



PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL CREDITO

OLTRE LA CRISI: UN CONTRATTO PER LA DIFESA DEL SALARIO REALE, PER UNA BANCA SOCIALMENTE RESPONSABILE, APERTA ALLA BUONA OCCUPAZIONE PER I GIOVANI, AL SERVIZIO DELL'ECONOMIA PER LO SVILUPPO DEL PAESE

Le Parti Sociali, negli ultimi 20 anni, hanno avuto la capacità di interpretare le fasi di svolta e di discontinuità storica, che hanno investito il settore bancario, e di tradurle in **sintesi contrattuali**.

La crisi finanziaria, iniziata nell'agosto 2007 ed esplosa nel 2008, ha aperto una nuova fase di rottura. All'interno del suo corso, il sistema bancario italiano ha dimostrato, nella comparazione internazionale, una solidità economica e patrimoniale di gran lunga superiore ai sistemi bancari europei ed anglosassoni. Non ha fatto ricorso, se non in misura residuale, alla ricapitalizzazione pubblica, in parte già rimborsata; può vantare un'incidenza minima dei titoli tossici sul patrimonio ed un'esposizione residuale sui debiti sovrani greco, irlandese, portoghese, spagnolo.

A questi risultati hanno contribuito, insieme allo storico radicamento territoriale delle banche e ad una vigilanza prudenziale particolarmente rigorosa, i **Protocolli di responsabilità sociale ed ambientale**, sottoscritti tra le Parti, che hanno operato da fattore di contenimento della finanza predatoria dominante nei mercati finanziari globali.

Oggi, la natura "bancocentrica" del sistema finanziario italiano espone le aziende di credito agli effetti della recessione e della debole ripresa che hanno fatto seguito alla crisi finanziaria, in termini di accentuata caduta dei margini reddituali.

Non si tratta di evento congiunturale. La crisi, infatti, ha dimostrato che un modello di economia (dominato dai mercati finanziari deregolati e globali) ed un modello di banca (dominata dalla creazione di valore di brevissimo periodo per l'azionista) sono giunti al capolinea storico.

Il sistema bancario italiano, meno coinvolto da quel modello, può, a partire dal rinnovo del CCNL, offrire, a buon diritto, una **risposta alternativa**, contribuendo ad uscire dalla crisi con un modello di banca ad elevato indice di responsabilità sociale, strutturalmente diverso da quello che l'ha generata.

Le Parti Sociali dovranno misurarsi con la lezione severa e con le domande radicali che la crisi, sistemica e globale, ha scritto all'ordine del giorno per costruire, nella dialettica negoziale, la sintesi vincente tra vincoli competitivi ed istanze di giustizia e di coesione sociale.

E' questa l'ispirazione strategica che la **Piattaforma di rinnovo del CCNL 8 dicembre 2007** traduce in linee coerenti ed innovative.

Una banca orientata a strategie di stabile creazione di valore, nel medio-lungo periodo, per tutti gli stakeholders dovrà **superare gli attuali sistemi incentivanti** ossessionati dal ROE trimestrale.

Una banca integrata nelle economie di riferimento, vocata assai più all'intermediazione monetaria ed ai servizi che alla finanza speculativa dovrà innovare modelli organizzativi, canali distributivi, **profili professionali, modelli inquadramentali, formazione, pari opportunità di sviluppo professionale, criteri di valutazione professionale.**

Una banca multistakeholders, consapevole dei deficit della governance oligarchica, sarà orientata all'allargamento del governo dell'impresa, sperimentando modalità di partecipazione a partire dalla presenza di rappresentanti dei lavoratori nei **Consigli di Sorveglianza** delle aziende e dei gruppi con modelli duali e nei **Consigli di Amministrazione** delle banche popolari, laddove l'azionariato dei lavoratori lo consenta.

La Piattaforma fa emergere, con coerenza, l'abbozzo di un modello di banca, al riparo dalla matrice strutturale che ha scatenato la crisi finanziaria, storicamente possibile, socialmente necessario, aperto al confronto tra le Parti. Certamente ad elevato indice di responsabilità sociale, come il **baricentro** dal quale si irradia: **contribuire, con il nuovo CCNL, a creare occupazione giovanile, a tempo indeterminato, eliminando la precarietà dal settore, attraverso assunzioni con un parametro professionale di ingresso come indicato in piattaforma.**

Attenzione generazionale che la Piattaforma compendia con l'attenzione alle specificità professionali e di genere e con la modulazione degli interessi di breve e di lungo periodo della categoria, secondo il principio dell'unità solidale dei distinti che ha tradizionalmente caratterizzato la nostra filosofia rivendicativa.

L'ABI ha aperto la stagione contrattuale con un'offensiva sistematica sui costi, dal Fondo di Solidarietà al dibattito preliminare al rinnovo del CCNL.

