



UNA NUOVA STAGIONE

PER RETRIBUZIONI, DIRITTI, TUTELE, OCCUPAZIONE E GESTIONE DELLE TRASFORMAZIONI

Piattaforma per il rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del settore **Creditizio e Finanziario**





PREMESSA

Ci troviamo di fronte ad un passaggio storico decisivo per il lavoro, per il credito, per la finanza, per l'economia e, in generale, per il Paese. L'anima del settore è contesa tra le opportunità offerte dalle grandi trasformazioni (digitale, ecologica e socio-demografica) e le debolezze di un modello di sviluppo troppo orientato al profitto e alla rendita, in cui tutte le crisi più recenti, dall'emergenza pandemica all'impennata inflazionistica determinata dalla guerra in Ucraina, hanno amplificato l'impatto negativo su retribuzioni, occupazione, diritti e welfare.

Il Contratto collettivo nazionale (CCNL) è la chiave di volta per rispondere ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e, nel contempo, cogliere le sfide del futuro e governare le trasformazioni.

Il sistema bancario, al di là della diversificazione dimensionale e dei modelli gestionali, presenta indirizzi comuni e costanti. La pandemia ha accelerato processi già in atto: desertificazione delle filiali, accentramento dei poteri decisionali e perdita di professionalità e conoscenze; automazione di attività "tradizionali", considerate a basso valore aggiunto anche se dotate di alta valenza sociale; riduzione ulteriore del perimetro dell'occupazione, anche per mancato turn-over; incremento del lavoro in remoto con abbattimento dei costi del lavoro c.d. "indiretti"; continue esternalizzazioni e lavorazioni bancarie date in appalto.

Il trend in atto, in assenza di adeguati correttivi, determina un'eccessiva concentrazione, riduce l'occupazione e, in prospettiva, impoverisce il Paese. Di fronte al rischio di smarrimento della funzione sociale del credito e del risparmio, sono le lavoratrici e i lavoratori, con il loro impegno quotidiano, un "presidio di



Repubblica” nello spirito della Costituzione, rappresentando il vero motore dell’economia reale, a beneficio di famiglie, imprese, territori e società civile.

Le lavoratrici e i lavoratori sono stati, nella fase pandemica, e sono tuttora fulcro essenziale per la tenuta economica e sociale e per il rilancio del Paese; deve quindi essere loro riconosciuto un forte e importante aumento economico, anche a fronte dei recenti eventi che hanno determinato una perdita del valore reale delle retribuzioni.

In questa situazione, chi lavora nel settore deve, ogni giorno, fare fronte a una pesante crescita dei carichi di lavoro, a causa anche della riduzione del personale, alla richiesta aziendale di raggiungere obiettivi sempre più sfidanti e a un continuo aggiornamento professionale coerente con l’aumento delle previsioni regolatorie che riguardano il mondo della finanza.

Le aziende del settore sono chiamate ad adeguarsi - e informarsi - alle politiche comunitarie, a partire dal “Green Deal”, e anche lavoratrici e lavoratori rivendicano una “transizione giusta”. È arrivato il momento che le banche si impegnino a ridisegnare i propri piani industriali e la propria organizzazione del lavoro, in modo da contenere gli impatti sociali delle proprie strategie, salvaguardando imprese, famiglie e, soprattutto, il personale del settore. Ne deve essere garantito l’impiego attivo e le transizioni professionali durante il loro ciclo di vita, assicurando, inoltre, la dimensione sociale e collettiva del lavoro, in una prospettiva di solidarietà intergenerazionale che sia realmente inclusiva. Anche le normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti, antiriciclaggio, Mifid, ecc. riconoscono alla lavoratrice e al lavoratore bancario ruoli, professionalità e responsabilità giuridiche decisivi: insomma, pubbliche funzioni, che devono essere correttamente valorizzate e remunerate.



LE PROSPETTIVE DELLE PERSONE E DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

È, dunque, sempre più centrale e insostituibile la funzione delle persone che lavorano nel settore. Le attività di erogazione del credito e di tutela del risparmio, e i connessi processi di valutazione, decisione e deliberazione qualificano l'attività bancaria e sono e devono rimanere atti dell'esperienza umana non delegabili alle macchine né agli algoritmi.

È inoltre sempre più strategica e vitale la funzione della contrattazione collettiva di settore, da cui devono emergere come centrali la ricerca del benessere lavorativo, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la salute e la sicurezza, la crescita salariale e occupazionale, anche attraverso il mantenimento di lavorazioni e il consolidamento delle attività, anche nuove, proprie dell'area contrattuale.

Il CCNL è strumento di identificazione e di unità della categoria!

Proprio quando l'automatizzazione dei processi sembra sancire lo scacco del lavoro umano e il suo ruolo di subalternità, lavoratrici e lavoratori rivendicano la loro irriducibilità a semplici "fattori della produzione" o "strumenti di vendita", ed esigono un coinvolgimento vero e un ruolo attivo nei processi di trasformazione in atto, attraverso le forme di rappresentanza collettiva e gli strumenti della partecipazione contrattata.

La piattaforma di rinnovo del CCNL rappresenta la nostra proposta forte contro ogni deriva destrutturante e la risposta al disagio lavorativo sempre più diffuso, che si evidenzia anche nei fenomeni delle grandi adesioni alle uscite con il Fondo di solidarietà e delle dimissioni del personale più giovane.



GLI OBIETTIVI DI RINNOVO DEL CCNL

L'individualizzazione del rapporto di lavoro è la conseguenza di una ragionata strategia di imprese, sempre più disponibili alla contrattazione individuale, a scapito della contrattazione collettiva di salario e diritti. Anche quando sembra recare vantaggi tangibili e immediati, questa tendenza isola e separa le "persone" le une dalle altre, nonché dalla comunità del lavoro, schiacciandole sui soli bisogni individuali "qui ed ora".

Occorre pertanto rilanciare e incrementare il valore del salario e il valore della sicurezza normativa come oggetti di contrattazione collettiva e garanzia di certezza e stabilità dei trattamenti.

Si conferma, pertanto, la centralità del CCNL con una piattaforma che rafforza gli strumenti contrattuali capaci di ancorare in modo stabile gli aumenti collettivi a parametri oggettivi, anch'essi contrattati. Parimenti, vengono riservati alla contrattazione collettiva temi cruciali come l'organizzazione del lavoro, il governo delle trasformazioni e la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'innovazione digitale non può essere un alibi per tagliare il costo del lavoro, ma deve essere al servizio delle persone e, pertanto, vogliamo che possa essere, finalmente, un vantaggio per tutta la categoria, per la quale rivendichiamo la riduzione dell'orario di lavoro standard a 35 ore settimanali. L'orario di lavoro è materia riservata alla contrattazione collettiva nazionale.

Va, inoltre, scongiurato il rischio, presente anche con l'implementazione del lavoro agile, di ridefinire la natura della prestazione di lavoro subordinato; occorre, cioè, evitare il ricorso a formule e modalità di lavoro insidiose che, con l'illusione di liberare le persone dal vincolo del tempo, introducano nel settore l'obbligazione di risultato e il cottimo.



Il rilancio dell'occupazione è, oggi, essenziale a garantire il corretto esercizio della funzione sociale del credito e del risparmio. È pertanto necessario invertire l'attuale tendenza alla riduzione dell'occupazione. Chiediamo un impegno forte da parte dell'intero settore che, non solo garantisca gli attuali livelli occupazionali ma, con una verifica puntuale e attenta dei flussi delle uscite e degli impegni alle assunzioni, ne sostenga e promuova la crescita.

Le lavoratrici e i lavoratori del settore rivendicano una banca al servizio del Paese, libera dalle pressioni commerciali, a misura dei bisogni reali dei clienti e delle comunità, presente nei territori, a presidio della legalità e a sostegno dell'occupazione.

Chiediamo una crescita significativa dei salari, una riduzione dell'orario di lavoro, un reale benessere lavorativo e diritti, tutele e welfare inclusivi e pienamente esigibili.



AREA CONTRATTUALE

Occorre rafforzare l'area contrattuale come presidio certo di applicazione del CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori del settore, anche estendendola al perimetro della Vigilanza (Bankit, Consob, BCE, ecc.).

