



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



*Il rinnovo del CCNL giunge dopo un decennio di crisi economica globale e nazionale, che ha causato il taglio del costo del lavoro e una riduzione dei livelli occupazionali nel settore. **È giunto il momento di una redistribuzione degli utili verso il basso, riconoscendo alle lavoratrici e ai lavoratori il loro contributo all'aumento di produttività!***

La profonda trasformazione in atto, il ridimensionamento delle reti, la digitalizzazione dei processi, insieme all'irruzione di nuovi competitor non bancari, esigono il ridisegno del CCNL come unico collante del settore e riferimento identitario della categoria.

*Vogliamo un contratto dai **forti contenuti sociali**, perché **le banche devono essere il motore economico del Paese**, per famiglie, imprese e territori.*

*Occorre **eliminare le politiche commerciali improprie** e relative pressioni, garantendo una corretta relazione con il cliente e una reale tutela del risparmio, contribuendo in tal modo al **recupero reputazionale** del settore. 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.*

*Per queste ragioni portiamo all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori **una piattaforma contrattuale che vuol guardare al futuro del settore**, rilanciando un'area contrattuale ampia e inclusiva e difendendo l'occupazione e i salari. Un nuovo contratto per **mettere al centro la persona**: nella valorizzazione della professionalità, nella necessaria tutela e nelle sue esigenze di flessibilità!*

PRINCIPALI CAPITOLI

AREA CONTRATTUALE

L'area contrattuale va rafforzata: sono stati esternalizzati importanti pezzi d'impresa bancaria, con conseguente perdita di personale e di conoscenze. Occorre perimetrare le funzioni caratterizzanti l'attività bancaria per dare certezza di tutele occupazionali, stabilità, tenuta prospettica al settore (anche in funzione antidumping), e recuperare il rapporto fiduciario con società civile e istituzioni.

La nuova area contrattuale deve quindi comprendere il perimetro di esercizio delle funzioni della Vigilanza (Bankit, Consob, BCE) e costituire un presidio ad applicazione necessaria e certa. Un esempio del ragionamento riguarda l'intera "filiera del credito", che non va spezzata: la gestione di UTP e NPL deve rimanere all'interno dell'area contrattuale.

Dobbiamo inoltre presidiare sia le attività che richiedono specifiche regolamentazioni (non devono poterne essere scorporate e date in appalto singole lavorazioni) sia l'elenco delle attività complementari ed accessorie (l'elenco delle attività appaltabili deve considerarsi esaustivo e non indicativo). Per i contratti complementari si deve ridurre il gap salariale al -10% del tabellare. Nel caso di insourcing occorre riallineare i trattamenti entro la scadenza del CCNL. Se l'impresa appaltatrice non rispetta il CCNL e/o le norme di salute e sicurezza, l'impresa committente deve operare la risoluzione del contratto di appalto. In sede di incontro annuale deve essere fornito l'elenco degli appalti in essere.



PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

Le procedure di confronto vanno rafforzate in tema di esternalizzazioni, prevedendo la verifica preventiva della sussistenza del “ramo d’azienda” ed un allungamento dei tempi della trattativa.

Occorre rendere più “esigibile” la procedura riguardante le ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasferimenti di azienda: l’informazione scritta deve essere preventiva rispetto alla fase decisionale e l’ultima fase negoziale, in presenza delle Segreterie nazionali, va incrementata di 10 gg.

Dobbiamo inoltre potenziare la sede di confronto per le controversie collettive aziendali in chiave conciliativa.

OCCUPAZIONE - FOC

Va esteso il raggio d’azione del FOC mediante: la maggiorazione degli incentivi collegati alla previsione ed alla realizzazione di presidi operativi al Sud; l’intervento sulla retribuzione persa in tema di solidarietà espansiva per garantirne la copertura del 50%; l’individuazione di una quota percentuale obbligatoria e preliminare delle assunzioni dal Fondo emergenziale.

DIGITALIZZAZIONE

Occorre istituire un Organismo bilaterale che funzioni da “cabina di regia” dei processi di digitalizzazione e che svolga attività di analisi, monitoraggio e di elaborazione e proposta di soluzioni, anche negoziali (produttività, orari di lavoro, riqualificazione e certificazione delle competenze).

PARTE ECONOMICA

Negli ultimi 10-15 anni si è registrato un incremento della produttività di oltre 9 punti, che ha remunerato il capitale. Nello stesso periodo i salari sono rimasti invece fermi. La richiesta economica complessiva, per la figura media (A3L4 - 7 scatti), di 200 euro lordi mensili, tiene conto delle dinamiche inflattive 2019-2021, della maggiore produttività, e soprattutto dell’impegno operativo e professionale, ovvero del contributo al risanamento dato da tutte le lavoratrici e i lavoratori del settore.

