispondere alle istanze del Paese, dell’occupazione e del lavoro ed alle necessità di riequilibrare il reddito disponibile delle famiglie. Non sono più accettabili stipendi e premi dei vertici aziendali di importi che si ottengono moltiplicando per centinaia di volte lo stipendio delle lavoratrici e dei lavoratori. Non è più accettabile che una significativa massa salariale sia erogata in termini assolutamente discrezionali e secondo criteri di incentivazione assolutamente non valutabili dal Sindacato. Unità Sindacale ritiene che gli incrementi retributivi legati alla produttività debbano essere governati anche dal Sindacato affinché possano rispondere correttamente al valore del lavoro prodotto, in un’ottica di qualità della prestazione, anche in stretta correlazione con la qualità del rapporto con la clientela.

PARI OPPORTUNITÀ

La valorizzazione della dimensione di genere è diventata ormai uno degli elementi caratterizzanti del nostro tempo.

A tutti i livelli, da quello Internazionale a quello Comunitario, per scendere a quello dei singoli Stati, le politiche di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze e di non discriminazione stanno compiendo passi avanti con una notevole produzione normativa e legislativa, eppure i risultati non sono altrettanto evidenti, come testimoniato dalla relazione presentata alla Commissione Europea il 18 novembre 2009 in tema di “Parità tra uomini e donne - 2010”.

Ad una legislazione avanzata non corrisponde, nella pratica, un’uguale affermazione della parità sostanziale.

Sussistono ancora forti differenze salariali e di progressione di carriera che penalizzano le donne.

Il Settore del credito nel nostro Paese, fino a pochi anni fa, era considerato un comparto con prevalenza di occupati di sesso maschile, ora, le donne rappresentano il 43% circa del totale dei dipendenti del Settore.

Dal 1997 al 2010 il personale femminile è cresciuto di oltre 12 punti percentuali in quanto vi è stata

una sostanziale parità di ingressi tra uomini e donne con contestuali cessazioni che hanno riguardato invece, per i due terzi, il personale maschile.

Il personale femminile, mediamente più giovane e con un titolo di studio superiore a quello maschile, è ancora fortemente penalizzato in relazione alle dinamiche di inquadramento e questo, sia in riferimento al totale dei Dirigenti, che nella presenza di colleghe nei Quadri Direttivi dove il gap rispetto agli uomini, particolarmente accentuato negli ultimi due livelli, è ingiustificato.

La valorizzazione e l’integrazione della dimensione di genere deve quindi rappresentare una priorità anche nel settore bancario, permeando concretamente tutte le politiche aziendali (progressione di carriera, formazione, previdenza complementare, orario di lavoro, ecc.), unitamente al criterio di non discriminazione diretta o indiretta introdotto dal D.Lgs. 5 del 2010 in recepimento della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006.

Improntare le politiche aziendali alla valorizzazione delle differenze e delle pari opportunità testimonia la centralità del principio di sostenibilità e compatibilità tradotta in opzione contrattuale e significa ancora ricercare soluzioni che promuovano un maggior equilibrio fra responsabilità familiari e professionali, oltre ad un’azione positiva per il superamento delle differenze retributive tra donne e uomini che ancora permangono anche nel nostro settore.

La normativa nazionale, che deve ritenersi integralmente recepita nel CCNL e nei CIA quale base per ulteriori incentivazioni in tema di conciliazione vita/lavoro e tutela delle persone diversamente abili, deve quindi essere ancor più rafforzata da interventi (*best practices*) da porre in atto nella contrattazione da parte delle aziende per far crescere anche nel settore bancario una concreta cultura di valorizzazione della genitorialità e della cura ed assistenza degli anziani e dei disabili, contribuendo così al progresso della società.

Capitolo importante per la cultura della condivisione della responsabilità familiare è quella dedicata alla legislazione sui congedi e i permessi ai padri, rafforzata anche dall’ultima direttiva europea 2010/18/UE sui congedi parentali (attuazione dell’accordo-quadro concluso tra le parti sociali a livello europeo tra BusinessEurope - UEAPME - CEEP e CES).

Commissioni Pari Opportunità

1. Commissione Nazionale mista sulle pari opportunità (art. 12 CCNL 2007).

In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta, e vista la sua specificità, la Com-

missione Nazionale mista sulle Pari Opportunità si riunisce in seduta congiunta, ABI e Organizzazioni Sindacali, almeno una volta l'anno.

2. Tra i compiti vanno aggiunti quelli di sensibilizzazione, studio e contrattazione per la rimozione delle discriminazioni e per l'attuazione a tutti i livelli del principio fondamentale di non discriminazione.

Vanno inserite anche le previsioni sulla tutela giudiziaria in caso di discriminazione.

Quanto detto al punto 1 e 2 troverà applicazione anche per quanto previsto all'art. 13 CCNL 2007 punto 1 (Commissioni P.O. a livello aziendale).

Discriminazioni Uomo/Donna

Vanno rimosse tutte le previsioni contrattuali che possano in qualsiasi modo costituire elemento di discriminazione diretta o indiretta e che vadano ad incidere sulla progressione di carriera (es. periodi di astensione facoltativa per maternità o per congedo parentale ai fini dell'anzianità di servizio per la progressione automatica, note di qualifica, ecc.), sulla prestazione lavorativa e sulla crescita professionale, sulla formazione continua e su quella mirata al reinserimento a seguito del rientro dalla maternità/paternità, congedo parentale o assenze di lungo periodo.

La formazione continua rappresenta per le lavoratrici e i lavoratori una reale possibilità per la crescita professionale, la progressione di carriera e la garanzia di occupabilità nel rispetto dei principi di pari opportunità.

La previsione di programmi di formazione e sviluppo mirati, strumenti di mentorship, bilancio di competenze continuamente aggiornato, programmi per il mantenimento del rapporto attivo con l'azienda nei periodi di assenza di medio/lungo periodo per consentire un immediato ed efficace reinserimento, sono punti non rinunciabili in questo rinnovo contrattuale.

