



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**

SCALETTA



SCALETTA PIATTAFORMA 2023

“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 all’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”.

CONTESTO

- Il contesto economico e sociale in cui si colloca la nostra piattaforma riflette ed evidenzia l’importante contributo offerto dal mondo del lavoro per affrontare le emergenze della “stagione” del Covid-19 e della guerra in Ucraina, a partire dall’impennata inflazionistica, che ha eroso pesantemente le retribuzioni reali di lavoratrici e lavoratori.
- Nel 2022 e nel primo quadrimestre del 2023, inoltre, il settore del credito e della finanza ha registrato livelli molto significativi di redditività e produttività. Il progressivo rialzo dei tassi da parte della BCE, scelta di politica monetaria che ancora oggi non indica un’inversione di tendenza, offre molte opportunità di profitto alle banche.
- Nell’attuale modello di sviluppo, le sfide dettate dall’innovazione e dalla digitalizzazione rischiano di accentuare la desertificazione bancaria e di tradursi in un’organizzazione del lavoro che, rispondendo alle sole logiche di mercato, persegue la trita formula della riduzione dei costi e della finanziarizzazione dell’economia, a scapito della quantità e qualità del lavoro, con un negativo impatto economico e sociale sul Paese. La trasformazione digitale va gestita e accompagnata, condividendo le soluzioni e introducendo le giuste tutele, all’insegna della sostenibilità economica, sociale e ambientale.
- Servono risposte collettive sul versante delle retribuzioni, dell’occupazione, dei diritti e del welfare. Il CCNL, unificante presidio di contrattazione collettiva, è il primo ambito in cui le Parti sociali devono dare risposte importanti.

AREA CONTRATTUALE

PROMUOVERNE L'ALLARGAMENTO E DARE CERTEZZE ALL'ESISTENTE

- L'Area contrattuale va estesa a tutte le aziende che operano nel settore bancario e finanziario e sono sotto il controllo delle autorità di vigilanza del settore (Bankitalia, CONSOB, BCE, ecc.).
- È appaltabile solo quanto previsto dall'art 3, eliminando i riferimenti a “banca telefonica” ed “electronic banking”. L'elenco deve essere esaustivo e non indicativo. Occorre anche superare la discrezionalità aziendale per il personale espressamente assunto e adibito a servizi o a gestioni speciali non aventi una diretta relazione con l'esercizio delle funzioni previste dall'articolo 1 (art. 1 comma 6).
- Le attività incluse nell'articolo 2, come ad esempio il credito al consumo, non possono essere scorporate in singole lavorazioni di basso contenuto appaltabili all'esterno dell'area contrattuale del credito.
- L'insourcing deve recuperare in via automatica i trattamenti del “contratto pieno” entro il triennio successivo.

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE E RELAZIONI SINDACALI

MAGGIOR CONTRATTAZIONE - DEMOCRAZIA È PARTECIPAZIONE

CABINA DI REGIA

- Deve saper anticipare e gestire i processi riguardanti le nuove tecnologie e le nuove attività che impattano sull'organizzazione del lavoro, anche con le relative nuove figure professionali. Ribadendo la centralità del CCNL

PARTECIPAZIONE

- In attuazione di quanto previsto dall'articolo 46 della Costituzione, va prevista la partecipazione di lavoratrici e lavoratori nella gestione delle imprese, con modalità definite anche al secondo livello di contrattazione.

INCONTRO ANNUALE E MAGGIORI INFORMATIVE

- Riteniamo strategica l'informativa dettagliata e puntuale che ci può permettere di comprendere meglio le scelte e l'andamento aziendale.
- Inoltre, il cosiddetto “decreto trasparenza” (d.lgs. 104/2022) consente di ottenere molte più informazioni, che è giusto valorizzare in ottica sindacale.
- In questa logica chiediamo un generale incremento del dovere di informativa, con approfondimenti e verifiche anche sulla costruzione degli *algoritmi*, sui carichi di lavoro e sulle dichiarazioni di sostenibilità (con momenti di confronto) e inoltre, con riferimento all'incontro annuale di cui all'art. 13, con dati su: appalti, telelavoro, lavoro agile, turni,

provvedimenti disciplinari, costi delle consulenze esterne, lavoro autonomo, solo per fare qualche esempio.