Occorre inoltre aumentare del 10% le borse di studio e le voci economiche di natura indennitaria e/o modali ed il valore del Buono Pasto (a 5,29 euro se cartaceo e 7,00 euro se elettronico).

Inoltre è tempo di un riequilibrio generazionale in chiave salariale: dobbiamo eliminare il “livello retributivo di inserimento professionale”.



PARTE TUTELE

Le vicende che hanno coinvolto il settore negli ultimi anni rendono quanto mai evidente la necessità di un intervento di rafforzamento delle tutele sui rischi professionali.

Si devono inoltre superare difficoltà applicative, prassi aziendali discordanti e interpretazioni fortemente limitative.

Queste le nostre richieste:

“provvedimenti disciplinari” (art. 44):

- estendere a 10 giorni lavorativi il termine a difesa;
- limitare la contestabilità della recidiva;
- garantire il pieno accesso a tutti gli atti relativi alla contestazione, compreso il diritto ad estrarne copia;
- regolamentare le indagini preliminari, garantendo il diritto all’assistenza difensiva e un termine massimo di tre mesi per la loro conclusione;
- definire una maggiore graduazione delle sanzioni disciplinari conservative e una giusta proporzionalità tra fatto contestato e sanzione irrogata;
- garantire la reintegra nel posto di lavoro in caso di licenziamento ingiustificato.

“responsabilità civile verso terzi” (art. 43):

- Occorre sollevare dal rischio patrimoniale ogni lavoratrice/tore in tutti i casi di “colpa”, indipendentemente dal suo grado: lieve, media o grave.

“tutele per fatti commessi nell’esercizio delle funzioni” (art. 42):

- Il compimento o l’omissione di singoli atti, tra i tanti previsti dalle normative aziendali, non deve determinare perdita delle tutele contrattuali;
- le parcelle di avvocati e consulenti tecnici sono sempre a carico del datore di lavoro e vanno sempre anticipate. Il relativo onere economico deve inoltre rimanere definitivamente a carico delle aziende;
- l’accertamento di fatti nel giudizio penale non può essere materia di contestazione disciplinare.

“lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale” (art. 41):

- ridurre la possibilità che l’azienda contesti sotto il profilo disciplinare fatti estranei alle funzioni, oggetto di accertamento penale;
- sancire la forma scritta, la motivazione accurata, la durata massima di un mese dell’allontanamento cautelare, utilizzabile solo dopo la contestazione disciplinare, o al massimo nei 15 giorni antecedenti.

“obblighi delle parti” (art. 38):

Il divieto di “prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell’impresa...”, deve essere eliminato, ripristinandosi il semplice divieto di attività in concorrenza.



INQUADRAMENTI

Digitalizzazione e nuovo quadro normativo modificano l'organizzazione del lavoro. Dobbiamo quindi integrare le declaratorie delle mansioni, i profili di ruolo e gli inquadramenti del CCNL, sia in funzione delle nuove responsabilità che derivano dalla legge o dalle nuove deleghe datoriali, sia dei crescenti gradi di professionalità, discrezionalità, competenza.

Occorre strutturare criteri di sviluppo professionale e di carriera all'interno delle attuali categorie contrattuali, facilitando il transito verso le categorie più elevate. Il CCNL dovrà prevedere uno stretto legame tra le categorie contrattuali e i processi formativi certificati, per 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.

POLITICHE COMMERCIALI

L'Accordo sulle politiche commerciali (8 febbraio 2017) va integrato nel nuovo articolato contrattuale riprendendo le singole previsioni di tutela individuale e collettiva. Va inoltre espressamente prevista, in sede di incontro annuale, la verifica di coerenza dell'evoluzione dei modelli organizzativi aziendali con i dettati dell'accordo stesso, in modo da eliminare e prevenire politiche commerciali improprie e le relative pressioni sulle lavoratrici ed i lavoratori.

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Il miglioramento del clima e del benessere in azienda non può prescindere dallo sviluppo e dall'implementazione, con soluzioni innovative, di strumenti contrattuali di conciliazione tempi di vita familiare, personale e di lavoro, che siano anche di stimolo ad una maggiore condivisione tra donne e uomini dei compiti genitoriali e di quelli di cura.