E' un grave errore di retrospizione storica, di impostazione strategica, di valutazione prospettica.

L'equilibrio, prefigurato dalla Piattaforma, è assolutamente compatibile con il pieno recupero inflativo per i margini di compensazione interna e di miglioramento dell'efficienza, delle flessibilità, della produttività ai quali essa rinvia.

E' l'equilibrio di una banca al servizio dell'economia, fattore di sviluppo del paese, agente del suo futuro.

Con questa ispirazione ed unità d'intenti la porteremo alla discussione, al confronto ed al voto sovrano delle assemblee delle lavoratrici e dei lavoratori.

1. Occupazione e contrasto alla precarietà

Area contrattuale – Contratti complementari - Appalti

L'area contrattuale rappresenta da due decenni la più significativa peculiarità del contratto del credito.

Le sue norme hanno garantito nel tempo che la quasi totalità delle attività delle banche rimanesse all'interno del ciclo produttivo, con la conseguenza che alle lavoratrici ed ai lavoratori fosse applicato il contratto ABI.

L'area contrattuale ha subito numerosi attacchi dalle controparti datoriali, ma è stata sempre difesa e con questo rinnovo il sindacato si pone l'obiettivo strategico di rafforzarla, ampliandone l'applicazione.

Nello specifico si richiede che:

- l'ambito di applicazione del contratto venga esteso alla Banca Telefonica e al Recupero Crediti (oggi appaltabili), nonché alle aziende controllate da gruppi bancari oltre il 50% (anche per sommatoria di quote di proprietà);
- allo scopo di disincentivare le esternalizzazioni e gli spostamenti di attività all'estero siano individuate e definite le attività destinarie di contratti complementari quali servizio portafoglio e centri servizi (escluse le lavorazioni già oggi rientranti nell'art. 2 del vigente CCNL). A fronte dell'esclusione in via definitiva dell'appaltabilità di tali attività, si potranno applicare alle nuove assunzioni le norme su orari, inquadramenti e salario previste dall'art. 3 (orari e inquadramenti come da art. 2 del CCNL e tabelle retributive ridotte fino al 15%). L'obiettivo è il rientro delle attività appaltate e deve essere prevista una verifica fra le parti alla scadenza del triennio;
- vengano individuati criteri e norme più cogenti in materia di appalto. Le richieste di maggiori informazioni, che devono essere fornite alle RSA e agli RLS, a partire dalla consegna dei documenti di valutazione del rischio e di regolarità contributiva previsti dalla legge, hanno l'obiettivo di evitare la scelta di imprese appaltatrici non affidabili. In tal senso, nel caso di mancato rispetto delle norme di legge, si richiede l'interruzione immediata del contratto d'appalto. Va rifiutata, inoltre, l'ipotesi di scelte basate sul criterio del "massimo ribasso", in modo da favorire le offerte qualitativamente migliori.

Nuova e buona occupazione

In considerazione del fatto che il trend occupazionale nel settore è attualmente negativo, e nell'intento di contrastare il precariato e favorire l'inserimento lavorativo dei giovani, si richiede, per la durata della valenza contrattuale, l'avvio di un processo volto alla creazione di buona occupazione per i nuovi assunti, tramite:

- l'assunzione con contratto a tempo indeterminato dall'inizio del rapporto di lavoro;
- l'inserimento temporaneo nella seconda area professionale (ad esclusione dei lavoratori assunti con contratti complementari);
- la tutela della mobilità territoriale;
- la garanzia di una previdenza complementare, con contributo aziendale almeno al 6%.

Il percorso deve prevedere, inoltre, la stabilizzazione di tutti i contratti a termine e di tutte le forme di precariato in essere.

2. Relazioni sindacali

Relazioni sindacali

La richiesta di ampliare i diritti di informativa a nuove tematiche, consentirà di rendere più incisivi gli interventi sindacali e di valorizzarne la conseguente azione a tutti i livelli.

Si richiede che venga rilanciato l'Osservatorio Nazionale inserendo tra i temi da analizzare il monitoraggio disaggregato delle politiche retributive (vertici amministrativi, Top Management, restante personale) il ricorso ad appalti, esternalizzazioni, consulenze esterne. Anche i regimi di tassazione agevolata collegata alla produttività saranno oggetto di approfondimento.

Nella stessa direzione vanno i nuovi temi oggetto dell'Incontro Annuale con l'inserimento dell'informativa sui montanti destinati ai patti di non concorrenza, sulle politiche retributive e distributive, sulle incentivazioni, sui contratti di stage e di consulenza.