RISTRUTTURAZIONI E RIORGANIZZAZIONI

- L'informativa e il confronto vanno estese a tutte le riorganizzazioni e ristrutturazioni, superando l'attuale formulazione contrattuale, che riguarda solo le "rilevanti" riorganizzazioni. L'attuale esclusione viene oggi talvolta utilizzata in modo strumentale.
- Diritto sindacale di chiedere un confronto preventivo sulle cessioni di ramo d'azienda, con particolare riferimento alla costituzione del ramo e con la possibilità di verbalizzare la posizione sindacale.
- In caso di tensioni occupazionali, escludere la possibilità di erogazioni unilaterali aziendali e, in caso di attivazione degli ammortizzatori di settore, a partire dall'adesione volontaria al fondo di solidarietà, estensione delle misure a tutta la pianta organica e non solo ad eventuali sedi o aree di dichiarato interesse aziendale.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO – FIGURE PROFESSIONALI E CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE COLLETTIVE

- Occorre aggiornare le declaratorie contrattuali per rete e uffici centrali e introdurre uno specifico demando alla contrattazione collettiva di secondo livello per la rivendicazione sindacale della definizione delle figure professionali, nel rispetto degli inquadramenti, delle declaratorie, del CCNL e della funzione di controllo della Cabina di regia.
- Superamento della norma transitoria per la fungibilità dei quadri direttivi (lettera a latere).
- È necessario sviluppare una vera forma di conciliazione delle controversie collettive aziendali, che riguardano l'interpretazione o la disapplicazione delle norme contrattuali.

IMPEGNI PER L' OCCUPAZIONE - CREARE LAVORO E RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE

Abbiamo ormai raggiunto il livello minimo di occupazione per il settore. Occorre sottoscrivere un impegno per garantire ed incrementare gli attuali livelli occupazionali, anche mediante le stabilizzazioni, in modo da assicurare la "funzione sociale" delle banche.

FONDO PER L'OCCUPAZIONE

Il F.O.C. ha una funzione importante per la buona e stabile occupazione e deve essere implementato e rafforzato.

Deve essere perseguito l'obiettivo di garantire e creare una maggiore occupazione, in particolare nelle aziende dove sono previste fuoriuscite.

Erogazione a consuntivo e premialità, su verifica del rispetto degli accordi di "turn-over" pieno (numero di assunzioni pari alle uscite).

Occorre inoltre:

- Introdurre un vincolo di contribuzione economica anche da parte delle imprese.
- Ampliare la possibilità di intervento più esteso in caso di licenziamenti.
- Confermare gli incentivi per le aziende che assumono, maggiorandoli per ulteriori fattispecie - come assunzioni nel Sud ed aree disagiate che mantengano la loro residenza nelle stesse (per contrastare disuguaglianze e desertificazione)-, per familiari deceduti in servizio e, in caso di attivazione del Fondo esuberi, per gli accordi sindacali che prevedono entrate pari alle uscite.
- Estendere la possibilità di fruire del premio all'assunzione post licenziamento anche in caso di assunzioni realizzate nel Credito cooperativo.

TELELAVORO E LAVORO AGILE

FLESSIBILITÀ, NUOVE TUTELE E BENESSERE LAVORATIVO

- Il "lavoro da remoto" praticabile nel settore bancario ha la disciplina contrattuale del lavoro agile (art. 39) o del telelavoro (art. 38). I contratti individuali devono richiamarsi espressamente alla disciplina collettiva dell'uno o dell'altro.
- Il bacino del lavoro da remoto non deve essere utilizzato per operazioni di esternalizzazione, e, in ogni caso, il rapporto di lavoro continua ad essere obbligazione di mezzi e non di risultati, con applicazione integrale di tutte le tutele previste dalla legge in materia di salute e sicurezza e di quelle contrattuali generali in tema di orario di lavoro, turni, reperibilità, straordinario, nonché delle informative previste dal d.lgs. 104/2022, e delle garanzie di privacy con presidio del diritto alla disconnessione.