Il nuovo Contratto dovrà prevedere misure specifiche, quali linee guida, buone prassi e codici di comportamento, volte a prevenire tutte le forme di discriminazione diretta o indiretta (previsione ex art. 50 bis D.Lgs. 5/2010) e di molestie sessuali, prevedendo efficaci misure di contrasto.

Diversamente abili

Le parti si impegnano a prevedere specifiche azioni volte alla rimozione degli ostacoli e delle barriere architettoniche per evitare la discriminazione nei confronti delle persone diversamente abili e favorirne la mobilità.

Va inserita nell'incontro annuale anche l'informativa per monitorare i percorsi formativi e di integrazione dei diversamente abili.

Piena tutela per le assunzioni dei disabili e mantenimento delle postazioni dei centralinisti non vedenti, punti che assumono, specie in momenti di crisi quale quello attuale, una vera e propria funzione sociale.

Aumento dell'indennità per i centralinisti non vedenti.

Part-time

Il P.T. è uno strumento che svolge una funzione sociale fondamentale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e non può costituire fonte ed elemento di discriminazione, in particolare ai fini delle note di qualifica, dello sviluppo professionale, degli automatismi e delle progressioni di carriera.

Va reso un diritto esigibile il part-time per i genitori di figli disabili e per quelli con bambini fino al terzo anno di età.

Sistemi premianti

Introduzione della "gestione della diversità".

Percorsi di carriera

Individuazione di norme per tutelare l'accesso, al personale femminile, ad inquadramenti più elevati in condizioni di reale parità.

AREA CONTRATTUALE

Premessa

Unità Sindacale innanzitutto ribadisce che il Contratto del credito si applica ai dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie ed ai dipendenti delle imprese controllate che svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 385/93, o strumentale, ai sensi degli artt. 10 e 59 del medesimo decreto. Riconferma altresì che le attività di assistenza, consulenza, promozione e supporto, effettuate per via telefonica e/o telematica alla clientela esterna ed alle funzioni interne aziendali o di gruppo (call center, contact unit e/o banca telefonica etc.) sono ricomprese nelle attività bancarie fondamentali.

Tale "Premessa" è indispensabile per evitare che il Contratto del credito subisca un progressivo processo di smantellamento attraverso il massiccio ricorso a strumenti quali la delocalizzazione e la cessione del ramo d'azienda.

Per quanto attiene ai processi di delocalizzazione e di outsourcing da parte delle Banche, appare evidente che non hanno originato alcun beneficio né alle lavoratrici ed ai lavoratori, né al sistema nella sua generalità. Non vi è stato alcun aumento della professionalità dei lavoratori coinvolti, e, in al-

cuni casi, queste scelte si sono rivelate errate sia sotto il profilo economico che strategico, costringendo alcune Aziende o Gruppi a clamorose inversioni di marcia.

Come era, peraltro, facilmente prevedibile, la delocalizzazione e l'outsourcing hanno comportato per il nostro Paese una diminuzione dei posti di lavoro ed un aumento della precarietà anche per effetto del superamento delle tutele relative all'area contrattuale di appartenenza ampliando la platea dei lavoratori sfruttati. Per tutte queste motivazioni, Unità Sindacale ritiene che questi processi debbano essere limitati ad una ristrettissima casistica e, comunque, senza prescindere dal garantire, anche attraverso appositi incontri di confronto con i Comitati Aziendali Europei (CAE), l'applicazione dei principi sui diritti umani, sulla sicurezza sul lavoro, sulla libertà associativa, sulle libertà sindacali, sulle pari opportunità, sulla formazione permanente e sul rispetto dell'ambiente, anche prevedendo opportune dichiarazioni congiunte tra rappresentanti delle aziende e delle lavoratrici e dei lavoratori.

Qualora venga avviata la cessione di ramo d'azienda dovrà essere garantita la stabilità del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti anche quando la cessione avviene verso aziende esterne al gruppo bancario.

Dovrà quindi essere assicurata attraverso appositi accordi la ricollocazione degli interessati all'interno dell'azienda d'origine in caso di cessazione, cessione o crisi del cessionario con ricadute sui lavoratori.

Per quanto riguarda la cessione di ramo d'azienda comprendente correlati contratti d'appalto di attività, così come per i semplici contratti d'appalto, occorre prevedere, al fine di tutelare l'occupazione, forme di controllo che impediscano l'elusione del principio di responsabilità degli appaltanti, oltre ad evitare che l'appalto stesso possa trasformarsi in una fittizia interposizione di mano d'opera e/o possa causare la mancata successiva applicazione del Contratto del credito.

Sempre riguardo al capitolo appalti vanno quindi ampliate le informative al Sindacato sia a livello centrale che periferico e vanno attivate forme di coinvolgimento del Sindacato stesso a livello decisionale, al fine di consentire interventi concreti qualora le capacità economiche, morali, etiche e strumentali dell'appaltatore o, degli eventuali subappaltatori, non vengano considerate tali da garantire le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti.

Distacco: l'uso di questo strumento dovrà trovare forme di garanzia e tutela ulteriori.

I principali interventi dovranno riguardare capitoli come la mobilità territoriale, la formazione, la

tutela sindacale e, soprattutto in correlazione con la durata, le motivazioni.

In particolare andranno curati gli aspetti legati al rientro dal distacco. In questo senso risulta fondamentale il ruolo della formazione come tutela della professionalità e come mezzo per facilitare la migliore collocazione del lavoratore sia da un punto di vista delle mansioni sia del luogo di lavoro.

MERCATO DEL LAVORO

La battaglia che Unità Sindacale sta conducendo contro i danni che la precarietà del lavoro sta producendo, ormai non più solo tra i giovani, ma all'interno delle famiglie e della società in senso lato, prosegue laddove si apre ogni spazio e possibilità di discussione.