Ambito di applicazione del contratto (art. 1)

È necessario:

- eliminare le “zone grigie” dell'area contrattuale, specificando che le uniche attività appaltabili sono quelle espressamente individuate nell'art. 3; conseguentemente ogni altra attività è da intendersi bancaria e/o strumentale (art. 1) ed è pertanto anche da eliminare l'esclusione (personale assunto e adibito a gestioni speciali non aventi diretta relazione con l'esercizio delle funzioni) prevista dal comma 6. Ciò comporta inoltre la conferma che le attività di NPL e UTP rientrano di per sé nell'area di applicazione del CCNL (art. 1) anche in riferimento ai nuovi assunti, e che identica disciplina riguarda anche le attività di formazione e di ICT e gestione dei dati (Big Data, Analytics, People).

Attività che richiedono specifiche regolamentazioni (art. 2)

L'art. 2 è parte inscindibile dell'area contrattuale, pertanto va confermato nel suo impianto e ulteriormente presidiato specificando che dalle attività, dallo stesso individuate, non possono essere scorporate singole e specifiche lavorazioni, che non sono, quindi, appaltabili.

Il CCNL deve prevedere un raccordo graduale in tema di inquadramenti e orario applicabile, entro e non oltre il triennio successivo all'attuale rinnovo.



Attività complementari e/o accessorie appaltabili (art. 3)

Occorre:

- rendere l'elenco delle attività di cui all'art. 3 esaustivo e non indicativo, escludendo dalle attività appaltabili, in relazione all'evoluzione del settore, quelle di banca telefonica e di electronic banking;
- ridurre il divario economico al 10% ed eliminare la differenziazione di orario;
- prevedere che l'eventuale aggiornamento delle attività di cui all'art. 3 comma 3 è prerogativa esclusiva della "cabina di regia nazionale" di cui all'art. 9.

Insourcing (art. 4)

Si deve dare certezza di tutele normative alle lavoratrici e ai lavoratori interessati dalle operazioni di insourcing, garantendo l'applicazione automatica dei trattamenti di cui all'articolo 1 entro e non oltre il triennio successivo.

Nozione di controllo (art. 5)

Occorre ampliare la nozione di controllo societario, intesa come sfera di influenza dell'area contrattuale, estendendola a tutte le fattispecie previste dall'art. 2359 Codice Civile:

Art. 2359 Codice Civile

Sono considerate società controllate:

- 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.



PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE E SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI

Comitato nazionale bilaterale paritetico sull'impatto delle nuove tecnologie e digitalizzazione (art. 9)

Superata la gestione dell'emergenza Covid, occorre ampliare e rendere effettiva la sfera di azione della "cabina di regia nazionale", estendendola a tutte le nuove attività e le nuove modalità di Organizzazione del Lavoro (anche indipendentemente dall'uso delle nuove tecnologie), in modo da monitorare e gestire, anche in maniera preventiva, in via permanente e dinamica, le fasi di cambiamento organizzativo del settore.

Inoltre, l'innovazione finanziaria nel settore del credito, dei pagamenti, degli investimenti finanziari (Fintech) investe significativamente, modificandolo, l'intero settore; l'arrivo di start-up tecnologiche e dei "giganti" della tecnologia informatica e dei social media richiede una risposta strategica che il Sindacato, nell'ambito della "cabina di regia nazionale", deve affrontare e cercare di governare per quel che comporta sull'Organizzazione del Lavoro e sulle nuove professionalità.

Osservatorio nazionale sulla produttività (art. 11)

Il nostro settore è uno dei pochi in cui le previsioni di produttività superano l'andamento inflazionistico. È pertanto necessario:

- rilanciare l'Osservatorio ai fini di recupero produttività sul CCNL, per i conseguenti riflessi contrattuali sia sul primo che sul secondo livello;
- estendere il monitoraggio dell'Osservatorio anche ai dati settoriali di utilizzo del lavoro agile e del telelavoro;



- prevedere che, su richiesta di una delle parti, l'Osservatorio si riunisca entro i successivi 15 giorni.

Partecipazione

È necessario sottoscrivere un impegno delle Parti collettive nazionali a introdurre forme di partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla gestione delle imprese, in attuazione dell'art. 46 Cost., anche mediante un ulteriore esplicito rimando alle Parti aziendali / di Gruppo per la sua attuazione.

Gestione dati informatizzati

Occorre riconoscere nel CCNL:

- il diritto sindacale a chiedere e ottenere una dettagliata informativa aziendale relativa all'utilizzo dei dati personali di lavoratrici e lavoratori, raccolti, detenuti e trattati, con le specifiche indicazioni delle finalità del trattamento previsto (per tutti gli aspetti connessi alla tutela di chi lavora: privacy, sicurezza informatica, obblighi di riservatezza, ecc.), in aderenza alle previsioni del "Decreto Trasparenza" (D.Lgs. 104/2022);
- il diritto delle organizzazioni sindacali aziendali a essere coinvolte nella conoscenza preventiva dei criteri di costruzione dei «sistemi automatizzati» (algoritmi e digitalizzazione) di gestione dei dati e a verificare i risultati gestionali e i riflessi per lavoratrici e lavoratori prodotti da tali sistemi;
- la possibilità di «contrattare» gli algoritmi gestionali. L' «eticità» dell'algoritmo può essere garantita solo da una assicurata preminenza delle esigenze delle persone, da un attento controllo umano dei mezzi e dei fini del trattamento dei dati e, soprattutto, dalla partecipazione sindacale alla costruzione e alla verifica dei criteri algoritmici, anche allo scopo di prevenire ogni possibile aspetto discriminatorio.



Incontro annuale (art. 13)

Occorre prevedere:

- un'informativa più puntuale e dettagliata sugli appalti, con indicazione del settore merceologico, e di tutte le sedi di lavoro interessate;
- l'introduzione di una specifica informativa relativa alle consulenze esterne, aspetto critico con particolare riferimento sia alla difesa dei livelli occupazionali, sia alla diffusa abitudine delle aziende di farvi ricorso, anche per professionalità reperibili in azienda. Si richiedono, pertanto, i dati relativi alle consulenze esterne, con particolare riferimento alle lavorazioni interessate ed ai relativi costi, nonché alla durata dei contratti di consulenza esistenti; in sede di illustrazione del Piano Industriale, il tema deve essere approfondito con particolare riferimento all'incidenza dei costi previsti in rapporto al costo del lavoro subordinato;
- l'aggiornamento dell'informativa, anche con la specifica prevista all'art.38 comma 21, inserendo alla lettera B (profilo strutturale) sub 9 anche il telelavoro in aggiunta alle previsioni del lavoro agile;
- una specifica informativa relativa al personale assegnato ai turni, con indicazione del numero aggregato e del dettaglio degli orari dei turni effettuati;
- l'integrazione dell'informativa aziendale estendendola ai dati aggregati relativi ai procedimenti disciplinari, oltre che alla specifica dei provvedimenti applicati (ordinati per numeriche, area di lavoro e mansioni, processi organizzativi, procedure, tipologia infrazione e sanzione);
- l'implementazione dell'informativa annuale, rendicontando la formazione erogata alle singole lavoratrici e ai singoli lavoratori; esplicitando in forma aggregata il numero di coloro che non hanno svolto nell'anno la formazione minima;
- l'integrazione del dovere di informativa alla lettera A (prospettive strategiche), punto 1 con riferimento anche al lavoro autonomo ed alle consulenze esterne.



Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni – trasferimenti di azienda, Occupazione, Confronto a livello di gruppo (artt. 19, 22, 23)

Occorre:

- rendere certi e sempre esigibili i diritti di informazione e consultazione sindacale nelle ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, e dunque eliminare l'attuale condizione di "rilevanti", rendendo in tal modo sempre applicabili le specifiche procedure contrattuali, anche riguardanti il trasferimento di azienda, rafforzando i tempi di confronto;
- nelle operazioni di cessione, prevedere il diritto sindacale al confronto preventivo anche sulla costituzione del ramo di azienda, con il riconoscimento di specifici e maggiori tempi negoziali per la ricerca di soluzioni alternative possibili e la previsione della verbalizzazione delle rispettive posizioni;
- nei casi di tensioni occupazionali, sancire l'esclusione di erogazioni unilaterali e discrezionali da parte delle aziende, integrando tale misura tra quelle previste dal comma 2 dell'art. 22;
- nelle procedure di cui all'art. 22, nella logica solidaristica che ispira gli ammortizzatori di settore, estendere necessariamente l'adesione volontaria al Fondo di solidarietà e le altre misure di mitigazione degli esuberi, previste al comma 2, all'intera pianta organica dell'azienda e del gruppo.