TELELAVORO

- Fattispecie da valorizzare non solo per l'inclusione delle persone con disabilità, ma anche per le mutevoli esigenze legate al ciclo di vita e per garantire assistenza.
- In caso di telelavoro a tempo indeterminato, prevedere la possibilità di chiedere il rientro dopo un solo anno e non dopo due come previsto oggi.
- Diritti sindacali pieni, con consultazione bacheca anche in orario di lavoro.
- Le eventuali visite aziendali alle postazioni lavorative vanno concordate con il dipendente.
- Le "spese di esercizio" dovute dal datore di lavoro comprendono anche, tra l'altro, le spese energetiche.

LAVORO AGILE

- È normativa frutto di contrattazione collettiva, in attuazione di un demando di legge, ed esclude di per sé discipline alternative. Il lavoro agile è modalità accessoria e non sostitutiva della normale prestazione di mezzi e, perciò, deve essere mantenuto anche il diritto a conservare una sede fisica di lavoro e l'orario di lavoro.
- Accessibilità per tutte e tutti e, quindi, nelle forme realizzabili, anche al mondo delle filiali.

- Diritto alla fornitura di tutti i mezzi necessari a carico dell'azienda.
- Diritto a buono pasto e ristoro spese energetiche.

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

- Va garantito a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori indipendentemente dalla modalità della prestazione lavorativa.
- Al di fuori dell'orario di lavoro le aziende dovranno rendere automatica la disconnessione.

SALUTE E SICUREZZA

STRESS LAVORO CORRELATO ALLA PROVA DELL'IMPATTO DELL'INNOVAZIONE DIGITALE

Devono essere valorizzati maggiormente alcuni temi presenti nel CCNL.

- Carichi di lavoro e pressioni commerciali devono entrare con maggiore forza nell'ambito della tutela della salute e del benessere.
- "Molestie e violenza" devono rientrare oggetto specifico di valutazione dei rischi.
- Occorre rafforzare il diritto alla salute, responsabilizzando maggiormente il datore di lavoro e introducendo nuovi permessi (ad esempio, medicina di genere) e flessibilità.

POLITICHE COMMERCIALI

- Occorre rendere più cogenti le varie previsioni presenti nel CCNL vietando in modo netto le tabelle comparative sui previsionali di vendita e prevedendo confronti sindacali preventivi in caso di campagne prodotto collegate a sistemi incentivanti.
- Va implementata la dovuta vigilanza sulla correttezza e coerenza dei processi e dei comportamenti organizzativi aziendali e rese più efficaci le modalità di segnalazione e di verifica.
- L'indagine di clima di settore va prodotta e deve essere implementata di una parte specifica e fondamentale che rilevi lo stress da lavoro correlato.
- Coinvolgimento delle Commissioni nazionali e aziendali o di gruppo sulle azioni di miglioramento da attuare in merito alla valutazione stress da lavoro correlato.
- Vanno introdotti o implementati percorsi formativi appositi.