In nome dell'auspicata flessibilità si è prodotta una precarietà del rapporto lavorativo che comporta innumerevoli disagi nella vita quotidiana ed incertezze sul futuro di intere generazioni di lavoratrici e lavoratori, mettendo a repentaglio lo stesso istituto sociale della famiglia, perno della convivenza civile.

Le critiche e le autocritiche sempre più unanime e trasversali provenienti dal mondo della politica, dell'economia, dagli ambienti accademici ed intellettuali riguardo all'applicazione ed all'utilizzo della precarietà nel mondo del lavoro attraverso le disposizioni normative vigenti (in primis la legge 30/2003 ed il D.Lgs. 276/2003, fino ai ripetuti attacchi all'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori) ci convincono ulteriormente della necessità di intervenire anche su quanto previsto dall'attuale CCNL.

Ai giovani va restituita prospettiva e dignità e attraverso loro va rilanciato il futuro del nostro Paese e del nostro Settore.

Diviene quindi indispensabile, attraverso apposito impegno, chiudere definitivamente a quelle forme di precarietà previste dalla legge 30 e fino ad oggi non utilizzate o sottoutilizzate nel settore del credito.

La premessa contenuta all'interno del CCNL capitolo IV "Politiche Attive per l'Occupazione" afferma testualmente:

"Le Parti confermano che la strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata:

- a non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici;
- a favorire l'occupazione stabile;
- a favorire le esigenze di flessibilità delle imprese che operano in un mercato aperto e competitivo, anche internazionale."

Proprio alla luce di quanto sopra espresso e tenendo conto della pressoché totale stabilizzazione dei contratti di lavoro del personale assunto come “Apprendistato professionalizzante” o “Contratto di inserimento”, va introdotta una norma che disciplini chiaramente la trasformazione di questi contratti, alla scadenza, in contratti a tempo indeterminato.

Anche alla luce del crescente utilizzo di “tecnologia avanzata” e della conseguente diminuzione del numero dei dipendenti nelle banche, va prevista per il contratto di apprendistato professionalizzante una durata massima di tre anni.

Per le lavoratrici ed i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato vanno individuati percorsi legati al tempo di utilizzo ed alla valutazione, che prevedano alla scadenza l’assunzione a tempo indeterminato degli stessi.

In diverse occasioni l’utilizzo dello *stage* è avvenuto in palese contrasto con le attuali norme di legge che lo regolano; diviene quindi necessario che ogni azienda regolamenti con il Sindacato l’utilizzo degli stagisti, le modalità di reclutamento ed il correlato progetto formativo.

Contratto di Apprendistato (Art. 28 CCNL 08/12/2007)

1. Ridurre la durata a 3 anni.
2. Annullare il sottoinquadramento di un livello fin dall’inizio del rapporto;
oppure
2.1 Mantenere il sottoinquadramento di un livello ma garantire sin dall’inizio del rapporto e per tutta la durata dello stesso il trattamento economico pari, al netto, al livello retributivo al cui conseguimento è finalizzato il contratto stesso.
3. Riconoscere ai lavoratori di cui all’art. 2, comma 3, primo alinea, lo stesso inquadramento e lo stesso trattamento economico;
oppure
3.1 Prevedere per i lavoratori di cui all’art. 2, comma 3, primo alinea, un inquadramento di 2 Area 3° Livello per il primo biennio e di 3 Area 1° Livello per il periodo successivo.
4. Riconoscere l’intero periodo di apprendistato ai fini della maturazione dell’anzianità di servizio, degli scatti di anzianità e degli automatismi.
5. Abrogare la possibilità di riconoscere nel monte ore di formazione contrattuale anche quelle svolte in modalità *e-learning* e *on the job*.

Somministrazione di Lavoro (Art. 29 CCNL 08/ 12/2007)

1. Ridurre i limiti di personale con contratto di somministrazione rispettivamente dall’attuale 5% al 3% (per le imprese con più di 1.500 dipendenti) e dall’attuale 8% al 5% (per le imprese fino a 1.500 dipendenti).

Contratto di Inserimento (Art. 30 CCNL 08/12/ 2007)

1. Inserire gli stessi criteri di computo previsti per gli apprendisti e quindi prevedere che i lavoratori assunti con contratto di inserimento siano computati ai fini di quanto previsto dall’accordo sulle libertà sindacali (07 luglio 2010)¹.
2. Aumentare il quantitativo di formazione teorica (attualmente non inferiore a 16 ore) a 24 ore.
3. Prevedere un’estensione del limite minimo (attualmente di 70 giorni) per il trattamento di malattia e infortunio non sul lavoro.
4. Ridurre la possibilità di sottoinquadrate (rispetto alla normativa in vigore²) ad un solo livello rispetto alla categoria spettante.
5. Eliminare l’esclusione della commutabilità del periodo di inserimento per “*gli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e per la mobilità professionale disciplinata da clausole di contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo*”³.

RELAZIONI SINDACALI

Unità Sindacale ribadisce la centralità del Contratto Nazionale di Lavoro quale elemento unificante il Settore delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali e fonte ineludibile di riferimento per i trattamenti economici e normativi delle lavoratrici e dei lavoratori ivi operanti.

Si conferma la necessità di un rafforzamento delle relazioni sindacali a tutti i livelli. Questa impostazione trova conferma anche nel recente passato dove l’azione responsabile delle Organizzazioni Sindacali ha consentito il superamento di gravi difficoltà che il sistema del credito è stato chiamato ad affrontare.

Il ruolo del Sindacato deve potersi esplicare compiutamente attraverso un sistema di relazioni che lo vedano protagonista di quel ruolo sociale in-

¹ Possibilità prevista dall’art. 59, comma 2, D.Lgs. 276/03.

² Art. 59, comma 1, D.Lgs. 276/03.

³ Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 sui contratti di inserimento. Appendice 9 al CCNL 8/12/2007.

ludibile, nel rapporto fra impresa e lavoratrici/lavoratori, garantito dalla stessa Carta Costituzionale. Quando questo ruolo si affievolisce, le conseguenze negative sono ben evidenti per l'impresa stessa e per la società in generale.

