

UN CCNL PER UNA BANCA ETICAMENTE E SOCIALMENTE RESPONSABILE

Il CCNL 11.7.1999 ha offerto un contributo decisivo al riequilibrio economico, reddituale e patrimoniale del sistema bancario. Oggi i lavoratori, coerentemente, richiedono la distribuzione, in termini salariali, professionali ed occupazionali del **dividendo del risanamento** al quale hanno contribuito con disponibilità, competenza ed impegno determinanti.

Nell'Accordo del 4 aprile 2002 le OO.SS. e l'ABI, preso atto dei buoni risultati del risanamento, hanno, pertanto, condiviso l'impegno ad orientare l'evoluzione del sistema bancario sul sentiero di uno **sviluppo socialmente sostenibile e compatibile**.

Si tratta, allora, di tradurre nella **Piattaforma di rinnovo del CCNL, che sottoponiamo al giudizio dei lavoratori e delle lavoratrici**, i caratteri identificativi di uno sviluppo così inteso.

Per realizzare una prospettiva di sviluppo che soddisfi i vincoli di sostenibilità e di compatibilità, le **aziende di credito devono incorporare nella strategia e nella gestione requisiti di responsabilità etica e sociale**.

Concretamente significa passare da strategie e gestioni, di breve periodo, esclusivamente centrate **sulla creazione di valore per gli azionisti** a strategie e gestioni che armonizzino, in una prospettiva di medio e lungo periodo, le domande e le attese di tutti **i legittimi portatori di interessi** che interagiscono con le aziende di credito: **i lavoratori, il management, i clienti, i fornitori, le comunità territoriali di riferimento, gli azionisti**.

Aprire l'orizzonte della strategia e della gestione alla pluralità degli interessi ed al loro equilibrio significa riconoscere la rilevanza onnipervasiva delle risorse umane, in altre parole la loro preminenza in tutte le fasi della gestione, e porre al centro della piattaforma **la qualità e la valorizzazione del capitale umano**.

Il CCNL del 1999 ha assegnato rilevanza strategica alle risorse umane e ha definito gli strumenti coerenti (pari opportunità di formazione permanente e di sviluppo professionale, inquadramenti, valutazione, salario variabile), ma lo schiacciamento su obiettivi di breve periodo (creazione di valore, obiettivi, prestazioni, incentivi) ha determinato fenomeni diffusi di distorsione e di elusione contrattuale.

Per questo bisogna

- ripartire dalla centralità del capitale umano;
- completare gli inquadramenti per i quadri direttivi (ruoli chiave professionali);
- ridisegnare la scala parametrica e la paga di livello per le aree professionali e per i quadri direttivi;
- strutturare in forme più stringenti le opportunità e i percorsi professionali per i livelli iniziali rafforzando le possibilità di sviluppo nell'area professionale di riferimento ed il passaggio dalla 3a Area all'Area quadri direttivi.

Il salario professionale deve, pertanto, acquisire il peso che gli compete contribuendo con il salario derivante dalla copertura dell'inflazione reale ed il salario di produttività-redditività-risultato, ad offrire risposte efficaci alle attese della categoria.

La qualità professionale del capitale umano deve convivere con il miglioramento della **qualità della prestazione lavorativa** (riduzione dell'orario di lavoro, tutela della salute e della sicurezza, revisione della normativa sul comparto, tutele del mercato del lavoro interno).

Il completamento dell'architettura salariale e professionale e la crescita degli standard qualitativi della prestazione, debbono essere accompagnati da **strumenti efficaci di garanzia applicativa del CCNL** (incontro annuale tra OO.SS. ed aziende dedicato alla valutazione della qualità del capitale umano, osservatorio nazionale).

Sulla scorta dell'indagine dell'osservatorio nazionale, si svolgerà, con cadenza annuale, un convegno dedicato alla qualità (del capitale umano, del capitale organizzativo, del capitale cliente) aperto alla pluralità di rappresentanze associative che interagiscono col mondo bancario.