Distacco del personale (art. 20)

In tema di distacco, occorre introdurre un presidio di informativa sindacale concernente la specificazione dell'interesse del distaccante che giustifica l'operazione, le attività da svolgere presso la distaccataria, con esplicito richiamo alla garanzia di rientro presso la sede fisica e nella posizione lavorativa antecedente al distacco.



Appalti (art.21)

Le previsioni del CCNL devono includere la necessaria previsione, in occasione di ogni nuovo contratto di appalto, di una adeguata "clausola sociale" con relativo impegno di salvaguardia occupazionale, trattamento di fine rapporto e garanzia su arretrati economici.

Ulteriori richieste:

- l'introduzione di un nuovo articolo nel capitolo "sistema di relazioni sindacali" concernente le "dichiarazioni di sostenibilità" (sostenibilità, aspetti sociali, azioni da intraprendere e che riguardano le relazioni industriali e il dialogo sociale), che devono essere oggetto di consultazione e condivisione con le OO.SS. prima della rendicontazione alle Autorità competenti;
- il rafforzamento delle informative (inserimento del diritto di cui al D.Lgs. 104/2022), e l'individuazione di specifici momenti di consultazione e confronto negoziale anche sulla base dei dati dovuti che derivano dall'applicazione di algoritmi gestionali aziendali e che incidono sui temi delle prestazioni e delle valutazioni; le Segreterie Nazionali dovranno essere destinatarie delle informative e potranno partecipare alle procedure relative;
- il rafforzamento dei momenti di confronto sui carichi di lavoro, sui criteri e sugli algoritmi che determinano il numero dei dipendenti per le singole unità operative. Fra questi uno specifico approfondimento dovrà riguardare il numero e la complessità di comunicazioni aziendali e circolari/istruzioni operative, individuando i necessari tempi di lavoro relativi allo studio e all'apprendimento delle stesse.



CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Materie demandate alla contrattazione di secondo livello (art. 30)

Nel pieno rispetto delle declaratorie e dei profili professionali e delle relative tabelle retributive e inquadramentali del CCNL, nonché nel rispetto delle funzioni della “cabina di regia nazionale”, si richiede l’introduzione di uno specifico demando per gli inquadramenti, non solo riferibili a nuove figure (come attualmente previsto da art. 87 comma 6 e art. 95 comma 9), ma anche a quelle già presenti.

Rapporti fra il contratto nazionale e le normative preesistenti – Controversie collettive aziendali (art. 32)

Occorre implementare e rafforzare, in chiave effettivamente conciliativa, l’attuale previsione di “incontro in sede ABI” per le “controversie collettive aziendali rivenienti da questioni interpretative o da lamentate violazioni di norme contrattuali”. Occorre inoltre sancire la verbalizzazione delle rispettive posizioni e delle relative argomentazioni.



POLITICHE ATTIVE PER L'OCCUPAZIONE

Impegni per l'occupazione (art. 33)

L'art. 10 del “Decreto Trasparenza” (D.Lgs. 104/2022) introduce un diritto a chiedere la “transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili”. Occorre pertanto aggiornare e rafforzare la previsione del 2° comma, sancendo un impegno forte delle imprese alla stabilizzazione del lavoro non a tempo indeterminato (compresi i contratti di somministrazione a tempo determinato).

Fondo per l'occupazione (art.34)

Rivendichiamo:

- l'introduzione di un vincolo di contribuzione economica obbligatoria anche a carico delle imprese;
- l'implementazione delle previsioni relative all'intervento nelle aziende in crisi, creando una “sezione” del Fondo, finalizzata a gestire e garantire ulteriormente la salvaguardia economica delle lavoratrici e dei lavoratori nelle crisi aziendali, sostenendone le possibilità di rioccupazione, ad esempio anche nel caso di aziende che non attivano il fondo emergenziale o di licenziate/i per motivi economici;
- il riconoscimento, nell'ottica della più efficace salvaguardia dell'occupazione e della massima tutela delle lavoratrici e lavoratori del settore, del diritto soggettivo delle stesse e degli stessi, qualora destinatarie/i della sezione emergenziale o licenziate/i dalle aziende ABI per motivi economici senza diritto a pensione o a misure di accompagnamento alla stessa, a fruire dei benefici previsti delle erogazioni del F.O.C. anche qualora le assunzioni avvenissero da parte delle



aziende del Credito Cooperativo (erogazione del premio all'assunzione art. 1 co. 5 accordo 29/01/2018).

- l'eliminazione della previsione di cui all'art. 2 del verbale di accordo del 29/1/2018, nella parte in cui condiziona l'erogazione della prestazione alla fruizione dell'outplacement.

Rivendichiamo inoltre una premialità aggiuntiva per:

- le assunzioni nelle aziende dove sono previste le uscite (con erogazione a consuntivo su salvaguardia reale del livello occupazionale, nel rispetto degli accordi con numero di assunzioni pari al numero delle uscite);
- le aziende che mantengono e/o creano nuova occupazione con salvaguardia della residenzialità;
- le assunzioni destinate alla reale occupazione nelle aree disagiate (salvaguardia geografica, mantenimento e/o realizzazione di nuovi poli di lavorazione), con ulteriore maggiorazione specifica riguardo a reale occupazione nelle aree del Sud Italia;
- le assunzioni di familiare di lavoratrice/lavoratore del settore decedute/i in servizio.

Apprendistato professionalizzante (art. 35)

Introdurre una disciplina riguardo al tema dell'"apprendistato di alta formazione", anche con riferimento al relativo inquadramento di inserimento.

Somministrazione di lavoro (art. 36)

Ridurre le percentuali di utilizzo del personale con contratto di somministrazione a tempo determinato utilizzato dall'impresa:

- dal 5% a 2% del personale con contratto a tempo indeterminato;
- dall'8% al 5% per le imprese che occupano fino a 1.500 dipendenti con contratto a tempo indeterminato.



Lavoro a tempo parziale (art. 37)

Intendiamo rafforzare l'istituto del part-time, rendendolo un diritto «esigibile» in via più generale, partendo dal riconoscerlo alla lavoratrice/ lavoratore che fruisce dei benefici della Legge 104/1992, per sé e/o per i familiari conviventi, indipendentemente dalla situazione di «gravità».

L'eventuale lavoro supplementare svolto da chi lavora in part-time deve essere remunerato alle stesse condizioni di chi lavora in «full time», superando ogni discriminazione economica.

Telelavoro e Lavoro Agile (artt. 38 e 39)

È necessaria una articolata premessa normativa:

- le forme di lavoro da remoto non possono e non devono rappresentare nel settore occasione, strumento o presupposto per l'individuazione e/o la costituzione di rami di azienda, oggetto di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni;
- il lavoro da remoto non può costituire una diversa modalità di misurazione della prestazione, che resta una obbligazione di mezzi e non può divenire obbligazione di risultati; deve essere concepito, imperniato e modellato sulle esigenze concrete delle persone: qualità della vita, sostenibilità sociale e benessere lavorativo;
- non sono individuabili altre fattispecie di lavoro in remoto oltre al telelavoro e al lavoro agile, già normate dal CCNL, delle quali occorre evidenziare la differenza di disciplina, con l'obiettivo della piena valorizzazione di entrambe, in risposta alle variegata esigenze delle persone; alla disciplina contrattuale del telelavoro o del lavoro agile deve pertanto essere ricondotta ogni possibile forma o esperienza di lavoro da remoto nel settore; inoltre ogni contratto individuale stipulato nel settore deve richiamare le previsioni del CCNL ed essere conforme



alla disciplina e allo spirito degli artt. 38 (in caso di telelavoro) e 39 (in caso di lavoro agile);

- deve essere specificata l'applicazione integrale di tutte le tutele previste dalla legge in materia di salute e sicurezza. In particolare deve essere prevista la consegna dell'informativa anche al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e la verifica per il riconoscimento di qualità di videoterminalista a chi lavora in modalità agile o in telelavoro;

- gli schemi di accordo individuale costituiscono parte integrante dell'accordo collettivo e allegato necessario dei medesimi; in assenza di accordi aziendali, gli schemi di accordi individuali sono oggetto di condivisione preventiva con gli organismi sindacali aziendali, costituendo quindi elemento necessario per una verifica di coerenza con le previsioni di cui agli artt. 38 e 39 del CCNL;

Si deve inoltre:

- confermare la piena applicazione di tutte le previsioni contrattuali generali in tema di orario di lavoro e connesse procedure di confronto, come ad esempio: disconnessione, turni, reperibilità concordata nell'ambito dell'orario di lavoro giornaliero, banca delle ore e lavoro straordinario;

- garantire l'applicazione del diritto generale di disconnessione, previsto dal CCNL, rendendo automatica la disconnessione da tutti i dispositivi elettronici al termine dell'orario di lavoro giornaliero;

- riconoscere in materia di privacy e di trasparenza (GDPR e D.Lgs.104/2022), alle Organizzazioni sindacali aziendali il diritto a ricevere informazioni con riferimento a finalità e limiti del trattamento dei dati e informazioni, anche relativi all'uso di sistemi automatizzati, qualora incidenti su assegnazione di compiti o mansioni o su sorveglianza, valutazione, prestazioni e adempimento delle obbligazioni contrattuali;

- aggiornare e integrare l'attuale diritto della lavoratrice e del lavoratore, previsto per il telelavoro, a conoscere "preventivamente i criteri di funzionamento del software installato", richiamando, sia per il lavoro agile che per il telelavoro, le



nuove, più estese previsioni di legge (art. 1 sub“s” e 1 bis del D.Lgs. 152/1997, novellate dal citato Decreto Trasparenza). La medesima informativa è dovuta anche alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (e, in mancanza, alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il CCNL).