Per contrastare l'accentramento delle relazioni sindacali da parte delle aziende e valorizzare il ruolo delle strutture periferiche, si richiede che gli incontri semestrali vengano integrati con tematiche relative a: provvedimenti disciplinari, gestione del part time, trasferimenti, misure antirapina e di sicurezza in genere, orario di lavoro, azioni intraprese per il riequilibrio di genere. Antiriciclaggio e Mifid, come per le modifiche già richieste in tema di formazione, saranno oggetto di informativa specifica.

L'andamento della contrattazione integrativa e delle relazioni fra le parti sarà esaminata dall'Osservatorio Nazionale anche con riferimento allo sviluppo del sistema di partecipazione sindacale.

Le nuove previsioni di legge su Conciliazione ed Arbitrato vengono recepite nel nuovo CCNL attraverso la rinuncia alla sottoscrizione di clausole compromissorie e l'esclusione del licenziamento dal ricorso al Collegio Arbitrale. A tal fine le aziende devono impegnarsi a comunicare l'eventuale conferma del rapporto di lavoro a tempo determinato almeno 90 giorni prima della scadenza.

Ristrutturazioni - Riorganizzazioni – Tensioni Occupazionali

La fase di riorganizzazione e ristrutturazione continua che investe il sistema bancario, caratterizzata anche da espulsione di personale, impone di rafforzare le previsioni riguardanti le procedure di informativa e confronto con le OO.SS. A tal fine, si propongono alcune modifiche agli articoli 15 e 18 del CCNL 8 dicembre 2007.

In caso di ristrutturazioni o riorganizzazioni (art. 15), anche riguardanti livelli transnazionali, le Segreterie Nazionali dovranno essere coinvolte, preventivamente alla fase decisionale, in ordine alle linee generali dei progetti e dei Piani Industriali.

Nell'ambito della procedura, dovrà essere prevista apposita sessione, alla presenza degli RLS, per le ricadute riguardanti la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, andranno inserite clausole di garanzia per quanto riguarda le operazioni di fusione, cessione e scorporo di ramo d'azienda. In particolare, ribadendo che la cessione di ramo di azienda è possibile solo nel caso in cui questo sia funzionalmente autonomo, va garantito il mantenimento delle previsioni riguardanti la previdenza complementare e l'assistenza sanitaria. Analogamente, va richiesta parità di trattamento economico e normativo ai lavoratori ceduti, in caso di successivo contratto di appalto con il cessionario, ivi comprese le garanzie occupazionali.

Ulteriori garanzie di rientro vanno previste per i lavoratori in caso di uscita dal perimetro del gruppo bancario o di tensioni occupazionali successive alla cessione.

In caso di successiva modifica degli obiettivi previsti dal piano Industriale deve essere fornita informativa qualificata agli organismi sindacali aziendali o di gruppo.

Nel caso di tensioni occupazionali (art. 18), l'informativa prevista andrà integrata dai verbali degli Organi societari che motivano la decisione e da una sintesi delle elaborazioni delle società di consulenza eventualmente incaricate degli studi alla base del piano d'impresa.

Nel caso di avvio della procedura ex art. 18 presso un'azienda il cui controllo societario avvenga "per sommatoria" da parte di altre imprese o gruppi creditizi, dovrà aver luogo un confronto fra le stesse e le Segreterie Nazionali.

In caso di assenza di organismi sindacali aziendali, la procedura sulle ricadute occupazionali ex art. 18 dovrà essere aperta con il coinvolgimento delle OO.SS. territoriali di categoria.

Nell'ottica di contenere al massimo la fuoriuscita di lavoratori, prioritariamente al ricorso al "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito...", andranno utilizzati tutti gli strumenti già indicati dall'attuale normativa a partire dalla politica degli orari. Tra questi, viene aggiunta anche la sospensione dei sistemi incentivanti e delle erogazioni discrezionali ad ogni titolo.

Contrattazione integrativa aziendale

Il modello contrattuale di settore prevede, tra il livello nazionale ed il secondo livello aziendale, il confronto a livello di gruppo, che nell'ultimo decennio con i cambiamenti strutturali ed organizzativi delle aziende di credito, ha permesso un governo efficace e coerente di tutte le fasi negoziali.

Intendiamo confermare la validità del modello, ampliando la contrattazione integrativa con materie già negoziate da tempo in tale sede come "a latere":

- Il part time (effetti applicativi delle intese nazionali);
- Il buono pasto (fatte salve le previsioni del CCNL);
- Integrazioni alle indennità e provvidenze per lavoratori studenti e borse di studio per i figli.

Dovrà inoltre essere demandata alla contrattazione di secondo livello, al fine di renderla coerente all'evoluzione organizzativa dell'azienda considerata, la classificazione dei livelli inquadramentali e

dei ruoli chiave, secondo i profili ridefiniti dalla Commissione Paritetica Nazionale sugli inquadramenti.