Un nuovo e significativo confronto sarà avviato sul tema della **responsabilità sociale delle imprese**.

Il tema, rilanciato dalla Commissione Europea con la pubblicazione del Libro Verde nel luglio 2001 e l'emanazione delle Raccomandazioni, nel luglio 2002, ha consentito di insediare il primo "Multi Stakeholder Forum" a livello europeo, vale a dire un gruppo di esperti nominati da rappresentanti delle imprese, dei sindacati, delle organizzazioni non governative, dei consumatori che ha l'obiettivo di indicare delle linee guida per la conoscenza e la diffusione nell'ambito dell'Unione Europea di principi e di metodi condivisi sulla responsabilità sociale delle imprese, prendendo spunto da esempi, buone prassi, adottate nei vari Paesi.

Sempre a livello Europeo, le parti sociali del settore credito hanno deciso di predisporre uno specifico progetto in materia di responsabilità sociale, nell'ambito del dialogo sociale.

Uno strumento utile per misurare i risultati conseguiti dall'impresa è la pubblicazione, accanto al bilancio d'esercizio, del **bilancio sociale**.

Si tratta, infatti, di uno strumento nuovo ed efficace che migliora notevolmente la trasparenza del rapporto tra banca e società consentendo ad ognuno di valutare il profilo etico e sociale dell'intermediazione monetaria e finanziaria ovvero i rapporti reali che le banche intrattengono con i loro dipendenti, con i loro clienti, con le aree economiche e sociali di riferimento.

Il bilancio sociale, per essere realmente trasparente e non auto-referenziale deve essere redatto sulla base di indicatori condivisi da tutti i portatori di interesse, confrontabile con i bilanci sociali del settore, verificato e certificato da soggetti terzi indipendenti.

L'ABI ha avviato da alcuni anni uno specifico lavoro sul tema, predisponendo un modello, in collaborazione con l'Istituto del Bilancio Sociale, denominato appunto ABI-IBS.

Tale iniziativa, giudicata positivamente, va discussa e integrata avviando un dibattito a largo raggio con tutti i portatori di interessi, appunto "**gli stakeholders**" del sistema bancario. L'obiettivo è di **inserire nel modello ABI indicatori condivisi di qualità**, con il forte auspicio che le pratiche di responsabilità sociale e la pubblicazione del correlato bilancio sociale siano adottate dal sistema bancario nella sua interezza.

La qualità e valorizzazione del capitale umano chiamano in causa le **politiche di incentivazione** che hanno, negli ultimi anni, fortemente condizionato le **politiche salariali**. La piattaforma, con coerenza, chiede alle Controparti **la condivisione con le OO.SS. aziendali delle modalità di costruzione e di funzionamento dei sistemi incentivanti**.

Non è più rinviabile, infatti, il superamento delle profonde distorsioni e sperequazioni che hanno caratterizzato i meccanismi incentivanti, frustrando i contributi, le motivazioni e le attese di lavoratrici e lavoratori e deteriorando il clima di molte aziende di credito.

Proponiamo, a tal fine, di raccordare i sistemi di incentivazione anche ad **obiettivi di crescita qualitativa del capitale umano, di diffusione dell'apprendimento organizzativo costante, di soddisfazione del cliente**, contribuendo, così, a risolvere asimmetrie informative e opacità, connesse alla vendita di alcune categorie di prodotti finanziari, che hanno coinvolto i dipendenti in dilemmi deontologici ed etici irrisolti.

In questa prospettiva **le Parti sociali, attraverso la contrattazione decentrata, dovranno definire l'equilibrio quantitativo di tutte le forme di salario variabile (premio aziendale, sistemi incentivanti, campagne prodotto), gli indicatori e i criteri distributivi**. Intendiamo, così, recuperare sistemi incentivanti spesso squilibrati ed iniqui all'**equità dei sistemi premianti**.

La contrattazione nazionale ha, storicamente, fatto valere nei momenti cruciali di ristrutturazione e di cambiamento del settore **il principio della tutela solidaristica di tutta la categoria**.