DOVERI, DIRITTI E TUTELE

- In base al Decreto Trasparenza, è vietata la sola “attività in concorrenza”. Occorre anche eliminare la previsione della preventiva autorizzazione aziendale in caso di prestazione di lavoro a terzi;
- Occorre introdurre un vincolo di durata massima: la lavoratrice/il lavoratore soggetta/o a procedimento penale potrà essere allontanato in via cautelare per un massimo di tre mesi complessivi. In caso di conseguente licenziamento deve conservare il diritto a ricevere integralmente eventuali forme di sostegno al reddito (ad esempio la Naspi).
- La lavoratrice/il lavoratore deve essere sollevata/o dal rischio patrimoniale e deve essere tutelata/o sempre, salvo il caso di dolo.
- Vanno inibite in fase istruttoria di azione disciplinare le dichiarazioni sottoscritte dal dipendente, mentre va garantito il totale accesso agli atti, con onere del datore di produrre tutti i documenti su cui abbia fondato la contestazione, e diritto della lavoratrice/del lavoratore di estrarne copia.
- In caso di licenziamento disciplinare ingiustificato, occorre prevedere la reintegra nel posto di lavoro.
- Nel caso l'azienda rifiuti la composizione di vertenza in sede di Ispettorato Territoriale del lavoro richiesta dalla lavoratrice/dal lavoratore, adendo invece il giudice del lavoro, occorre che essa paghi le maggiori spese legali derivanti dalla costituzione in giudizio della lavoratrice/del lavoratore.
- Le sanzioni di legge a carico del dipendente o dell'impresa (MEF, antiriciclaggio, ecc), in caso di carenze organizzative aziendali atte a prevenire le violazioni (ad esempio, mediante blocchi, alert, ecc.), dovranno essere sostenute dalle aziende senza rivalsa sulla lavoratrice/lavoratore.

PARTE ECONOMICA

AUMENTARE I SALARI RECUPERANDO L'INFLAZIONE E REDISTRIBUENDO LA PRODUTTIVITÀ

- Viene richiesto per la figura 3A/4L **un aumento di 435 euro lordi mensili** a regime, comprensivi di inflazione 2023-2025 e di redistribuzione della produttività di settore.
- Viene parimenti richiesta anche **la rivalutazione di tutte le altre voci economiche** (indennità, scatti, ecc..), con particolare riferimento alle voci “turni e reperibilità” che, a causa della trasformazione in atto nell'organizzazione del lavoro impattano in maniera sempre più gravosa su lavoratrici e lavoratori
- **È rivendicato uno scatto di anzianità aggiuntivo.**
- L'indennità di cassa deve essere riconosciuta in maniera omogenea, allineata ai maggiori importi senza le attuali differenziazioni per piazze o orari.
- Occorre riconsiderare il tema del lavoro aggiuntivo dei QD, con connesso riconoscimento economico, anche in funzione della corretta autogestione.

- L'ammontare del **premio aziendale**, remunerazione contrattata, deve costituire parte conosciuta e prevalente rispetto ai premi discrezionali non contrattati (sistema incentivante o premiante).
- Deve essere corrisposto anche in presenza stati di malattia particolarmente gravosi o infortuni sul lavoro, maternità e congedi parentali.
- Misure di attenzione analoghe vanno previste anche per il **PVR**, che deve assorbire e superare qualsiasi altra forma di erogazione incentivante.
- Il premio collettivo non erogato individualmente non deve costituire un risparmio aziendale ma va riversato in forme di welfare / solidarietà.
- Il **buono pasto** va portato a minimo 4 euro per i cartacei e 8 per gli elettronici, deve essere riconosciuto anche ai QD3 e QD4 e deve essere erogato indipendentemente dalla pausa pranzo.
- Superamento della norma transitoria per il calcolo pieno del TFR (lettera a latere).

FORMAZIONE

RISORSA STRATEGICA

- Le 26 ore aggiuntive a quelle obbligatorie vanno sempre retribuite.
- Va assicurato sempre un ambiente dedicato e protetto, anche valorizzando lo smart learning, per svolgere le ore di formazione.
- Nella valutazione professionale e nello sviluppo di carriera vanno ridotte le discrezionalità aziendali e va garantita alla lavoratrice/al lavoratore la possibilità di raggiungere le proprie aspettative. Per questo vanno previste fasi di confronto, anche tramite un'apposita Commissione bilaterale.
- Rispetto alle valutazioni va rafforzato il diritto del ricorso e vanno maggiormente resi trasparenti i criteri e gli "algoritmi" sottostanti ai giudizi emessi.

ORARI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

È TEMPO DI CHIEDERE PIÙ TEMPO

- Riduzione di orario a **35 ore settimanali** a parità di retribuzione.
- Intervenire sui **turni** prevedendo il diritto a limitazioni (rientro a orario normale, giornate massime di adibizione).
- La **reperibilità** va adeguatamente retribuita e limitata.
- La **mobilità territoriale susseguente a trasferimenti disposti dall'azienda** va misurata dal domicilio della lavoratrice/del lavoratore e non dalla sede di lavoro precedente.