Patti di non concorrenza e stabilità

E' indispensabile circoscrivere e regolamentare la materia dei patti di non concorrenza, usati quasi sempre in maniera impropria come erogazione discrezionale: su questo tema è necessario una dettagliata informativa nell'ambito dell'incontro annuale, riguardo ai criteri di erogazione, alle contropartite richieste ai lavoratori, agli importi complessivi ed al numero dei destinatari.

Qualora venisse rilevato un consistente utilizzo di questo strumento, oppure lo stesso venisse usato impropriamente, le OOSS aziendali o di gruppo potranno richiedere alla controparte un ulteriore incontro nel quale porre le loro osservazioni, finalizzato a trovare soluzioni condivise.

Consulenze esterne

Va ridotto il fenomeno delle consulenze esterne in un periodo in cui le banche stanno attuando politiche massicce di riduzione del personale.

E' opportuna la previsione di un'informativa dettagliata sulle motivazioni tecnico produttive che rendono necessario – secondo le aziende – il ricorso alle consulenze, e sui costi complessivi, da tenersi nell'incontro annuale.

3. Qualità della vita lavorativa e tutele professionali

Formazione

In relazione al mutamento del sistema ed alla continua evoluzione dei modelli di servizio delle aziende, nonché all'innalzamento del rischio professionale, assume sempre più rilevanza l'aspetto relativo all'aggiornamento delle competenze, realizzato attraverso scelte formative di livello adeguato alla responsabilità dell'operatività quotidiana. In particolare per materie complesse come ad esempio Antiriciclaggio, Mifid, Legge 231/2001 si richiedono formazione in aula ed aggiornamenti puntuali.

La formazione, orientata al raggiungimento del massimo risultato di soddisfazione ed efficacia, dovrà essere somministrata in idonee condizioni ambientali.

Per la formazione che impegnerà i lavoratori fuori sede, dovrà essere riconosciuto il trattamento di missione/trasferta.

La formazione dovrà essere certificata anche ai fini della progressione di carriera.

Inquadramenti e percorsi professionali

La forte trasformazione delle imprese bancarie ed i mutati assetti tecnico - organizzativi e produttivi rendono urgente e non più rinviabile l'attivazione della "Commissione paritetica per il riesame dei profili professionali" già prevista dall'appendice 4 del CCNL 8 dicembre 2007.

Il riesame degli inquadramenti dovrà fare particolare riferimento alle modifiche dell'organizzazione del lavoro ed alle disposizioni di legge e dell'Autorità di Vigilanza ed andrà realizzata in coerenza con quanto stabilito dal CCNL.

In questa logica, le attuali declaratorie rappresentano il punto di partenza, consolidato ed imprescindibile, sul quale articolare il confronto.

Tanto premesso, la verifica tra le parti dovrà normare i principali contenuti delle mansioni, individuando criteri per la misurazione di valori professionali basata su responsabilità, esperienza maturata e/o richiesta, rischiosità ecc., con specifico demando a livello aziendale (Contrattazione Integrativa Aziendale) per l'individuazione delle ulteriori figure professionali presenti nelle varie realtà, compresi i "ruoli chiave".

In coerenza con quanto sopra, andranno individuati ulteriori criteri di riconoscimento professionale, in aggiunta al coordinamento di risorse.

Ferma restando la necessità di operare, attraverso tale Commissione, per una globale ridefinizione degli assetti professionali, vanno apportate alcune modifiche agli attuali capitoli riguardanti l'inquadramento del personale.

Nello specifico:

- va garantita una adeguata formazione ai lavoratori adibiti ad attività proprie dei livelli retributivi superiori;
- va posta una specifica attenzione al tema delle mansioni per il personale affetto da disabilità, in particolare "non vedenti" (in applicazione del d.lgs. 10 gennaio 2010);
- va modificata la tabella dell'art. 87, riguardante il rapporto numero addetti / Inquadramento del preposto, secondo il seguente schema: 1 addetto (operatività ridotta) - 3A2L; fino a 2 addetti - 3A3L; 3 addetti - 3A4L;
- vanno precisati meglio i criteri di computo del numero di lavoratori coordinati, prevedendo che siano inclusi anche i lavoratori della seconda area, ed arrotondando all'unità superiore le frazioni di lavoratori a part-time; vanno considerati in tale computo anche i lavoratori di unità produttive, prive di autonomia, coordinate dallo stesso preposto.

Si propone di rivalutare l'incremento minimo temporaneo previsto nel 3° comma dell'art. 79 del CCNL da € 3000 a € 3500 al fine di garantire, per equità, un incremento salariale anche ai quadri direttivi di 2° livello con più di nove scatti in occasione della promozione a QD3.