- introdurre una formazione specifica propedeutica allo sviluppo di una sana “cultura del telelavoro e del lavoro agile”, per la corretta implementazione dei medesimi dopo la fine del periodo pandemico.

Inoltre su

Telelavoro (art. 38)

occorre:

- estendere le previsioni di utilizzo dell’istituto in funzione dell’efficace integrazione delle persone con disabilità, avendo riguardo alle mutevoli esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori durante il ciclo di vita e alle necessità di garantire assistenza;
- ampliare la facoltà per lavoratrici e lavoratori di chiedere e ottenere il ripristino del lavoro con le modalità tradizionali, decorso 1 anno (anziché 2) nel caso di telelavoro a tempo indeterminato;
- esplicitare che non sussiste alcuna limitazione dei diritti sindacali connessa al telelavoro, con riferimento particolare alle assemblee e alla possibilità di consultare la bacheca elettronica anche durante l’orario di lavoro;
- esplicitare l’obbligo aziendale a che i dati necessari a “verificare il rispetto dei doveri” e quelli “per la valutazione della prestazione” siano effettivamente raccolti nel rispetto della privacy e delle previsioni di maggior tutela di lavoratrici e lavoratori, previste dal GDPR, e che non verranno di per sé utilizzati ai fini disciplinari;
- chiarire che le eventuali “visite nei locali adibiti a telelavoro” devono essere sempre concordate prevedendo il consenso della lavoratrice e del lavoratore, ed essere sempre oggetto di preavviso alle rappresentanze sindacali, che potranno fornire assistenza su richiesta della lavoratrice e del lavoratore;



- rivendicare esplicitamente che anche le spese energetiche e di funzionamento della postazione di lavoro rientrano nelle spese di esercizio poste a carico dell'azienda.

E su

Lavoro agile (art. 39)

è necessario esplicitare che:

- la disciplina contrattuale introdotta dall'art. 39 CCNL, rappresentando l'esercizio della "opzione di contrattazione collettiva" prevista dalla Legge 81/2017, costituisce conseguentemente la concreta disciplina di legge applicabile al settore, escludendo implicitamente ogni scelta di disciplina alternativa riveniente da "contrattazione diretta" o individuale;
- in coerenza e conseguenza di tale principio, la norma contrattuale sul lavoro agile (oltre a quella sul telelavoro) rappresenta l'unico e pieno riferimento normativo per la disciplina del lavoro in remoto;
- si tratta di una modalità di lavoro necessariamente aggiuntiva e accessoria (e non sostitutiva) rispetto alla tradizionale modalità di svolgimento, che lascia invariati i diritti di legge e di contratto (tra cui il diritto alla sede fisica, all'orario di lavoro, alla prestazione di mezzi e non di risultato, ecc.): occorre pertanto specificare che l'eventuale richiesta di lavoro agile, il rifiuto a prestarlo o l'esercizio del recesso da parte della lavoratrice e del lavoratore non può giustificare alcuna discriminazione datoriale o penalizzazione pratica, diretta o indiretta, nei suoi confronti, e neppure, a maggior ragione, la cessazione del rapporto di lavoro (in ottemperanza all'art. 18 comma 3-bis Legge 81/2017);
- è garantito il principio di accessibilità al lavoro agile per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori (uffici centrali ma anche rete filiali), con l'introduzione di specifici meccanismi di riequilibrio e di elementi di esigibilità minima, per evitare preclusioni assolute e assicurare equità e salvaguardia applicativa nei diversi ambiti lavorativi;



- esiste un incondizionato “diritto alla sede fisica di lavoro”: nello svolgimento del lavoro agile è in ogni momento garantito il diritto della lavoratrice e del lavoratore a fruire di una postazione fisica fissa presso la propria sede di assegnazione e inoltre, ove necessario, anche presso una sede che determini una riduzione del disagio dovuto a mobilità territoriale. Il diritto alla sede di assegnazione deve essere ovviamente altresì garantito in conseguenza del recesso o della revoca o comunque della cessazione della modalità di lavoro agile;
- gli “strumenti” necessariamente forniti dal datore di lavoro includono ogni strumentazione o attrezzatura, informatica e non, che sia necessaria all’esecuzione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Occorre inoltre:

- trasformare in diritto soggettivo le attuali priorità di accesso riconosciute per legge (per genitori con figli minori di 12 anni o con disabilità e per persone con disabilità o caregiver);
- introdurre nuove priorità di accesso al lavoro agile, in presenza di specifiche esigenze da tutelare (ad es. per mitigare l’impatto della mobilità territoriale);
- il riconoscimento del contributo spese energetiche e di funzionamento della postazione di lavoro;
- il pieno riconoscimento del buono pasto indipendentemente dal luogo della prestazione del lavoro agile.



TUTELE

Obblighi delle Parti (art. 41)

Occorre riconoscere:

- l'eliminazione del divieto di prestare a terzi la propria opera senza autorizzazione preventiva dell'azienda, in coerenza con le previsioni del "Decreto Trasparenza" (D.Lgs. 104/2022), tornando al mero divieto di attività in concorrenza;
- che i codici di condotta, comportamentali e etici introdotti unilateralmente dall'azienda non possono introdurre nuovi obblighi o doveri a carico del personale rispetto a quanto stabilito dal CCNL, e che le previsioni ivi contenute non possono pertanto essere utilizzate ai fini disciplinari.

Disconnessione (art. 44)

Il principio generale sancisce un diritto di disconnessione già esigibile per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, indipendentemente dalla modalità della prestazione lavorativa, ma deve essere declinato con ulteriore incisività ed efficacia, correlandolo a speculari doveri datoriali di predisporre tutte le modalità organizzative atte a garantire e assicurare tale diritto; pertanto al termine dell'orario di lavoro il datore di lavoro disattiverà i propri dispositivi di connessione rendendo automatica la disconnessione.

Salute e sicurezza

- il tema dei carichi di lavoro e delle pressioni commerciali rientra nell'ambito della tutela della salute e del benessere, su cui impattano l'innovazione digitale e l'evoluzione continua dei modelli organizzativi, aggravando ulteriormente le ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori anche in tema di stress lavoro correlato.



È necessario quindi congiuntamente individuare e monitorare tempo per tempo gli indicatori stress lavoro correlato, e definire sempre congiuntamente azioni correttive e di miglioramento da attuare nelle aziende del nostro settore, coinvolgendo stabilmente le Commissioni Politiche Commerciali aziendali / di gruppo;

- il tema “molestie e violenza” (fisica e psicologica) deve rientrare tra le materie oggetto di specifica valutazione dei rischi, imponendo determinati obblighi di prevenzione e protezione del datore di lavoro nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori;

- anche attraverso la Commissione Paritetica, deve essere aggiornato l’art. 3 dell’Accordo 4 febbraio 2016, rafforzando il presidio dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e con attenzione a tutto il tema Salute e Sicurezza e all’innovazione digitale, in virtù dell’impatto rilevato post pandemia e delle complessità connesse alle rilevanti modificazioni già intervenute e che interverranno sugli assetti societari di imprese e gruppi;

- in considerazione dell’implementazione e l’efficientamento dei sistemi informativi, il cui utilizzo è da considerarsi prevalente e ineludibile, occorre riconsiderare la questione dei “videoterminalisti”, riconoscendo tale figura nel settore non solo per il lavoro agile e il telelavoro, superando in particolare l’attuale esclusione riguardante l’operatore di sportello (eliminazione della nota a verbale in calce art. 70);

rivendichiamo inoltre di:

- rafforzare il diritto alla salute, sia ai fini dei giorni di permesso dedicati, sia con riferimento alla responsabilità datoriale in tema di salute e sicurezza;

- introdurre il riconoscimento contrattuale delle patologie e della medicina di genere (es.: endometriosi, fibromialgia, ecc.).