Il Contratto Nazionale deve rafforzare le prerogative sindacali di confronto, presidio e controllo e, come appare dalle richieste contenute nella presente Piattaforma rivendicativa, ampliare il ruolo negoziale del Sindacato in alcune materie dove la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori deve necessariamente essere salvaguardata attraverso un mandato pieno di rappresentanza.

LA RESPONSABILITÀ DELLA LAVORATRICE E DEL LAVORATORE

La crisi economica e i numerosi scandali che hanno investito il mondo della Finanza hanno comportato una maggiore attenzione a cui le banche sono sottoposte anche in termini di produzione legislativa e di controllo (es. MIFID).

Il proliferare di una moltitudine di normative, che hanno l'obbiettivo di fornire maggiore informativa e tutela per il cliente, si è tradotto in maggiori oneri e responsabilità a cui la banca è chiamata a rispondere.

Il rischio che si sta delineando è che questi maggiori oneri e responsabilità vengano scaricati, in gran parte, sulle lavoratrici e sui lavoratori o con interpretazioni per loro penalizzanti e/o eludendo risposte reali e concrete in termini di organizzazione del lavoro, informazione, formazione ed assistenza.

Unità Sindacale ritiene che il nuovo Contratto Nazionale debba necessariamente affrontare il tema della tutela delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti chiarendo, innanzitutto, i diversi livelli di responsabilità ed i ruoli e le mansioni che ognuno è chiamato ad espletare, in coerenza con un sistema di inquadramenti ben delineato.

L'aspetto organizzativo, poi, risulta essenziale e capace di risolvere gran parte delle problematiche che stanno insorgendo. La strumentazione informatica, soprattutto, può risultare particolarmente efficace, mettendo a disposizione programmi capaci di guidare correttamente la lavoratrice ed il lavoratore durante le varie operazioni con la clientela, impedendo, a monte, qualsiasi errore operativo che comporti violazione di leggi o normative.

Fondamentale, ovviamente, anche il ruolo dell'informazione, formazione ed assistenza delle lavoratrici e dei lavoratori, che devono essere compiutamente resi edotti rispetto alle loro mansioni, com-

piti, responsabilità, riferimenti gerarchici e di assistenza, caratteristiche dei prodotti finanziari e modalità di offerta alla clientela secondo le varie tipologie.

L'informazione e la formazione devono essere continue e prevedere adeguati spazi temporali, durante il normale orario di lavoro, che consentano alle lavoratrici ed ai lavoratori un corretto apprendimento, che dovrà essere assistito, attraverso dei tutor, e periodicamente verificato.

Su questi aspetti il Contratto Nazionale dovrà fornire precisi riferimenti, che saranno poi tradotti e attuati in specifici accordi a livello aziendale o di gruppo bancario.

POLITICHE SOCIALI E POLITICHE DI SALUTE E SICUREZZA

Nel riaffermare il ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori e l'elemento imprescindibile della loro valorizzazione quale elemento strategico per la crescita e lo sviluppo aziendale, va da sé che tale obiettivo presuppone l'effettiva, reale parità delle opportunità di sviluppo professionale.

Nell'organizzazione del lavoro è necessario porre in atto tutte quelle misure in grado di favorire un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in modo da ridurre il divario tra donne e uomini, migliorando la qualità dell'ambiente di lavoro e affrontando così il tema della composizione di genere della popolazione bancaria.

Le aziende vanno sensibilizzate ad adottare reali strumenti di Responsabilità Sociale d'Impresa, che non siano solo mere enunciazioni all'interno dei Bilanci Sociali.

La legislazione e le normative europee e nazionali forniscono, peraltro, la possibilità di inserire nelle previsioni contrattuali ulteriori miglioramenti riguardo a permessi, malattie e infortuni, maternità, obblighi di leva e servizio civile, ecc.

Riteniamo, quindi, corretta la richiesta di introdurre un monte ore annuale di 5 giorni di permessi retribuiti anche frazionabili, in aggiunta a quanto già eventualmente previsto a livello aziendale, ed usufruibili per motivi familiari nei casi di famiglie monoparentali: inserimento dei bambini al nido o alla scuola materna, cura di genitori anche non conviventi, assistenza dietro presentazione di certificato medico dei figli fino a 8 anni, ecc.

Aspettativa - Maternità

Periodo di aspettativa non retribuita di 3 mesi da fruirsì, anche in via non continuativa, in aggiunta rispetto ai congedi parentali previsti.

Sempre nell'ottica di armonizzare i tempi di vita e

del lavoro, dovrà essere valutata a livello aziendale la possibilità di realizzare asili nido aziendali e/o convenzioni con strutture operanti sul territorio in raccordo con le politiche territoriali esistenti.

Lavoratore padre

Prevedere per il lavoratore padre, in attesa della direttiva europea sui congedi parentali, un periodo di 2 settimane (14 gg.) con stipendio pieno “da prendere, dopo il parto della partner o durante il periodo del congedo di maternità”.

Sempre in tema di conciliazione tempi di vita e di lavoro, va inserita la previsione che il periodo di astensione per il padre lavoratore, che voglia usufruire del congedo parentale in conformità della normativa vigente, possa decorrere dal giorno della nascita della/del figlia/o nei casi in cui la madre non usufruisca del congedo di maternità.

Anzianità convenzionali

Riconoscimento dell'anzianità convenzionale legata al conseguimento delle lauree specialistiche e vecchio ordinamento a tutte le lavoratrici ed i lavoratori indipendentemente dalla data di assunzione e conseguimento.

Legge 8 ottobre 2010 n. 170

Tale legge stabilisce “nuove norme in materia di disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico”. All'art. 1 comma 1, “riconosce la dislessia, la disgrafia, la disortografia e la discalculia quali disturbi specifici dell'apprendimento, di seguito denominati DSA, che si manifestano in presenza di capacità cognitive adeguate, in assenza di patologie neurologiche e di deficit sensoriali, ma possono costituire una limitazione importante per alcune attività della vita quotidiana”.