In applicazione dell'Accordo sulle libertà sindacali del 7 luglio 2010, devono essere previsti specifici percorsi formativi per i dirigenti sindacali assenti dal servizio per oltre 12 mesi, che consentano, al rientro, uno sviluppo professionale e/o di carriera coerente con le competenze acquisite.

Revisione della scala parametrica

Si richiede un più armonico e cogente riconoscimento degli effettivi profili professionali, non solo attraverso il lavoro della Commissione paritetica sopra citata, ma anche con la definizione di una nuova scala parametrale che realizzi un incremento medio dell'1%.

La nuova scala parametrale, pur riguardando tutte le aree, andrà ridefinita dedicando specifica attenzione ai livelli nei quali sono concentrati i giovani e la nuova occupazione.

Rischi professionali

Il forte e preoccupante aumento del numero di sanzioni amministrative e penali, nonché di procedimenti disciplinari in relazione alla violazione delle norme in materia di antiriciclaggio, MIFID, usura, privacy ed altro, ha messo il tema dei rischi professionali e delle responsabilità individuali al centro dell'attenzione e delle preoccupazioni della categoria.

Si richiede pertanto:

- la piena applicazione della legge 190/1985, che "tiene indenne" il dipendente anche in caso di colpa grave. A tal fine dovrà essere fornita agli organismi sindacali aziendali apposita informativa riguardo alle coperture assicurative eventualmente stipulate.
- la riformulazione del 1° comma dell'art. 38, per ottenere la piena esigibilità della norma che prevede l'accollo delle spese legali da parte dell'azienda per il lavoratore sottoposto ad azioni penali o civili, in relazione a fatti commessi nell'esercizio delle sue funzioni. Le banche inoltre si dovranno impegnare a pagare l'avvocato scelto dal lavoratore tempo per tempo.

Prestazione lavorativa dei quadri direttivi

La quantità di prestazione lavorativa che il quadro direttivo è tenuto a svolgere deve essere definita e delimitata. Il concetto di autogestione non è rispettato dalle aziende, che lo considerano di fatto come lavoro straordinario obbligatorio e non pagato.

Si richiede pertanto che venga inserita nel CCNL la norma che, superato il limite di elasticità di 100 ore all'anno rispetto a quello dei lavoratori delle aree professionali dell'unità produttiva di appartenenza, il quadro direttivo abbia diritto ad un indennizzo forfettario oppure a forme di recupero certo. Nella contrattazione di secondo livello dovranno essere negoziati i criteri di tale recupero, la quantificazione e le modalità di pagamento dell'apposita erogazione, nonché i metodi di rilevazione delle ore prestate in più. Tali erogazioni non andranno confuse o compensate con quelle derivanti dai sistemi incentivanti, né saranno subordinate a valutazione, giudizio professionale o raggiungimento di obiettivi.

E' necessario che il recupero delle ore prestate in più, nell'ambito dell'autogestione, possa essere utilizzato anche a intere giornate.

Devono essere definite nel CCNL delle regole certe di recupero anche quando il quadro svolge attività lavorativa il sabato, la domenica e nelle giornate festive infra-settimanali.

Banca delle ore

Le prestazioni aggiuntive accantonate nella banca delle ore non devono essere perdute.

A tal fine, esaurito il tempo previsto dalla procedura di cui all'art. 100, le ore residue vanno retribuite entro il mese successivo alla scadenza.

Il lavoratore appartenente alle aree professionali, incaricato di sostituire il quadro direttivo assente, dovrà recuperare la prestazione eccedente, non recuperata tramite autogestione, mediante il riversamento nella banca ore al momento del rientro del quadro sostituito.

Il lavoratore appartenente alle aree professionali promosso quadro direttivo non deve perdere le ore prestate in più e presenti nel computo della banca delle ore.

Reperibilità

Si richiede di introdurre il limite individuale di 80 giorni per anno solare.

Trasferimenti

Si richiede che le aziende prestino una particolare attenzione alle condizioni personali e di famiglia del quadro direttivo che abbia compiuto 55 anni di età.

Missioni

Al personale inviato in missione compete il rimborso del treno in 1° classe indipendentemente dall'inquadramento.

Viene ridotto a 2 il numero di giornate per le quali è obbligatorio il rimborso delle spese a piè di lista.

Si richiede l'abolizione della norma che prevede la riduzione della diaria del 15% dopo 31 giorni per le aree professionali e dopo 45 giorni per i quadri direttivi.

Distacco

L'informativa preventiva agli organismi sindacali aziendali dovrà essere estesa anche nel caso di distacco che comprenda più lavoratori.

Nella scelta dei lavoratori da inviare in distacco dovrà essere data la precedenza a quelli volontari.

Nel caso in cui il distacco comporti uno spostamento geografico sul territorio superiore a 25 km. verrà applicata la normativa sui trasferimenti.