Politiche commerciali e organizzazione del lavoro

È necessario dare continuità all'impegno, assunto nel 2017 con la sottoscrizione dell'Accordo e pertanto occorre trasporre l'accordo nel corpo contrattuale, rendendo inoltre ad esso coerenti le varie norme. Occorre rendere maggiormente cogenti le varie previsioni già presenti nel CCNL - anche aggiornando e adeguando in coerenza il "Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario" del 2004 – e quindi, ad esempio:

- vietare le tabelle e le analisi comparative riguardo ai risultati commerciali ed il previsionale di vendita;
- prevedere forme di confronto sindacale preventivo in caso di campagne prodotto e sistemi premianti aggiuntivi;
- rafforzare il presidio di vigilanza sulla correttezza dei modelli organizzativi e dei comportamenti connessi, prevedendo per le organizzazioni sindacali l'interlocuzione e il confronto con la funzione di Compliance nell'ambito della Commissione aziendale;
- eliminare la soglia numerica del personale attualmente prevista per la necessaria costituzione della Commissione aziendale e rafforzare il potere di segnalazione (whistleblowing) in capo alle Organizzazioni sindacali, garantendo l'anonimato alle lavoratrici e ai lavoratori direttamente segnalanti;
- valorizzare e realizzare la previsione dell'indagine di clima settoriale, predisponendo in sede di Commissione nazionale un questionario "di settore" per la rilevazione dello stress lavoro correlato, corredato di appositi indici di valutazione concernenti le politiche commerciali;
- affidare alle Commissioni (nazionali e aziendali / di gruppo) la definizione di possibili azioni di miglioramento, e rendere le attività delle Commissioni aziendali/di gruppo esplicito oggetto di rendicontazione nella "dichiarazione di sostenibilità";



- introdurre nei percorsi formativi appositi moduli obbligatori, da progettare congiuntamente nell'ambito delle Commissioni formazione aziendali, sulle corrette politiche gestionali e commerciali.

Lavoratrice/lavoratore soggetto a procedimento penale (art. 45)

Occorre prevedere una durata massima dell'allontanamento cautelare (massimo 3 mesi complessivi) con adeguata motivazione a giustificazione della sua reale natura cautelare;

- nel caso di licenziamento successivo all'allontanamento cautelare dal servizio, è responsabilità diretta dell'azienda (con onere di compensazione degli eventuali pregiudizi economici) effettuare la comunicazione in modo da non compromettere il diritto pieno a eventuali forme di sostegno al reddito (ad es. Naspi).

Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni (art. 46)

Occorre rafforzare i diritti, e dunque eliminare l'attuale esclusione di tutela nel caso di violazione di istruzioni o disposizioni o di comportamento in conflitto con l'azienda, salvo il caso di dolo.

Responsabilità civile verso terzi (art. 47)

Occorre:

- recuperare gli effetti pratici della Legge 190/1985 che, all'art. 5, responsabilizza il datore di lavoro a sollevare dal rischio patrimoniale ogni lavoratrice e ogni lavoratore, in tutti i casi di colpa, indipendentemente dal suo grado: lieve, medio o grave;

- prevedere che il datore di lavoro comunichi annualmente alle Organizzazioni Sindacali le coperture stipulate con i disciplinari relativi.



Provvedimenti disciplinari (art. 48)

Occorre:

- prevedere un tempo massimo di tre mesi per la definizione del procedimento disciplinare, quando esso non dipenda dall'esito di procedimento penale; termine che decorre dalla contestazione. In caso di mancata comunicazione dell'esito entro i termini, il procedimento si intenderà concluso senza applicazione di alcuna sanzione;
- inibire l'acquisizione, nella fase istruttoria, di dichiarazioni sottoscritte dal dipendente o di domande dirette al lavoratore oggetto di indagine;
- elevare (da 7) a 10 gg. il termine a difesa di cui all'alinea 4 dell'art. 48;
- rafforzare il diritto di accesso agli atti e ai dati, in aderenza a principi di legge (GDPR): gli atti e i dati oggetto di accesso dovranno essere, oltre a quelli espressamente richiesti, anche tutti quelli utilizzati per la contestazione disciplinare e saranno sempre consegnati in copia (materiale o digitale) alla lavoratrice e al lavoratore, garantendo in ogni caso l'assistenza sindacale;
- in caso di licenziamento disciplinare ingiustificato, prevedere la reintegra nel posto di lavoro;
- nel caso sia stato adito dalla lavoratrice/dal lavoratore l'Ispettorato Territoriale del Lavoro come sede di composizione delle vertenze di lavoro, e il datore di lavoro eviti di costituirsi in tale sede, ricorrendo invece al giudice del Lavoro, occorre prevedere che l'azienda debba anticipare e sostenere le maggiori spese legali conseguenti a tale scelta datoriale;
- la recidiva può essere fatta valere soltanto per mancanze della stessa specie e gravità e cronologicamente risalenti a periodi successivi alla data della precedente contestazione; si richiede inoltre di ridurre a un anno il periodo di efficacia della sanzione agli effetti della recidiva.



Sanzioni di legge

Con riferimento alle sanzioni giuridiche per legge (MEF, antiriciclaggio, ecc.) poste direttamente a carico delle lavoratrici/ dei lavoratori, a tutela di chi lavora occorre verificare l'efficacia preventiva dei necessari presidi organizzativi, e dunque le circostanze operative che integrano le responsabilità dell'ente. Le procedure aziendali dovranno pertanto prevedere blocchi, limitazioni, alert, avvisi, nonché attrezzature funzionali e adeguate a presidio dei rischi. In caso contrario, le sanzioni dovranno essere assunte o sostenute economicamente dall'impresa, senza rivalsa sulle lavoratrici/sui lavoratori e senza apertura di procedure disciplinari.



PARTE ECONOMICA

La richiesta economica complessiva per la figura di riferimento del A34L è di 435 euro lordi mensili, che tiene conto delle dinamiche inflattive del triennio 2023-2025 e della redistribuzione della maggiore produttività.

Rivendichiamo inoltre:

- il riconoscimento esplicito che i contributi datoriali alla previdenza complementare, assistenza sanitaria ed LTC, in quanto forme di retribuzione contrattuale “differita” e “indiretta”, sono parte integrante dei livelli economici complessivi della retribuzione annuale, salvaguardati anche nei casi di operazioni societarie quali fusioni o cessioni, sia all’interno sia al di fuori dell’area contrattuale;
- riformare le voci “indennità di turno” e “reperibilità”, che interessano un numero crescente di lavoratrici e lavoratori, rivedendone presupposti normativi e importi, riconoscendo l’impegno di tempo di vita personale;
- prevedere la rivalutazione di tutte le altre voci economiche (scatti, diarie, indennità, borse di studio, ecc.) in misura pari alla rivalutazione delle tabelle retributive;
- introdurre una norma di garanzia dell’indivisibilità e unicità dell’indennità di cassa, che deve essere riconosciuta sempre “a giornata intera” e con riferimento ad una “piazza unica” commisurata all’indennità più alta;
- incrementare di uno scatto gli attuali “scatti di anzianità” anche in relazione al registrato innalzamento dell’età pensionabile, riconoscendo il “senso di appartenenza” e “l’anzianità professionale”.