Occorre inoltre ampliare le possibilità di fruizione, vista anche la funzione sociale che svolgono questi istituti contrattuali, senza rischio alcuno di discriminazione (note di qualifica, sviluppo professionale, automatismi ecc.), prevedendo momenti di verifica da parte delle Commissioni Aziendali Pari Opportunità delle buone prassi, ivi compresi i dati relativi agli effettivi utilizzi ed alla regolarità dei percorsi di carriera.

Queste le nostre richieste:

Articolazione pluriennale dell'orario di lavoro

- possibilità di fruire, nell'arco di un quinquennio, di un'aspettativa dal lavoro, di durata fino a un anno, retribuita nella misura dell'80%, con recupero nei quattro anni successivi.

Part Time

- eliminare ogni possibile penalizzazione ed introdurre una percentuale minima del 25% sul totale dei dipendenti;
- estendere il riconoscimento del diritto e di criteri di priorità in accesso.

Unioni civili e di fatto

- Piena ed integrale applicazione delle disposizione prevista dalla Legge 76/2016.

Flessibilità per esigenze di cura/congedi

- ampliare le forme di flessibilità per la cura dei familiari e riconoscere utilizzo frazionato per tutti i congedi retribuiti e non retribuiti.
- riconoscere permessi retribuiti per inserimento figli nei cicli scolastici, assistenza ricovero coniuge/genitori/figli, DSA/BES, lutto (in ampliamento previsioni di legge) e calamità naturali;
- riconoscere permessi non retribuiti fino a 5 gg. senza necessità di specifiche causali;
- prevedere la possibilità per la lavoratrice ed il lavoratore in assenza di figli di usufruire di permessi, in modo da supportare le esigenze di assistenza del minore convivente o con parentela, entro il 2° grado, se non convivente.



Diritto allo studio (Art. 61)

- ampliare le attuali previsioni contrattuali.

Flessibilità individuali

- Banca del Tempo;
- flessibilità al rientro dalla maternità/paternità; flessibilità e permessi per dipendenti con malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative, malattie con terapia salvavita, nonché per esigenze personali e dei familiari.

Genitorialità/Affido/Tutela minori

- Integrazione economica per il congedo di maternità e per il congedo parentale;
- Permessi retribuiti obbligatori ulteriori per i padri;
- Permessi a sostegno percorsi di adozione/affido e iter riconoscimento idoneità;
- Permessi non retribuiti per tutori di minori (ivi compresi minori stranieri non accompagnati).

Malattia e infortuni

- Escludere dal comparto infortuni sul lavoro, malattie professionali, cure oncologiche o relative a gravi patologie e innalzare il periodo di comporta;
- Elevare a due anni l'aspettativa non retribuita post comporta per malattie oncologiche, infortuni sul lavoro, malattie professionali, gravi patologie.

DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITÀ

Intendiamo 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 mettere a frutto punti di vista differenti. Pertanto richiediamo una Commissione Nazionale per le "Politiche di Inclusione" con il compito sia di promuovere piani di "azioni positive" che di sviluppare momenti di raccordo e monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale.

Riguardo al tema della disabilità chiediamo in particolare di Istituire i referenti aziendali delle disabilità ("Disability Manager"), in stretto raccordo con le commissioni bilaterali aziendali, per rendere l'organizzazione aziendale "disability friendly". Occorre inoltre favorire la fruizione dei corsi di formazione e garantire la piena tutela per assunzioni e percorsi professionali.

POLITICHE DI GENERE

Dobbiamo superare le disparità retributive, ancora oggi presenti nel sistema, che evidenziano la necessità di rafforzare efficaci politiche di pari opportunità e di valorizzazione del personale femminile. Occorre quindi intervenire, in funzione di tutela e di eliminazione di ogni forma di discriminazione, su accesso a sistemi premianti e sviluppo professionale e di carriera.

Chiediamo inoltre, nell'ottica di dare il massimo sostegno alla diffusione di una positiva cultura del rispetto di genere, di integrare nell'articolato CCNL l'Accordo 08.03.2017 sui congedi per le vittime di violenza di genere e la dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere sui luoghi di lavoro.



LONG TERM CARE

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

ORARIO DI LAVORO

Dobbiamo garantire una migliore e corretta gestione dell'orario. Pertanto, oltre alla richiesta di una riduzione di 30 minuti dell'orario settimanale di lavoro, chiediamo una puntuale rilevazione e retribuzione dell'orario di lavoro effettivo. Inoltre occorre riconoscere il lavoro aggiuntivo dei Quadri Direttivi e garantirne l'autogestione. In tema di turni e reperibilità vanno definiti criteri equi e sostenibili, con ricerca preventiva della volontarietà.