La legge suddetta prevede per i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa il diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili. Le modalità dovranno essere determinate dai contratti collettivi dei comparti interessati.

Risulta quindi importante e qualificante per la conciliazione tempi di vita e di lavoro l'inserimento di una espressa previsione contrattuale riguardo la fruizione di tale previsione legislativa con il diritto ad usufruire di orari flessibili che consentano l'assistenza.

Comporto per malattia

Miglioramento complessivo della normativa.

Previdenza Complementare

La previdenza complementare è stata interessata negli ultimi anni da un serie di interventi legisla-

tivi caratterizzati da un atteggiamento anche contraddittorio circa la funzione che la stessa deve assumere all'interno del sistema previdenziale in generale. Si è assistito, infatti, a disposizioni normative che hanno enfatizzato la funzione pubblica della previdenza complementare avvicinandola a quella obbligatoria e facendola rientrare nell'alveo dell'art. 38, comma 2 della Costituzione ad altre che, al contrario, ne hanno valorizzato solo la complementarietà di prestazione escludendone la funzione pubblica e valorizzandone, invece, l'aspetto privatistico, con conseguente collegamento all'art. 38, comma 5 della Costituzione (si pensi alla libertà di adesione che caratterizza la previdenza complementare rispetto all'adesione obbligatoria per il sistema pubblico). Attribuire alla previdenza complementare una funzione pubblica piuttosto che una privata, assume rilevanza anche ai fini del ruolo che in tale contesto può assumere la contrattazione collettiva e, quindi, sulle iniziative che è possibile intraprendere.

In tal senso si ritiene necessario ripartire dai contenuti della piattaforma precedente in tema di solidarietà generazionale.

“La solidarietà generazionale, in virtù della quale è stato innalzato il contributo per la previdenza complementare alle lavoratrici ed ai lavoratori assunti post 19 dicembre 1994, dovrà diventare effettivamente esigibile e dovrà essere estesa a tutti gli assunti dopo il 29 aprile 1993, data di riferimento della riforma previdenziale Amato.”

Pertanto, in considerazione dell'importanza della materia ed in particolare del ruolo del cosiddetto secondo pilastro, si chiede la previsione di un contributo minimo del 3% per tutti ed un concreto impegno per valorizzare la trattativa del CIA.

Altra problematica che ha assunto particolare importanza negli ultimi anni riguarda il personale interessato da cessioni di ramo d'azienda. In una risposta ad un recente quesito la COVIP ha ribadito una posizione, già affermata in passato, in cui osserva che *non può ritenersi realizzata una situazione di «perdita dei requisiti di partecipazione» e non possono, pertanto, attivarsi quelle clausole statutarie che consentirebbero il riscatto della posizione individuale, laddove l'operazione di trasferimento di ramo d'azienda sia accompagnata dalla pattuizione, formalizzata in un accordo collettivo, dell'impegno del nuovo datore di lavoro di continuare la contribuzione alle forme pensionistiche collettive d'iscrizione dei lavoratori*: al fine di evitare conseguenze negative derivanti dall'eventuale cambiamento della situazione, occorre prevedere espressamente la formalizzazione del mantenimento dell'iscrizione al fondo.

Pertanto, si chiede di favorire il mantenimento del legame con le forme pensionistiche di provenienza, nelle operazioni di cessione di ramo d'azienda. Altro aspetto importante è quello della destinazione del trattamento di fine rapporto alla previdenza complementare, anche se questo non afferrisce propriamente alla trattativa di rinnovo del CCNL.

Se l'integrale destinazione del Tfr assume una notevole rilevanza per i lavoratori con minore anzianità lavorativa, in considerazione del notevole ridimensionamento in futuro del trattamento pensionistico obbligatorio e nello stesso tempo delle difficoltà di sottrarre somme consistenti alla propria retribuzione per finanziare la previdenza complementare, diversa è la valutazione per il personale con una maggiore anzianità contributiva. In tale fattispecie, la rigidità delle disposizioni in materia di conferimento del trattamento di fine rapporto potrebbe rappresentare un disincentivo alla destinazione dello stesso ai fondi pensione. Si ritiene opportuno condividere tale principio anche con Controparte e promuovere delle azioni volte a permettere una maggiore flessibilità per il conferimento del Tfr sia lasciando al lavoratore la possibilità di decidere la percentuale di Tfr da conferire, sia prevedendo la possibilità di rivedere nel tempo tale scelta.

Salute e Sicurezza

In questi ultimi anni il "rischio rapina" è stato oggetto di incontri e confronti tra il Comitato Tecnico Interregionale delle ASL (PISLL), l'ABI ed i Sindacati fino a produrre il documento denominato "Linee d'indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine", documento condiviso dalle parti ed oggetto di ulteriori approfondimenti successivi alla sua presentazione.

Sempre recentemente ed in seguito a quanto disposto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08, il Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro ha presentato la guida operativa riguardante la "valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato".

Unità Sindacale ritiene indispensabile ed inevitabile che il rischio rapina, lo stress lavoro-correlato e la differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione, trovino idonee previsioni e norme all'interno del nuovo CCNL.

Tali materie dovranno, poi, essere oggetto di accordi applicativi con le Segreterie degli Organi di Coordinamento Aziendali e trovare spazio anche nell'ambito della Contrattazione Integrativa Aziendale.

Il bagaglio di esperienze delle RSA ed il ruolo che esse possono svolgere riguardo il rischio rapina, proprio attraverso la conoscenza diretta del territorio e delle lavoratrici e dei lavoratori presenti all'interno delle agenzie, va utilizzato e valorizzato attraverso un maggiore coinvolgimento sulla prevenzione ed una dettagliata informativa sugli eventi criminosi.