Premio aziendale (art. 51)

Rivendichiamo di:

- modificare l'attuale previsione del comma 6 che esclude la corresponsione del premio aziendale in caso di risultato delle attività ordinarie negativo prevedendo un rimando a un apposito incontro tra le parti per la possibile definizione di un riconoscimento economico alle lavoratrici e ai lavoratori;
- inserire al comma 9 che “in caso di assenza per malattie oncologiche/ croniche/ingravescenti, terapie salvavita, infortuni sul lavoro e malattie professionali, non verrà effettuata decurtazione del premio”.
- modificare il comma 10, prevedendo la non applicazione della riduzione anche “per l'intero periodo di maternità/paternità (comprese maternità a rischio, e congedo parentale)”;
- applicare un principio di piena trasparenza dell'ammontare delle erogazioni premianti/ discrezionali, sancendo un rapporto/limite rispetto alla retribuzione contrattata collettivamente, che deve risultare preponderante; detto principio deve riguardare ogni elemento di retribuzione erogato dalle aziende in quanto non previsto da accordo collettivo (nazionale e/o di secondo livello): ad esempio campagne prodotto, sistemi incentivanti, sistemi premianti, erogazioni una tantum e riconoscimenti ad personam, patti di stabilità;
- sancire l'obbligo di consegna da parte aziendale di tutti i dati di valutazione necessaria (fonti certificate su dati consuntivi e identificazione chiara di perimetro) per la costruzione del premio e per la verifica successiva sia dell'andamento degli indicatori condivisi che della distribuzione del premio al personale;
- introdurre un meccanismo di reimpiego solidale (banca del tempo, Prosolidar, redistribuzione tra le/i percettrici/tori) delle somme non erogate dall'azienda in conseguenza di un “giudizio di sintesi negativo”, anche se rinveniente da procedimento disciplinare.



Buono pasto (art. 53)

Rivendichiamo:

- l'aumento del buono pasto minimo di settore a 4 euro, se cartaceo, e a 8 euro se elettronico;
- il riconoscimento generale e pieno del diritto, per il personale di tutte le aree e livelli (compreso QD3 e QD4), anche in assenza di "intervallo" per pausa pranzo e anche in caso di part time, lavoro agile e telelavoro.

Sistema incentivante (art. 54)

Occorre:

- stabilire un rapporto di proporzionalità rispetto al premio collettivo aziendale, che deve risultare preponderante;
- introdurre un obbligo di piena e trasparente informativa alle Organizzazioni sindacali riguardo a dati, criteri, modalità e montante del sistema premiante adottato e erogato;
- aggiornare e informare la norma all'Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro, garantendo nel dettato contrattuale la coerenza del sistema incentivante aziendale con i principi e le norme ivi declinate.

Premio variabile di risultato sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante (art. 55)

Occorre:

- che i criteri e gli obiettivi, anche qualitativi, presi a riferimento del PVR siano resi effettivamente oggettivi e trasparenti, nonché costruiti e condivisi tra le Parti aziendali, e resi coerenti con i principi dell'Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro;



- esplicitare nella norma contrattuale che, in presenza di PVR, non è possibile per l'azienda erogare nessun sistema premiante/incentivante ulteriore e discrezionale;
- stabilire un rapporto tra quanto negoziato e quanto erogato discrezionalmente (vedi anche art. 51: una tantum, ad personam, patti stabilità, ecc.).

INQUADRAMENTI (QUADRI DIRETTIVI E AREE PROFESSIONALI)

Rivendichiamo:

- l'inserimento degli inquadramenti tra le "materie demandate" (art. 30) deve poter consentire e sostenere una rivendicazione sindacale sulla situazione attuale e in ogni successiva variazione organizzativa aziendale; ne consegue la necessaria modifica delle attuali previsioni (art. 87 comma 6 e art. 95 comma 9).
- di aggiornare le declaratorie con previsioni almeno per le macro famiglie per avere una sintesi su figure maggiormente presenti/previste nel settore, individuando specifici inquadramenti che rappresentino una valorizzazione per i ruoli con responsabilità derivanti da previsioni di legge o da disposizioni di vigilanza (esempio: Mifid, antiriciclaggio);
- di introdurre una previsione di garanzia anche per i ruoli di uffici centrali e direzioni (sia per i nuovi ruoli che per quelli già esistenti), in coerenza con quanto già previsto per le figure di rete;
- di eliminare l'attuale previsione dei possibili diversi inquadramenti per le "succursali ad operatività ridotta", riconducendo i medesimi alle maggiori previsioni contrattuali generali.



FORMAZIONE, SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA, VALUTAZIONE PROFESSIONALE

Formazione (art. 76)

Occorre:

- stabilire che le 26 ore aggiuntive (alle 24 ore minime di formazione annue) siano comunque retribuite e da svolgersi in orario di lavoro;
- assicurare un ambiente adeguato e protetto per la fruizione della formazione, garantendo le condizioni organizzative per lo svolgimento dell'attività formativa "in via esclusiva";
- garantire la reale esigibilità del diritto soggettivo, anche in modalità smart learning;
- in relazione all'implementazione dell'informativa annuale di cui all'art. 13 (rendiconto della formazione erogata alle singole lavoratrici e lavoratori con dettaglio in forma aggregata del numero delle lavoratrici e dei lavoratori che non hanno svolto nell'anno la formazione minima), garantire il recupero delle ore formative non effettuate per tutte le lavoratrici e i lavoratori, da erogare entro un termine massimo;
- rendere obbligatoria l'istituzione dell'"organismo paritetico sulla formazione" previsto dall'art. 18 CCNL.

Sviluppo professionale e di carriera (art.78)

Occorre prevedere:

- la garanzia riguardo al pieno diritto all'apprendimento permanente, alla certificazione delle competenze acquisite, e alla certificazione dei ruoli e mansioni svolti;



- in sede di valutazione, una specifica fase di confronto sulle aspettative di sviluppo professionale e di carriera avanzate dalle lavoratrici e dai lavoratori, con obbligo di risposta scritta motivata delle aziende;
- una Commissione bilaterale a livello aziendale/di gruppo per proposte, valutazioni e realizzazione di piani di sviluppo del personale, con monitoraggio degli avanzamenti e degli impatti;
- l'aggiornamento della Dichiarazione delle Parti, tenendo conto delle nuove previsioni di legge sul congedo parentale.

Valutazione professionale (artt. 79 e 80)

- Eliminare la discrezionalità aziendale sugli elementi della valutazione ad oggi previsti "a titolo esemplificativo", rendendo tassativi gli elementi di valutazione professionale previsti dal comma 2 art. 79. I contenuti degli stessi devono inoltre essere concordati tra le Parti;
- prevedere l'obbligo di verbalizzare la procedura di ricorso (comma 6 art. 80) e di motivare per iscritto le determinazioni aziendali riguardo al mancato accoglimento dell'eventuale ricorso;
- prevedere formazione specifica per i valutatori riguardo i temi dell'antidiscriminazione e inclusione;
- anche nell'ambito delle procedure sindacali di cui all'art. 81, prevedere l'obbligo di condivisione con le Organizzazioni sindacali dei principi, dei criteri e delle informazioni utilizzati sulla valutazione professionale, nonché dei sistemi automatizzati e degli algoritmi utilizzati anche al fine di verificarne l'effettiva trasparenza e coerenza con la norma di garanzia rispetto al mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi;
- introdurre il divieto di variazione in pejus della valutazione o di attribuzione di giudizio negativo nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori che non abbiano ricevuto tempestivamente l'informativa periodica inerente tale evenienza, o che non abbiano potuto fruire della formazione contrattualmente prevista.



ORARIO DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

Orario di lavoro (artt. 92, 104, 105)

- È tempo di riconoscere una generale riduzione dell'orario contrattuale di 30 minuti giornalieri (35 ore settimanali) a parità di retribuzione, con correlato adeguamento sulle diverse articolazioni orarie;
- anche in considerazione dell'implementazione del lavoro per turni, occorre riconsiderare il tema del lavoro aggiuntivo dei quadri direttivi, reintroducendo la possibilità del connesso riconoscimento economico orario, anche in funzione di garanzia dell'effettivo esercizio dell'autogestione dell'orario stesso.

Turni (artt. 92 e 106)

- Introdurre un diritto per la lavoratrice e il lavoratore a richiedere l'assegnazione ad attività non a turni, con accoglimento entro i 6 mesi successivi per motivate esigenze personali e/o familiari;
- prevedere un limite massimo di giornate mensili di assegnazione a turni maggiormente disagiati (turni notturni o con inizio anteriore alle ore 8 e termine oltre le ore 20) per la singola lavoratrice e il singolo lavoratore;
- introdurre un limite percentuale massimo di lavoratrici e lavoratori da adibire al lavoro per turni.

Reperibilità e intervento (art. 43)

La reperibilità può essere richiesta solo previa definizione tassativa, per via contrattuale collettiva, dei particolari servizi che ne giustificano l'utilizzo.

In ogni caso l'indennità da corrispondere va fortemente incrementata nell'importo e corrisposta in misura fissa e piena per ogni giorno di reperibilità,



fermi gli ulteriori diritti economici alla retribuzione oraria ed al rimborso spese, entrambi previsti in caso di “intervento”.

Deve inoltre essere definito un limite massimo di giorni per lavoratrice/lavoratore e per servizio/unità produttiva, con l'introduzione di una apposita informativa periodica alle Organizzazioni sindacali delle reperibilità richieste e degli interventi effettuati.