Così è stato

- nel CCNL del 1990, la stagione dell'area contrattuale, quando garantimmo il contratto dei bancari ai lavoratori dei CED, dei centri servizi, delle società finanziarie e parabancarie;
- nel CCNL del 1999 quando il Fondo di solidarietà di settore ha messo la categoria al riparo dai licenziamenti collettivi e dalla disoccupazione che avrebbero accompagnato le crisi aziendali e le perduranti ristrutturazioni di gruppi e di aziende.

Nel processo di risanamento, necessario, del settore, che ha segnato la seconda metà degli anni novanta, il **sistema bancario meridionale** ha pagato un prezzo molto elevato: è migrato nei principali gruppi bancari del centro-nord il controllo proprietario e gestionale, sono mutati i baricentri economici e reddituali, sono diminuiti, su scala rilevante, i livelli occupazionali, si sono contratte e depauperate le opportunità professionali per i bancari meridionali e le opportunità di accesso ad un lavoro regolare e qualificato per i giovani.

Per queste ragioni la piattaforma, oggi, declina il principio di solidarietà nella forma della **solidarietà e del riequilibrio territoriale, della specifica attenzione ai problemi ed alle attese dei bancari del Sud del Paese.**

A tal fine la piattaforma richiede alle banche meridionali ed ai gruppi che hanno acquisito il controllo delle banche meridionali, politiche di riallocazione e/o potenziamento di funzioni bancarie (direzioni di area, società specializzate, call center, centri servizi) accompagnate e sostenute da un utilizzo selettivo della componente ordinaria del Fondo di solidarietà di settore (formazione, riconversione, riqualificazione professionale), dal monitoraggio dell'Osservatorio nazionale e degli Osservatori decentrati aperti al contributo delle istituzioni e delle comunità locali.

La vertenza, aperta dal Sindacato col Governo su questa emergenza, potrà offrire opportunità che valuteremo attentamente.

La proposta della piattaforma rinvia, come condizione della sua traduzione in norma contrattuale ed in tutela gestita, alla **conferma ed al potenziamento delle relazioni sindacali partecipative** che già il CCNL del 1999 ha fatto proprie.

Si tratterà, conseguentemente, di renderle più stringenti ed efficaci ex ante (quando i gruppi e le aziende presentano alle OO.SS. scelte strategiche e piani industriali); ex post (rafforzando le procedure di monitoraggio- verifica-gestione degli accordi e di correzione delle eventuali, anomalie) e di modularle sulla mutata morfologia del sistema bancario.

A questo proposito la piattaforma ridisegna i compiti, competenze, ruoli delle relazioni sindacali di gruppo, di azienda, di base per modellarle sui centri decisionali reali e garantirne la massima efficacia.

L'esperienza di questi anni è stata sostanzialmente positiva, per quanto riguarda i risultati di gestione dei grandi processi di ristrutturazione, fusione e scorporo, meno positiva per quanto riguarda l'applicazione coerente di nuove normative e il riconoscimento generalizzato del ruolo delle lavoratrici e dei lavoratori e dei loro sindacati.

Emblematico il caso del Credito Emiliano, dove questo atteggiamento di concreta negazione di ogni reale momento di confronto, ha assunto livelli patologici, in netta contraddizione con quanto affermato, in ogni sede dalla Associazione Bancaria.

Relazioni sindacali forti e corrette consentono alle lavoratrici e ai lavoratori, attraverso le loro rappresentanze, di esprimere e far valere i loro bisogni, interessi, attese nelle sedi decisionali e nei momenti importanti della vita aziendale; realizzano partecipazione e democrazia diffusa; contribuiscono alla pienezza della cittadinanza.

Progetti di solidarietà

Vogliamo declinare il principio di responsabilità sociale anche nei confronti delle persone più sfortunate che convivono quotidianamente con i drammi del presente. Guerre, fame, malattie, mortalità infantile, disastri naturali, scandiscono il nostro tempo ed evidenziano come il divario tra

Nord e Sud del mondo si stia allargando. E' certamente nella responsabilità dei Paesi sviluppati e dei loro cittadini assumere il problema non in forma episodica, ma strutturalmente.