Questo tema, che presenta aspetti delicati ed è connotato da una significativa pericolosità anche per la clientela presente all'interno dei locali va affrontato mediante un'imprescindibile intensificazione del confronto con il Sindacato a tutti i livelli.

Il nuovo CCNL dovrà quindi prevedere che le RSA dell'unità produttiva dove ha avuto luogo una rapina vengano informate dalla Direzione locale dell'accaduto in tempo reale attraverso apposita relazione. Qualora non fossero presenti RSA, si informerà la Segreteria dell'Organo di Coordinamento.

Sempre per quanto attiene il "rischio rapina", in apposito incontro dovrà essere fornita alle Segreterie degli Organi di Coordinamento dettagliata informativa riguardante gli eventi criminosi avvenuti nelle agenzie.

Tenendo conto del documento elaborato dal Comitato Tecnico Interregionale PISLL - "linee d'indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine" - le aziende si devono impegnare a rivedere con le Organizzazioni Sindacali gli attuali accordi in materia di sicurezza e, in particolare, sul "rischio rapina".

Per Unità Sindacale il massimo impegno va diretto nel ricercare tutte le misure antirapina che, anche attraverso una sapiente combinazione, garantiscano il miglior risultato possibile.

È indispensabile che, attraverso una puntuale formazione e chiare disposizioni aziendali, i colleghi siano a conoscenza che durante l'evento criminoso vanno assunti determinati comportamenti, tutti orientati a facilitare la rapida ed incruenta conclusione della rapina e l'uscita dei rapinatori. Per questo motivo andranno rimosse dalle agenzie tutte le strumentazioni di allarme collegate alle Forze dell'Ordine non protette.

È sempre più diffusa l'apertura di filiali con organico composto da 2 o 3 lavoratori; questo comporta un evidente aumento delle possibilità di avere agenzie presidiate da una sola persona, con inconfutabili pericoli sia per la sua incolumità che per la sua salute (es. rapine, incendi, emergenze, malori, ecc...).

Dovrà essere previsto, per tali motivazioni, esplicito divieto, senza possibilità di deroga, di aprire al pubblico agenzie con all'interno un solo dipendente.

Tutte le lavoratrici ed i lavoratori che svolgono la propria attività professionale quotidiana in una postazione dotata di videoterminale devono avere diritto ad essere sottoposti a visita oculistica.

Lo stress legato all'attività lavorativa è un malessere altamente diffuso; in Italia la percentuale di soggetti interessati da fenomeni di stress è superiore alla media europea (27% rispetto al 22%).

Il punto di partenza non può che essere l'Accordo europeo dell'8 ottobre 2004, al quale il D.Lgs. 81/2008 fa espresso riferimento, e che opera una netta distinzione tra stress sul lavoro e stress lavoro-correlato, riferendo quest'ultimo essenzialmente a tutti quei fattori direttamente correlati all'attività lavorativa, quali:

- l'organizzazione del lavoro (*pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.*);
- fattori ambientali (*esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.*);
- comunicazione (*incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.*);
- fattori soggettivi (*pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.*).

Come accennato in precedenza la Commissione Consultiva ha elaborato un documento finale nel Novembre 2010 e, successivamente il 18.11.2011, è stata emanata dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali una circolare dove, tra l'altro, si stabilisce che dal 1.1.2011 le Aziende devono effettuare la valutazione dello stress lavoro-correlato riportandone i risultati sul DVR (Documento Valutazione Rischi).

È stato stabilito inoltre, che possono essere causa di stress lavoro-correlato anche fusioni, riconversioni, cessioni, accorpamenti, esodi, outsourcing, precarietà, pressioni commerciali, sanzioni, ritmi, carichi di lavoro, percorsi di carriera, violenze, molestie etc.

È del tutto evidente che per fronteggiare e prevenire il rischio di stress da lavoro-correlato, le Aziende si dotino di una struttura e di un'organizzazione adeguata, capace di intercettare tutte le situazioni che sono in grado di generarlo.

Il tema dello stress da lavoro correlato dovrà trovare adeguata collocazione nel Contratto Integrativo Aziendale e/o in accordi ad hoc al fine di condividere le linee guida per la prevenzione e la gestione dei fenomeni di stress da lavoro correlato.

Dovranno, inoltre, essere previsti appositi incontri periodici con le OO.SS. al fine di valutare la situazione nelle varie unità produttive, nonché l'efficacia dei programmi e degli interventi concordati.

ASSETTI PROFESSIONALI

Aree Professionali e Quadri Direttivi

Il recupero di identità e ruolo del dipendente bancario, l'affermazione del valore del suo lavoro e della sua professionalità, costituiscono un aspetto essenziale di questo rinnovo contrattuale.

I continui e veloci cambiamenti che si susseguono nel nostro Settore e la necessità di essere preparati a rispondere con efficacia ad un mercato in costante evoluzione, devono costituire motivo per puntare con decisione e convinzione alla valorizzazione delle "risorse umane". Investire sulla professionalità delle donne e degli uomini che lavorano in banca è la migliore risposta che il sistema del credito può dare al nostro Paese e non, certamente, proseguire sulla strada di una crescente destrutturazione ed impoverimento economico, professionale e normativo della categoria.

Per tutti questi aspetti, il concetto della formazione continua per tutto l'arco del percorso lavorativo rimane un principio ineludibile e fondamentale per la tenuta stessa di tutto il Sistema.

Occorre tornare a fare chiarezza nella definizione delle mansioni svolte da ogni lavoratrice e lavoratore, impedendo confusioni di ruolo e responsabilità.

Il lavoro bancario necessita di livelli di responsabilità e professionalità sempre più elevati e a tutto ciò devono corrispondere i giusti riconoscimenti economici tabellari. Questo aspetto non può essere sostituito o confuso con il sistema incentivante o con interventi *ad personam*.