Mobilità territoriale (artt. 93 e 115)

Nell'applicazione dei trasferimenti, è necessario:

- specificare (art. 93 e art. 115) che la distanza chilometrica si misura sempre con riferimento a residenza/domicilio della lavoratrice e del lavoratore;
- rendere il “diritto al preavviso” generale e materialmente esigibile per tutti i trasferimenti di aree professionali, oltre che per l'intera categoria dei quadri direttivi;
- istituire nel CCNL la “Commissione bilaterale aziendale per la mobilità”, con compiti di analisi e verifica su trasferimenti, missioni, accoglimento delle richieste di avvicinamento, impatto del pendolarismo, nonché di valutazione (anno su anno) dei piani di riduzione mobilità (sostenibilità ambientale), interfacciandosi anche con la figura del Mobility Manager.



DIRITTI E WELFARE

Previdenza complementare

Occorre affermare che la contribuzione datoriale alla previdenza complementare costituisce una base generale della retribuzione della lavoratrice e del lavoratore, salvaguardata anche nei casi di operazioni societarie quali fusioni o cessioni, sia all'interno sia al di fuori dell'area contrattuale.

Massima deve essere l'attenzione soprattutto per le generazioni che avranno la pensione calcolata interamente con il sistema contributivo.

In particolare si propone di:- fissare al 3% per tutto il personale in servizio al 19.12.94, e al 4% per assunte/i post 19.12.1994, il livello di contribuzione minima datoriale obbligatoria e, come già praticato in altri settori, il relativo costo aziendale è da sostenere anche in caso di mancata iscrizione della lavoratrice e del lavoratore al fondo, e l'importo è in tal caso da trasferire a forme di solidarietà collettiva, con l'obiettivo di incentivare l'adesione anche di chi non è attualmente iscritta/o (c.d. "contribuzione contrattuale");- normare nel CCNL il diritto della lavoratrice e del lavoratore a versare il T.F.R. pregresso - maturato fino al 31/12/2006 e rimasto in azienda - al Fondo Pensione a cui aderisce.

Long Term Care

Occorre:

- prevedere il mantenimento della copertura anche nel caso in cui lavoratrici e lavoratori fossero interessati da casi di operazioni societarie (cessioni, incorporazioni, ecc.) relative ad aziende che applicano CCNL diversi, o da cessazioni del rapporto di lavoro;



- introdurre l'estensione della copertura a coniugi ed assimilati, tramite stanziamento apposito;
- introdurre la possibilità di copertura volontaria con onere a carico degli interessati per le casistiche oggi escluse;
- adeguare annualmente il massimale delle prestazioni sulla base dell'indice dell'inflazione, introducendo una clausola di adeguamento dell'onere a carico dell'Azienda al fine di preservare il livello delle prestazioni.

Assistenza sanitaria

Prevedere l'obbligo di:

- attivazione di forme di assistenza sanitaria a favore di lavoratrici e lavoratori con una contribuzione minima datoriale obbligatoria da destinare alle forme assistenziali collettive (1,50% del monte retribuzioni aziendale), anche in caso di mancata adesione individuale;
- riconoscimento delle facoltà di copertura per familiari conviventi e loro assimilati nelle aziende ove tale possibilità non fosse attualmente garantita;
- garantire lo stesso livello delle prestazioni a tutte le categorie professionali, fatte salve le somme rivenienti dall'art. 67 attuale CCNL e relative coperture.

Malattie e infortuni

Prevedere:

- l'esclusione dal computo del periodo dei periodi di assenza per terapia salvavita, infortuni sul lavoro e malattie professionali;
- l'incremento del 25% di tutti i periodi di computo, in considerazione dell'aumento dell'età media pensionabile, con una maggiorazione ulteriore specifica per le malattie degenerative gravi, ingratescenti o invalidanti anche di natura neurologica;
- l'innalzamento del periodo di aspettativa non retribuita al termine del computo.



- introdurre il riconoscimento del diritto all'“oblio oncologico”, affinché tale condizione non determini alcun pregiudizio o preclusione rispetto all'esercizio dei diritti, delle tutele, delle previsioni a favore di lavoratrici e di lavoratori.

Politiche di genere, di parità e inclusione

Occorre:

- rendere obbligatoria la costituzione delle Commissioni (di cui agli artt. 15,16 e 17) “pari opportunità” e “politiche inclusione” anche a livello aziendale e prevedere l'aumento degli incontri stabilendo una periodicità almeno trimestrale, nonché una specifica più efficace delle materie demandate; le stesse dovranno diventare operative, attraverso la designazione dei relativi organismi prevedendo la prima riunione entro i tre mesi successivi alla sottoscrizione del CCNL;
- prevedere l'adozione di una policy di parità di genere e inclusione, condivisa fra le Parti sociali, basata sullo sviluppo positivo e “affermativo” del tema dell'inclusione, contro ogni forma di discriminazione, ivi comprese quelle relative a disabilità, orientamento sessuale e identità di genere;
- in via generale le politiche per l'inclusione devono permeare tutto il CCNL, e in ogni parte dove siano previsti permessi e diritti questi devono riguardare i vari soggetti coinvolti con estensione trasversale ai componenti delle famiglie tradizionali, delle coppie di fatto e delle unioni civili non limitando tali principi, laddove applicabili, alle sole differenze di genere;
- in linea con quanto previsto per le pari opportunità dall'art. 16, che però è rivolto sostanzialmente al personale femminile, è opportuno rafforzare il tema dell'inclusione, rendendo più chiaro e concreto l'art. 17, declinandone compiti e attività, anche per le Commissioni aziendali;
- riaffermare che l'individuazione del potenziale di carriera e dello sviluppo professionale nonché della parità retributiva, deve avere criteri che siano condivisi nell'ambito delle Commissioni e devono basarsi unicamente sul riconoscimento delle competenze e capacità acquisite, con valorizzazione



anche di quelle trasversali (c.d. “soft skills”), dell’esperienza, delle prestazioni e delle qualità personali e professionali;

- le azioni condivise e adottate per la parità di genere, comprese quelle specifiche per la riduzione del gender pay gap, devono essere chiare e con verifica della tempistica dei progressi compiuti (oggetto anche di “dichiarazione di sostenibilità” da condividere preventivamente con le OO.SS.);
- introdurre un meccanismo di controllo condiviso sulla determinazione degli organici (dimensionamenti strutture organizzative e filiali) che tenga oggettivamente conto dell’incidenza, anche potenziale, di: part-time, permessi legati alla genitorialità, esigenze di conciliazione e cura delle/dei caregiver;
- prevedere percorsi di formazione obbligatoria per tutto il personale sui temi della non discriminazione e dell’inclusione, in particolare per i ruoli manageriali e per chi è assegnato alle funzioni di selezione e gestione del personale;
- prevedere un aumento delle agibilità per componenti delle Commissioni di cui all’art. 16;
- introdurre una norma che preveda nel CCNL e negli accordi aziendali l’utilizzo del linguaggio di genere e di inclusione.

Permessi per motivi personali o familiari – aspettativa non retribuita - congedo matrimoniale (art. 60)

Prevedere:

- l’ampliamento dell’ambito di applicazione di tutti i permessi/congedi in un’ottica di massima inclusione sociale (vedi la previsione di un apposito permesso per dismenorrea da riconoscere al personale femminile e transgender), sia per comprendere oltre alla/al coniuge anche la parte di un’unione civile e di una convivenza di fatto, senza discriminazione basata sul sesso, l’orientamento sessuale o l’identità di genere, sia per estendere le tutele previste per la genitorialità anche a chi ne esercita nei fatti le prerogative;