I lavoratori distaccati non dovranno essere penalizzati nel loro percorso professionale. Pertanto non potranno essere adibiti a mansioni inferiori durante il periodo di distacco e, al loro rientro, dovrà essere garantita una formazione adeguata al loro sviluppo professionale.

4. Politiche sociali

Salute e sicurezza

In questo rinnovo si vuole introdurre un nuovo articolo che attui pienamente le previsioni del DM 81/2008, dove il tema della salute e della sicurezza diviene un percorso condiviso in tutte le fasi della vita aziendale, che vede al centro il benessere lavorativo come filosofia di fondo per un nuovo clima organizzativo.

Pertanto si ritiene opportuno perseguire i seguenti obiettivi:

- prevenire i rischi legati allo “stress lavoro correlato”, che possono avere influenze a livello psicofisico per le lavoratrici ed i lavoratori;
- evitare gli eccessi nelle politiche di budget e commerciali, nella remunerazione dei risultati, nella scarsità degli organici, che possono comportare danni alla salute dei lavoratori;
- coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori (RLS) nelle fasi preventive ai piani di sicurezza, con una informativa specifica.

La consultazione sugli aggiornamenti del documento di valutazione dei rischi deve essere attuata durante le procedure negoziali riguardanti fusioni e ristrutturazioni organizzative.

L’impresa deve impegnarsi a realizzare un sistema complessivo di misure tecniche ed organizzative per prevenire e ridurre i danni, anche correlati al tema del rischio rapina, informando annualmente le organizzazioni sindacali, e non solo gli RLS, sui piani programmati per la sicurezza.

Deve essere costituito l’Organismo Paritetico Nazionale, ai sensi della normativa di legge, con compiti specifici di prima istanza nelle controversie sulla materia, di supporto alle imprese per individuare soluzioni tecnico organizzative, di analisi e progettualità di sistema sui fenomeni legati al rischio rapina.

È importante garantire l’informativa agli RLS sulle pause agli addetti ai videoterminali, sugli appalti e su eventuali subappalti.

A livello di contrattazione integrativa aziendale si richiede una specifica formazione preventiva dei lavoratori sulla gestione dell’evento rapine.

Si richiede una copertura assicurativa collettiva per l’attività sindacale fuori dal luogo di lavoro attualmente non prevista dall’Inail.

CSR (Corporate Social Responsibility)

Va rafforzato il “peso” della Responsabilità Sociale dell’Impresa nell’intera struttura contrattuale, trasferendo nell’articolato, con un articolo dedicato, il ruolo che essa ricopre come filo conduttore, come tessuto connettivo di vari aspetti della contrattazione (le relazioni industriali, le politiche di genere, di pari opportunità e work-life balance, la formazione continua, il benessere lavorativo, la previdenza, la salute e sicurezza, il modo di affrontare le vecchie e nuove diversità).

In quest’ottica, viene inserita la previsione di un luogo specifico di confronto a livello aziendale che, partendo dal coinvolgimento del sindacato aziendale nella discussione sul Bilancio Sociale e

sul Codice Etico, sistematizzi tutte le materie di confronto ed il lavoro svolto in azienda nelle diverse entità preposte al dialogo tra le parti (commissioni od osservatori pari opportunità, formazione, salute e sicurezza ecc.).

Questo “tavolo” dovrà anche occuparsi della stipula di accordi di clima e dello sviluppo della formazione sulla RSI, attingendo anche alla formazione finanziata.

Mezzogiorno

La particolare gravità del divario Nord/Sud e la difficoltà del sistema creditizio di essere un vero volano dell'economia nelle aree più svantaggiate, ci obbliga a tenere alta l'attenzione sul Mezzogiorno, sia rispetto agli aspetti occupazionali, sia per quanto riguarda le politiche creditizie, con l'obiettivo dichiarato di favorire la crescita di questa area del Paese.

Al fine di analizzare e monitorare le ragioni di questo divario economico e sociale, oltre ad inserire questo tema tra quelli oggetto dell'Osservatorio nazionale, chiediamo di aggiungere un apposito paragrafo “Mezzogiorno”, tra quelli già previsti nell'Incontro annuale.

A differenza del passato, questa volta l'interlocuzione che avanziamo non è più solo di natura categoriale, ma anche aziendale e di gruppo, per rendere l'iniziativa più stringente. La discussione, che auspichiamo tra le Parti, dovrà permettere di aprire un tavolo di confronto aziendale e di gruppo teso a:

- studiare e rendere operative tutte le possibili forme di localizzazione di attività e servizi ad alto valore aggiunto nelle regioni meridionali;
- proporre iniziative finalizzate a coniugare l'interesse di risparmiatori, banche, imprese, enti pubblici e cittadinanza con un ritorno sul piano dello sviluppo economico e occupazionale;
- progettare prodotti finanziari che indirizzino il risparmio verso attività e/o singoli progetti economici di interesse generale, da realizzare anche con l'apporto pubblico/privato. Prodotti finanziari non standard, ma specifici per le realtà meridionali, frutto di una conoscenza capillare del territorio e di una capacità professionale di indirizzo ed affiancamento della clientela (risparmiatori, PMI, ecc.).