Dovranno essere individuati percorsi formativi finalizzati ad una crescita professionale che coinvolgano le lavoratrici ed i lavoratori delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, in una logica di sviluppo armonico e nel rispetto delle Pari opportunità di crescita per tutti, con particolare attenzione al passaggio tra le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi ed al cambiamento di mansioni. Occorre realizzare questo attraverso la negoziazione aziendale, nell'ambito della quale vanno anche individuati percorsi di carriera legati alle mansioni svolte, che permettano con trasparenza, attraverso il riconoscimento della professionalità, il dovuto recupero salariale ed il giusto inquadramento.

Vanno contrattati e determinati in azienda i profili professionali corrispondenti a tutti i diversi livelli dei Quadri e le posizioni connesse ai ruoli

chiave, anche con riferimento al personale delle Direzioni Generali.

I preposti a succursale devono necessariamente essere Quadri Direttivi.

Il riconoscimento del maggior tempo lavorato per i Quadri Direttivi deve trovare modalità certe di individuazione e remunerazione attraverso apposita negoziazione da tenersi a livello aziendale. Si tratta di attuare un principio inderogabile sancito anche dalla nostra Costituzione: **il lavoro deve sempre essere retribuito.**

L'attuale sistema non ha funzionato. Il concetto di autogestione dell'orario di lavoro può avere una sua valida applicazione ma non può, certamente, causare il mancato pagamento delle ore lavorate e non recuperate.

Nel caso di sostituzione di posizioni di Quadri Direttivi senza diritto alla conservazione del posto da parte di lavoratrici e lavoratori delle Aree Professionali, l'inquadramento al livello superiore deve avvenire dopo 3 mesi.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Il nuovo CCNL dovrà rilanciare la contrattazione integrativa aziendale, tenendo anche conto delle previsioni dell'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'accordo-quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Le materie demandate alla contrattazione integrativa aziendale, quindi, devono essere ampliate e ricomprendere anche le seguenti:

Percorsi professionali e di carriera

La contrattazione integrativa dovrà individuare percorsi formativi finalizzati alla crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, in una logica di sviluppo armonico, nel rispetto delle pari opportunità e con particolare attenzione al passaggio tra le Aree Professionali e i Quadri Direttivi e al cambiamento di mansioni. In parallelo alla crescita professionale vanno individuati percorsi di carriera trasparenti legati ai ruoli ricoperti.

Vanno contrattati, inoltre, i profili professionali corrispondenti a tutti i diversi livelli dei Quadri Direttivi e le posizioni connesse ai ruoli chiave.

Sistemi incentivanti

I sistemi incentivanti saranno definiti dalla contrattazione integrativa secondo principi di oggettività, trasparenza e certezza. L'incentivazione dovrà essere correlata ad obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati al gruppo di lavoro.

Si dovranno inoltre riconoscere in modo sostanziale i contributi indiretti delle colleghe e dei colleghi al raggiungimento del risultato, affinché nessun lavoratore rimanga escluso dalla possibilità di conseguire l'incentivo.

Per le materie già comprese nella contrattazione di secondo livello, invece, si precisa quanto segue.

Premio aziendale

La norma dovrà ricomprendere le previsioni in tema di salario variabile contenute nel citato Accordo interconfederale:

“Rispetto alla contrattazione aziendale con contenuti economici, il premio variabile sarà calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale, le parti esamineranno preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione.”

Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

Le materie relative al “rischio rapina” e allo “stress lavoro correlato” dovranno trovare specifica disciplina all'interno della Contrattazione Integrativa Aziendale. In particolare si dovrà tener conto del documento elaborato dal Comitato Tecnico Interregionale PISLL - “Linee d'indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine” e di quello del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, in applicazione di quanto disposto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08, “Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato”.

RIVENDICAZIONE ECONOMICA

Ancora una volta dobbiamo sottolineare come sia stato il “fattore lavoro” ad assumersi, grazie al contributo fondamentale fornito con impegno e professionalità dalle lavoratrici e dai lavoratori, quelle sostanziali responsabilità che stanno consentendo al Sistema del credito di superare la menzionata “crisi reputazionale” e l’attuale crisi finanziaria. In un contesto come quello attuale diventa pertanto inaccettabile continuare a rinviare l’ineludibile recupero salariale indispensabile affinché si gettino le basi per affermare il principio fondamentale della giustizia distributiva.

Unità Sindacale, al fine di proporre la giusta rivendicazione economica, intende partire da un’analisi estremamente sintetica di due problemi strutturali presenti nel nostro Paese: la **questione fiscale** ed i **bassi salari**.

Il tema del “*cuneo fiscale*” è, evidentemente, un problema che andrebbe definitivamente affrontato e risolto. Il costo vivo sostenuto da parte delle aziende per il lavoro dipendente è il più alto tra tutti i Paesi aderenti all’OCSE, mediamente occorre **moltiplicare per 1,6** la retribuzione lorda per ottenere la cifra indicativa del costo unitario sostenuto da un’azienda per mantenere la collaborazione da parte del dipendente: sembra evidente che questo, in un’ottica di mercati competitivi globalizzati non sia più sostenibile.

Il risparmio sul mero costo del lavoro dovrebbe essere ottenuto mediante una riduzione della pressione fiscale sul lavoro dipendente (IRAP e addizionali IRES).

Il Sindacato e la Parte Datoriale devono poter rappresentare un unico interesse, capace di influenzare opportunamente le decisioni del Governo, in merito alla riforma fiscale atta al rilancio dell’economia che non può e non deve passare a discapito delle lavoratrici e dei lavoratori che oggi vedono già fortemente compressa la loro capacità di spesa e di investimento bloccando, di fatto, la creazione di quel mercato interno che permetterebbe ad una Nazione sana di superare molto più agevolmente qualsivoglia stato di crisi globale.

Per ciò che concerne il salario occorre precisare che con l’accordo concertativo del 1993, che legò le progressioni retributive al parametro dell’inflazione programmata, è stato introdotto il principio, caro a Keynes, della flessibilità verso il basso dei salari che ha permesso, in tempi di svalutazioni e monetizzazione del debito Sovrano, di contenere gli *shock* inflattivi e mantenere una certa competitività.