WELFARE E DIRITTI

NUOVI BISOGNI, NUOVE ASPETTATIVE E NUOVE RISPOSTE

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- La contribuzione aziendale va salvaguardata, come retribuzione differita, nelle operazioni di cessione e fusione.
- Deve essere garantito un minimo di contribuzione, pari al 3% per assunzioni ante 19/12/94 e al 4% per le assunzioni successive.

LONG TERM CARE

- Occorre salvaguardare il diritto alla LTC anche in caso di cessioni al di fuori dell'area di applicazione del CCNL, estendendo la copertura a coniuge e figli. Occorre preservare il livello delle prestazioni con onere economico aziendale.

ASSISTENZA SANITARIA/ MALATTIA E INFORTUNI

- La contribuzione aziendale va salvaguardata, come retribuzione indiretta, nelle operazioni di cessione e fusione.
- Occorre garantire la possibilità di copertura per i familiari conviventi in tutte le aziende del settore.
- Dal computo del comparto devono essere escluse: terapie salvavita, infortuni sul lavoro e malattie professionali.
- Chiediamo il riconoscimento del diritto all' "oblio oncologico ", per evitare che la condizione di "ex malati" comporti pregiudizi, discriminazioni e danni economici.

POLITICHE DI GENERE

- Rendere obbligatoria la costituzione della Commissione "pari opportunità" anche a livello aziendale.
- Prevedere l'adozione di una policy di parità di genere, condivisa con le parti sociali, di percorsi di formazione obbligatoria sulla discriminazione di genere e di pratiche condivise per la parità di genere, per la riduzione del *gender pay gap*.
- Introdurre un meccanismo di controllo condiviso sulla determinazione degli organici che tenga oggettivamente conto dell'incidenza di part-time, permessi legati alla genitorialità, esigenze di conciliazione.
- Prevedere l'aggiornamento del verbale di accordo relativo ai giorni di congedo previsti per le donne vittime di violenza (da 120 a 180 giorni).
- Inserire una previsione specifica per le vittime di violenza e/ o molestie che tenga conto della possibile incompatibilità ambientale fra i soggetti.

- Generale ampliamento dell'ambito di applicazione dei permessi e congedi (ad esempio permessi per dismenorrea), senza discriminazioni di alcun genere.

POLITICHE DI INCLUSIONE

- Rendere obbligatoria la costituzione della Commissione "politiche di inclusione", anche a livello aziendale.
- Prevedere l'adozione di una policy di inclusione condivisa dalle parti sociali, insieme a specifici percorsi formativi.
- Permessi e aspettative.
- Maggiori permessi retribuiti per assistenza dei figli affetti da patologie e disagi di vario genere (disturbi dell'alimentazione, bullismo e varie).
- Permessi per visite, e per esigenze di cura.

MATERNITÀ E PATERNITÀ

- Copertura maternità al 100% oltre i 5 mesi, comprese quelle a rischio e anticipate).
- Copertura congedi parentali al 50%, integrando il 30% previsto dall'INPS.
- Ulteriori permessi e possibili aspettative non retribuite per affidi, adozioni, dsa e bes.
- Maggiori permessi retribuiti per assistenza dei figli affetti da patologie e disagi di vario genere (disturbi dell'alimentazione, bullismo e varie).
- Permessi per inserimento dei figli nei cicli scolastici.

INIZIATIVE SOCIALI

- Contributo economico annuo di almeno 1.500 euro per lavoratori o familiari a carico disabili.
- Istituzione obbligatoria del Disability manager.
- Politiche inclusive volte ad eliminare barriere architettoniche e corsi di formazione ad hoc per lavoratori con dsa.
- Maggiori flessibilità su orari e possibilità di usufruire di aspettative in generale.



UNA NUOVA STAGIONE

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