Questi obiettivi potranno realizzarsi anche attraverso la localizzazione nel Mezzogiorno di fabbriche di prodotto o di centri studi dedicati.

Pari Opportunità - Conciliazione tempi di vita e lavoro - Maternità

In una democrazia compiuta tutti i cittadini in ogni ambito, compreso quello politico o lavorativo, debbono avere pari opportunità.

Così non è in Italia (al 74° posto su 134 nazioni prese in esame), così non è nel mondo del lavoro e quindi nel mondo delle banche.

L'introduzione di una quota obbligatoria di donne pari almeno al 40% nei percorsi di carriera, risponde a questa esigenza di valorizzazione del personale femminile.

Questo intervento "quantitativo" verso il personale femminile non esaurisce la necessità di una politica gestionale delle aziende che favorisca la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

In questa direzione vanno le richieste di:

- maggiore flessibilità di orario per i genitori con figli di età inferiore ai tre anni;
- trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a part time fino al terzo anno di vita del bambino o in caso di particolari esigenze di cura o assistenza per genitori o familiari;
- ricorso al telelavoro per periodi di esigenze particolari;
- concessione di permessi retribuiti (banca ore) o non retribuiti per casi di particolare gravità o per malattia del figlio entro i primi 8 anni di vita;
- fruizione di corsi di aggiornamento/formazione al rientro da maternità o congedi parentali;
- maggior sostegno economico per maternità a rischio e incentivi per promuovere la fruizione dei congedi parentali da parte del padre.

Il premio aziendale non deve essere decurtato per assenze lunghe di malattia, maternità e congedi parentali.

Part time

L'attuale formulazione del part time va ampliata per ottenerne la piena applicazione sia come elemento di flessibilità lavorativa che come strumento di contenimento della riduzione occupazionale a fronte di crisi aziendali. A tal fine viene richiesto l'aumento delle percentuali di trasformazione al 30%, unitamente ad una quota minima pari al 5% di accoglimento obbligatorio delle domande presentate.

In coerenza con le politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il part time dovrà diventare uno strumento di sostegno in caso di grave malattia, in caso di assistenza di familiari o per necessità collegate alla cura dei figli.

Verranno rinviate a livello aziendale le diverse modulazioni o esigenze particolari.

Anche ai lavoratori a part time dovrà essere corrisposto il buono pasto (in misura intera oltre le 20 ore settimanali).

Previdenza Complementare

Poiché dopo le varie riforme del sistema previdenziale pubblico è necessario integrare l'assegno pensionistico, si richiede che il contributo aziendale sulla previdenza complementare per tutti i lavoratori assunti dopo il 19 dicembre 1994 debba essere almeno del 3%,

Per i lavoratori che nel settore non hanno forme previdenziali aziendali occorre prevedere la costituzione e l'adesione ad un fondo pensionistico complementare di settore oppure una convenzione con un fondo già esistente.

Long Term Care

Il progetto di sostegno assistenziale per situazioni infortunistiche gravi ed inabilità, con la costituzione di una copertura assicurativa presso la Casdic, è un valore sociale importante per la categoria che si intende riaffermare.

Si richiede pertanto di elevare il contributo aziendale a 100 euro pro capite, per una copertura più ampia e con la previsione di estensione ai familiari.

Comporto di malattia

Si richiede il raddoppio del periodo di comporto per patologie gravi oggi non previste (es. sclerosi multipla e malattie mentali).

Si richiede l'allungamento di due mesi del periodo di comporto per ciascuna fascia di anzianità prevista nella tabella.

Previsioni per lavoratori diversamente abili

Dovranno essere inserite nelle materie oggetto di informativa agli organismi sindacali aziendali:

- le misure atte a favorire il superamento di condizioni di svantaggio dei lavoratori diversamente abili e gli interventi collegati;
- le previsioni specifiche per la formazione dei lavoratori diversamente abili;
- Il puntuale rispetto delle norme relative al collocamento obbligatorio.

Politiche sull'Invecchiamento Attivo

La Commissione Europea ha proposto l'anno 2012 come anno dell'invecchiamento attivo. Questo tema sarà uno degli assi portanti dell'Agenda 2020 sul dialogo sociale europeo. Le politiche previdenziali dei Paesi membri si stanno muovendo nella direzione di un aumento dell'età pensionabile e pertanto emerge la necessità di valorizzare l'esperienza professionale in un'ottica di maggior permanenza al lavoro.