- il rafforzamento dei permessi retribuiti da fruire con la massima flessibilità per l'assistenza della/del figlia/o, anche maggiorenne e anche non convivente, affetta/o dalle patologie, da disturbi e da disagi (e condizioni correlate) come ad es. disturbi della nutrizione e dell'alimentazione, dipendenze patologiche, disturbi specifici dell'apprendimento, disprassia, disturbi del neurosviluppo, bullismo, etc., compresi i percorsi terapeutici assistiti e di riabilitazione;
- l'estensione agli affini entro il primo grado delle previsioni per il diritto ai permessi ex legge 53/2000 art. 4;
- il riconoscimento di permessi retribuiti da utilizzare per le visite mediche (comprese quelle di controllo o di prevenzione), incluso l'accompagnamento al pronto soccorso, di coniuge/parte dell'unione civile/convivente, figlie/figli, genitori anziani, nipoti;
- l'introduzione della possibilità di sospendere volontariamente l'attività lavorativa per un periodo massimo di 20 giorni lavorativi, anche non consecutivi, fruibili solo a giornata intera ed una volta esauriti i giorni e le ore di ferie dell'anno precedente, con previsione di un trattamento economico nella misura pari al 40% della retribuzione annua lorda individuale calcolata su base giornaliera ($\text{Retribuzione Annuo Lorda}/360$), e con versamento dei corrispondenti contributi previdenziali;
- una specifica flessibilità per esigenze di cura: ampliare le forme di flessibilità per la cura dei familiari, impedendo penalizzazioni per chi ne fruisce (per es. 5 gg. non retribuiti senza specifiche causali; retribuiti per inserimento figlie e figli nei cicli scolastici, lutto, assistenza ricovero /coniuge/genitore/figli), permessi retribuiti per lavoratrici/lavoratori con figlie/figli minori separate/i o divorziate/i con affidamento esclusivo; vedove/i; famiglia monogenitoriale);
- una flessibilità oraria in entrata e uscita per chi rientra da maternità o paternità fino a 1 anno della bambina/del bambino;



- una flessibilità in entrata e uscita superiore ai 30 minuti (fino max 1 ora e mezza) per esigenze personali e dei familiari assistiti, recuperabili nell'arco del mese di fruizione;
- di esplicitare l'inclusione anche della casistica dei matrimoni trascritti in Italia per il congedo matrimoniale (comma 6);
- di aggiungere al comma 7 gli uniti civilmente, nonché di ricomprendere la figlia/ il figlio della/del coniuge o dell'unita/o civilmente o della/del convivente di fatto secondo la Legge 76/2016 che risulti dallo stato di famiglia della lavoratrice/ del lavoratore.

Banca del tempo (art. 61)

- Prevedere che le dotazioni non utilizzate nel corso dell'anno possano essere utilizzate negli anni successivi e non abbiano scadenza, in modo da rendere fruibili anche i versamenti di eventuali residui di fine anno;
- specificare l'applicabilità alle casistiche citate di "situazioni personali e/o familiari" come riconducibili ad un concetto di famiglia più ampio sia con riferimento alla genesi, sia alla filiazione.

Maternità e Paternità (art. 63)

Maggiore copertura economica per maternità, paternità e congedi parentali:

- integrazione dell'indennità di maternità al 100% oltre i 5 mesi (ricomprendendo tutta la maternità compresa quella anticipata/a rischio);
- integrazione di quanto erogato da INPS fino alla concorrenza del 50% rispetto al normale trattamento economico per i periodi di congedo parentale retribuito (attualmente INPS 30% - richiesta 20% carico azienda). Ai fini di sviluppo di politiche di incentivazione al riequilibrio fra i generi dei carichi familiari, prevedere un'integrazione superiore qualora la richiesta di congedo parentale sia avanzata dal genitore di sesso maschile;



- previsioni aggiuntive per utilizzo del congedo fino ai 16 anni di vita della figlia/figlio;
- flessibilità oraria della pausa pranzo per lavoratrici/lavoratori per assistenza figli di età inferiore ai 14 anni;
- riconoscimento di ulteriori 3 giorni (rispetto alla legge tempo per tempo vigente) di congedo retribuito al padre per la nascita della figlia/del figlio;
- riconoscimento di permessi retribuiti per le lavoratrici/lavoratori che intendono iniziare i percorsi per le adozioni/affidi, inclusa la fase di riconoscimento idoneità;
- in caso di adozione internazionale, permessi retribuiti per il periodo che intercorre tra abbinamento e adozione;
- per tutrici e tutori di minori: permessi non retribuiti per le lavoratrici e i lavoratori che intendano assumere o abbiano assunto tutela in termini di legge di minori (compresi minori straniera/i non accompagnate/i);
- permessi BES E DSA: rendere obbligatoria la concessione dei permessi (5 giorni annui, frazionabili a ore);
- prevedere una aspettativa aggiuntiva, non retribuita, fruibile a richiesta fino ai tre anni di vita della bambina o del bambino, anche in via frazionata, oltre al congedo parentale, richiedibile anche per i figli della/del coniuge, dell'unita/o civilmente o della/del convivente di fatto.

Borse di studio (art. 66)

Si richiede un aumento delle provvidenze.

Iniziative sociali (art. 73)

Occorre:

- stabilire l'erogazione di un contributo economico annuo di almeno 1.500 euro per ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore e per ciascun familiare fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap ai sensi della Legge 104/1992 (con salvaguardia delle migliori previsioni della contrattazione aziendale / di gruppo);



- l'istituzione obbligatoria del Disability Manager, anche con riferimento alle previsioni della Legge 25/2022 (lavoratrici/lavoratori con Disturbi Specifici dell'Apprendimento), e la piena operatività del ruolo. Inoltre deve essere previsto, regolato e rafforzato il confronto con le Commissioni bilaterali aziendali per ogni aspetto della sua attività;
- a partire dalle norme relative a salute e sicurezza in azienda (ad esempio D.V.R.), rendere l'azienda davvero "disability friendly";
- prevedere la progettazione di corsi di formazione ad hoc che tengano conto delle singole disabilità e DSA, e prevedere specifiche azioni e accomodamenti ragionevoli volti al superamento degli ostacoli (vedi anche ad es. barriere architettoniche) e piena espressione e valorizzazione del potenziale, per evitare discriminazioni;
- specificare gli interventi minimi riguardo all'adozione di specifiche misure, compensative e dispensative previste per legge (Legge 25/2022 art. 7 bis e seguenti), al fine di assicurare pari opportunità alle persone con DSA;
- prevedere l'articolazione pluriennale orario di lavoro ovvero la possibilità di fruire in 5 anni di un'aspettativa dal lavoro, di durata fino a un anno, retribuita all'80%; nei 4 anni successivi al rientro, il lavoratore/lavoratrice restituirà quanto percepito con trattenuta mensile del 20%, con garanzia fornita da TFR o previdenza complementare;
- introdurre una maggiore flessibilità utilizzo a mezze giornate e/o ore per tutti congedi retribuiti e non, sia previsti dal CCNL sia, ove permesso da procedure INPS, previsti dalla legge (per es. congedo retribuito di 30 gg per lavoratori mutilati ed invalidi civili con invalidità maggiore del 50%);
- riconoscere permessi retribuiti per calamità nel caso di provvedimento prefettizio anche ai fini dell'assistenza a familiari residenti in Comuni colpiti da calamità.



Ulteriori richieste:

Occorre:

- eliminare il differenziale retributivo di genere anche nelle materie demandate alla contrattazione di secondo livello, come ad esempio per gli istituti retributivi o di premialità (premio aziendale, premi incentivanti, ecc.) da non legare all'orario effettuato, riconoscendo e valorizzando il lavoro di cura e la genitorialità;
- una previsione di contribuzione a previdenza complementare equivalente a quella a full-time per lavoratrici o lavoratori che trasformino il rapporto di lavoro in part-time o fruiscano di periodi di aspettativa non retribuita, motivati da assistenza a figlie e figli inferiori ai tre anni;
- l'aggiornamento del verbale di accordo relativo alle previsioni per le donne vittime della violenza di genere, aumentando i giorni di congedo (dagli attuali 120 giorni fino ad almeno 180 giorni) e la loro massima flessibilità nell'utilizzo, garantendo l'accoglimento con la massima tempestività della richiesta di mobilità territoriale che la vittima di violenza eventualmente presenti per far fronte alle proprie esigenze di eventuale allontanamento dal/dalla partner violento/a, e inserendo una quota minima di assunzioni riservate alle persone inserite nei percorsi certificati;
- il recepimento nel CCNL ABI della Convenzione 190 OIL già ratificata dall'Italia, con connesso aggiornamento dei D.V.R. aziendali sul rischio molestie sui luoghi di lavoro;
- inserire una previsione specifica a salvaguardia delle vittime di molestie e violenze sul lavoro, che garantisca la massima attenzione e sensibilità, e che tenga conto della possibile incompatibilità ambientale generatasi.

Roma, aprile 2023



UNA NUOVA STAGIONE

PER RETRIBUZIONI, DIRITTI, TUTELE, OCCUPAZIONE
E GESTIONE DELLE TRASFORMAZIONI



FIRST



CGIL



UNISIN

UNITÀ SINDACALE
FALCRI · SILCEA · SINFUB