LAVORO AGILE

Il lavoro agile deve essere uno strumento a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori per conciliare i tempi di vita e di lavoro e per limitare la mobilità territoriale. Chiediamo quindi di introdurre previsioni organizzative a cura delle Parti collettive. In particolare, dovranno sempre essere rispettate la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale e tutte le altre tutele di legge e di contratto, prevedendo l'opzione volontaria ed un numero massimo di giorni lavorativi e di settimane nell'anno, con la corresponsione del buono pasto quando la prestazione lavorativa è svolta fuori dalle sedi aziendali. Dovranno inoltre essere garantiti i medesimi criteri di valutazione di tutto il personale, prevedendo momenti di incontro e formazione per i Responsabili sul tema. Particolare attenzione è richiesta per gli aspetti di salute e sicurezza ed occorre inoltre prevedere una polizza di copertura assicurativa extraprofessionale per gli infortuni in itinere nei casi esclusi dall'Inail o di dubbia copertura. Dovranno infine essere previsti incontri periodici per la valutazione congiunta sull'andamento del lavoro agile in azienda.

DISCONNESSIONE

È necessario ribadire un uso appropriato delle apparecchiature aziendali che preveda il rispetto assoluto di tutti gli istituti del CCNL (orario di lavoro, tempi di riposo giornalieri e settimanali, ferie, malattia, ecc.) e l'utilizzo dei soli canali aziendali per le comunicazioni di lavoro.

Le comunicazioni di lavoro devono avvenire, sia in uscita che in entrata, solo per il tramite di beni strumentali e canali aziendali e nell'ambito dell'orario di lavoro, garantendo quindi l'effettiva disconnessione dalla rete aziendale degli strumenti (aziendali) al termine dell'orario di lavoro giornaliero. Chiediamo inoltre percorsi formativi per un approccio culturale adeguato da parte di dipendenti e responsabili.

Eventuali abusi rientrano nelle fattispecie previste dall'Accordo sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro (8/2/2017) e come tali verranno gestiti.

FORMAZIONE

È diritto soggettivo che va reso esigibile (in orario di lavoro) e certificabile. Pertanto è necessario:

- aumentare la formazione prevista contrattualmente a 5 giorni, di cui almeno 4 in aula; in caso di riconversione professionale, ulteriori 2 giorni; altri 2 giorni per i ruoli di consulenza e vendita; al rientro da assenze di almeno 5 mesi il personale deve poter fruire di 4 giorni, di cui almeno due in affiancamento.
- potenziare gli strumenti di verifica individuale e di controllo sindacale sulla effettiva fruizione;
- garantire specifica formazione, in conseguenza di innovazioni tecnologiche, in coerenza con la "Dichiarazione Congiunta sull'Impatto della Digitalizzazione sull'impiego nel Settore" del 30 novembre 2018;
- computare la FAD al 50% del tempo fruito e renderla fruibile in modalità "smart learning".



VALUTAZIONE

È necessario recepire nell'articolato CCNL l'Accordo Nazionale 8.2.2017, laddove sancisce 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". Occorre inoltre prevedere la verbalizzazione in modo condiviso della discussione del ricorso avverso al giudizio professionale, e introdurre obbligo di motivazione scritta delle scelte aziendali in esito al ricorso. Devono essere introdotti dei correttivi che vietino l'abbassamento del giudizio professionale o l'attribuzione di giudizio negativo, nei casi in cui il/la collega non abbia potuto fruire della formazione contrattualmente prevista o non abbia ricevuto entro il 30 giugno dell'anno di riferimento l'informativa preventiva in merito a tale evenienza. Devono inoltre essere previsti corsi di formazione per superare le carenze registrate in modo da permettere il recupero in corso di anno. Tali corsi dovranno comunque essere previsti anche nel caso di effettiva assegnazione di un giudizio più basso o negativo.

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 prescindere dal rispetto del valore della persona che lavora, sempre più consapevole 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 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 prevista dall'Accordo 4 febbraio 2016 utile, tra l'altro, a dirimere tensioni aziendali e monitorare la situazione del settore;
- eliminare "l'esclusione" degli addetti allo sportello dall'applicazione delle disposizioni per videoterminalisti (vv. nota a verbale all'art. 66);
- prevedere una normazione più ampia nell'individuazione dei videoterminalisti che necessitano di pausa di disconnessione e rafforzarne la fruizione.

WHISTLEBLOWING

La legge 179/2017 sul whistleblowing, ossia sulla tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui gli stessi siano venuti a conoscenza, 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, un'attività esperibile solo a posteriori dalla segnalazione, mentre si chiede un pieno coinvolgimento delle OO.SS. in tutto lo svolgimento del percorso di segnalazione.