Le proposte pertanto sono:

- specifiche previsioni nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale previsto nell'art. 8 del vigente CCNL;
- lo studio e l'approfondimento della tematica nella commissione aziendale sulla Corporate Social Responsibility, in vista delle prossime iniziative europee;
- politiche di invecchiamento attivo in materia di telelavoro.

5. Rivendicazione salariale ed equità distributiva

La rivendicazione salariale, pur nelle difficoltà che hanno caratterizzato questi anni, tiene conto della necessità di garantire il pieno recupero e mantenimento del potere d'acquisto delle retribuzioni, sia rispetto al triennio appena trascorso, sia rispetto alle aspettative di inflazione reale da qui al 2013.

Non va dimenticato che la situazione delle banche italiane, pur problematica, si presenta migliore, sia rispetto agli altri settori, come certificato dai dati Istat sulla produttività del lavoro, sia in relazione a quanto successo alle aziende di credito nella maggior parte dei paesi industrializzati.

A questo risultato hanno dato un contributo fondamentale le lavoratrici ed i lavoratori con il loro impegno e la loro professionalità.

Inoltre, in presenza di un utilizzo massiccio di salario incentivante e discrezionale, è divenuto essenziale accrescere la percentuale di salario contrattato rispetto alle retribuzioni di fatto, così come occorre porre rimedio alla distorsione delle dinamiche redistributive indotta, negli anni immediatamente precedenti la crisi, dagli alti margini di profitto, destinati in gran parte alla remunerazione del capitale e dell'azionista e non al riconoscimento del lavoro.

Per tutte queste ragioni, la richiesta economica media (terza area – 4° livello – 7 scatti) si attesta in euro 205.

Politiche commerciali e Sistemi Incentivanti

Con lo sviluppo di un modello di banca, orientato all'esasperazione del profitto ed alla speculazione finanziaria, i sistemi incentivanti hanno assunto sempre maggiore rilevanza, ai fini di ottimizzare ed indirizzare i risultati dell'impresa.

Questo, oltre ad aver prodotto disastrosi effetti sul clima aziendale, pesantemente condizionato da forti pressioni commerciali e dal perseguimento ossessivo di risultati di breve periodo, ha determinato un impatto crescente dei sistemi di incentivazione sull'impianto redistributivo delle aziende di credito.

Tale situazione impone un deciso salto di qualità, che permetta un maggiore controllo su questa parte di salario e sulla qualità degli obiettivi, fino ad oggi lasciati all'indirizzo unilaterale dell'impresa, anche al fine di ottenere prospettive di sviluppo più solido e sostenibile, in sintonia e coerenza con il Protocollo del giugno 2004.

Questo obiettivo assume importanza strategica rispetto allo sviluppo di un corretto modello di relazione con la clientela e di crescita delle attività aziendali, anche al fine di evitare l'instaurarsi di conflitti di interesse tra lavoratori, tra lavoratori e clienti, tra clienti ed azienda.

Si ritiene pertanto necessaria la complessiva riscrittura dell'art. 46, a cominciare dall'individuazione di momenti di confronto in sede aziendale, finalizzati alla determinazione condivisa dei criteri distributivi da applicare ai sistemi incentivanti annualmente stabiliti (rapporto

tra premio annuo individuale minimo e massimo, tra livelli professionali, tra contributi diretti ed indiretti per tutti i lavoratori, ecc.).

Si dovranno indirizzare i sistemi incentivanti al raggiungimento di obiettivi di medio e lungo termine.

Occorrerà, inoltre, stabilire una relazione quantitativa tra il montante messo a disposizione dei premi aziendali (VAP) e quello dei sistemi incentivanti, contenendo questi ultimi rispetto ai primi.

Andranno previste casistiche che sospendono l'erogazione del sistema di incentivazione (particolari situazioni di difficoltà aziendale con dichiarazioni di esuberi, mancato pagamento del Premio Aziendale, ecc.), nonché momenti di verifica congiunta nel caso in cui la mancata conferma del personale a tempo determinato riguardi quantità significative di lavoratrici e lavoratori.

Le campagne prodotte, oltre ad avere carattere di eccezionalità, dovranno rientrare nelle regole dei sistemi incentivanti.

Si dovranno, infine, chiarire e semplificare le modalità di attuazione della normativa già prevista all'art. 46 in merito allo svolgimento della procedura.

Tutto questo senza tacere dell'intollerabile peso dei sistemi premianti del top management, rispetto ai quali si richiede l'utilizzo di principi di moderazione, sobrietà e responsabilità ed una stretta relazione con il costo medio del lavoro del personale dipendente, in armonia con le direttive di Banca d'Italia.

Roma, 7 aprile 2011

Segreterie Nazionali

Dircredito – Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil – Sinfub – Ugl – Uilca