Oltre alla dovuta premessa, preme rilevare che l’utilizzo massiccio del salario incentivante e di altre forme di salario discrezionale ha generato una disar-

monia nelle dinamiche retributive fino alle distorsioni massime rappresentate dagli stipendi e dai premi del *top management*, completamente legati da ogni logica imprenditoriale, sociale ed etica.

Unità Sindacale ritiene che gli incrementi retributivi legati alla produttività debbano essere governati anche dal Sindacato affinché possano rispondere correttamente al valore del lavoro prodotto, in un’ottica di qualità della prestazione, anche in stretta correlazione con la qualità del rapporto con la clientela.

Il recupero del potere d’acquisto dei salari, in base al nuovo Accordo sulla riforma degli assetti contrattuali, dovrà essere, complessivamente, del 5,1%. Tale valore è dato dal differenziale del -0,4% tra inflazione programmata (4,7%) e inflazione reale (4,3%) nel triennio 2008/2010 e, sulla base dell’indice IPCA al netto del prezzo dei beni energetici importati (individuato come indice di riferimento dall’Accordo quadro sugli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 e dall’Accordo interconfederale del 15 aprile 2009), da una inflazione programmata del 5,50% per il triennio 2011/2013.

Anno	Inflazione programmata	Inflazione reale	Variazione
2008	1,7%	1,5%	-0,2%
2009	1,5%	1,3%	-0,2%
2010	1,5%	1,5%	0%
2011	2,0% (IPCA)	–	–
2012	1,8% (IPCA)	–	–
2013	1,7% (IPCA)	–	–

Nella presente piattaforma rivendicativa Unità Sindacale ha chiesto la contrattazione piena per i percorsi professionali e di carriere, nonché il ridisegno puntuale di ruoli e mansioni, in modo da valorizzare gli apporti lavorativi effettivamente prestati dalle lavoratrici e dai lavoratori. Nell’attesa che questo nuovo sistema vada a regime e per recuperare, almeno in parte, i disequilibri fino ad oggi esistenti, si richiede un ulteriore 3% medio da distribuire alle lavoratrici ed ai lavoratori attraverso la crescita della scala parametrica.

Al fine di riconoscere, nell’ambito delle attuali previsioni contrattuali, la possibilità della diaria in tutte le missioni oltre i 4 giorni continuativi, i periodi continuativi a cavallo tra fine mese e ed inizio mese devono essere computati come effettuati nello stesso mese.

Vanno incrementate tutte le indennità, compresi gli scatti di anzianità, della percentuale prevista per gli aumenti retributivi (5,1%). ■

CENTRI REGIONALI FALCRI



PIEMONTE

Via Nizza, 150 - 10121 TORINO
Tel./Fax 011/6624382
Fax 011/6624735
e-mail: falcricr@libero.it

Corso Rosselli 105/10/g - 10129 TORINO
Tel. 011/5361222 - Fax 011/3049189
e-mail info@falcri-is.org

LOMBARDIA

Via Mercato, 5 - 20121 MILANO
Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448
e-mail: info@falcrintesa.it

Via Bossolara, 5 - 27100 PAVIA
Tel. 0382/33102 - Fax 0382/308378
e-mail: falcripv@alice.it

LIGURIA

Vico San Matteo, 2/16 - 16100 GENOVA
Tel. 010/2476193 - Fax 010/2475391
e-mail: falcrige@libero.it

Via Orefici, 8/7 - 16123 GENOVA
Tel./Fax 010/8603538
e-mail: falcri.bpvn@virgilio.it

VENETO

Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA
Tel. 049/7808172 - Fax 06/91271035
e-mail: falcri@falcricv.191.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

Via Silvio Pellico, 3 - 34122 TRIESTE
Tel. 040/6774436 - Fax 040/6774943
e-mail: falcri.ne@alice.it

Vicolo Sattomonte, 11 - 33100 UDINE
Tel. 0432/508070 - Fax 0432/295629
e-mail: info@falcriudine.it

EMILIA ROMAGNA

Via Guidotti, 21 - 40134 BOLOGNA
Tel. 051/433043 - Fax 051/435034
e-mail: falcricarisbo@libero.it

TOSCANA

Via Piccagli, 7 - 50127 FIRENZE
Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

UMBRIA

Via Boncambi, 12 - 06123 PERUGIA
Tel. 075/9663560 - 075/9663567
075/9663569
Tel./Fax 075/5731000
e-mail: falcriperugia@dada.it

LAZIO

Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA
Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343
e-mail: falcri@falcri.it

Via Francesco Dell'Anno, 6/8
00136 ROMA
Tel. 06/39751484 - Fax 06/39734223
e-mail: falcribancaroma@yahoo.it

MARCHE - ABRUZZO - MOLISE

Via Capri, 38 - 64022 GIULIANOVA (TE)
Tel./Fax 085/8000496
e-mail: falcri.teramo@inwind.it

CAMPANIA

Via S. Giacomo, 42 - 80132 NAPOLI
Tel. 081/7917020 - Fax 081/5512594
e-mail: falcri.napoli@virgilio.it

PUGLIA

Via Putignani, 141 - 70122 BARI
Tel. 080/5219681 - Fax 080/5219726
e-mail: falcri-puglia@libero.it

Viale delle Medaglie d'Oro, 1
70125 BARI

CALABRIA E LUCANIA

Via Roma, 28/D - 87100 COSENZA
Tel. 0984/791741 - 0984/791923
Fax 0984/791961
e-mail: falcri.cosenza@tiscali.it

SICILIA

Via Cerdà, 24 - 90139 PALERMO
Tel./Fax 091/6113684
e-mail: falcri.sicilia@tin.it

SARDEGNA

Via G. Masala, 7/B - 07100 SASSARI
Tel./Fax 079/236617
e-mail: falcristardegna@tiscalinet.it