La nostra categoria ha dimostrato in moltissime occasioni la sua generosità, realizzando importanti progetti di solidarietà. La nostra proposta è di costituire un **Fondo Nazionale**, alimentato dall'adesione volontaria di lavoratrici e lavoratori e dai contributi delle aziende.

Qualità e valorizzazione del capitale umano (dalle quali deriva la qualità delle relazioni di clientela); equità dei sistemi premianti; solidarietà categoriale e territoriale; partecipazione e diritti di cittadinanza, rafforzamento dei diritti individuali e collettivi: sono le linee rivendicative che traducono concretamente la nostra sfida per un'azienda di credito eticamente e socialmente responsabile.

Crediamo che in essa trovino accoglienza domande di tutela immediate e attese di lungo periodo dei lavoratori bancari, ma anche risposte possibili alla crisi e al travaglio del nostro tempo nel segno dell'equilibrio responsabile tra vincoli economici ed istanze sociali.

CAPITOLO I°

1.1

La valorizzazione della qualità del capitale umano

Il CCNL dell'11 luglio 1999 ha posto le premesse per una complessiva rivisitazione dei modelli professionali e degli sviluppi di carriera.

Indispensabile, a questo fine, è stata la riunificazione contrattuale, la ricomposizione strutturale della categoria.

Un processo, quindi, avviato, che va ulteriormente integrato con un significativo miglioramento del quadro normativo e una più chiara definizione dell'assetto retributivo.

L'esperienza sin qui accumulata ha messo in evidenza che l'indirizzo gestionale del sistema creditizio e finanziario è coerente con il progetto formale contrattuale, ma, alcune soluzioni hanno dimostrato la necessità di un cambiamento.

Si inserisce in questo contesto una riflessione complessiva sugli obiettivi di fondo e sulla correlata strumentazione contrattuale.

La centralità della persona, le sue aspirazioni, i suoi diritti, antichi e nuovi, i suoi bisogni, le sue certezze, le sue motivazioni, le sue consapevolezza ispirano ogni aspetto della rivendicazione, sintetizzata nella piattaforma.

La cultura economica dominante degli ultimi anni, assunta anche nel settore bancario e finanziario, ha tralasciato obiettivi di brevissimo e di breve termine, incentrati sulla crescita dei valori economici, del ROE, dell'utile netto, dei dividendi da distribuire.

Anche il settore bancario ha imitato modelli manageriali angloamericani, importando favolose "stock options" da distribuire al top management, collegate (più o meno) ai risultati.

Ciò ha comportato una politica di **tagli di costi e di svalorizzazione della professionalità**, focalizzata su un'unica componente di valore: il risultato immediato, il raggiungimento del budget

ad ogni costo, (causa anche di nuove patologie conosciute come il “**mal di budget**”), che induce anche a comportamenti eticamente scorretti nei confronti della clientela, come si è evidenziato in recenti vicende che hanno negativamente caratterizzato alcune Banche.

Questo si è realizzato in conflitto con lo sviluppo professionale, con la formazione, con le pari opportunità, con il diritto a lavorare in aziende socialmente ed eticamente responsabili, con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in una parola in conflitto con gli interessi più profondi dei lavoratori.

Questa premessa indica una direttrice di marcia che rafforza alcuni convincimenti, maturati già da tempo.

La proposta normativa

Si confermano l’assetto degli inquadramenti, le declaratorie e i profili professionali in essere.

Per quanto riguarda i **quadri direttivi**, l’attuale modello appare coerente con i sistemi funzionali ed organizzativi.

Quattro livelli retributivi e ruoli chiave aziendali definiti rappresentano, sotto il profilo contrattuale, l’esito della riorganizzazione del sistema bancario in “Banca corta”.

Una filiera decisionale accorciata, la destrutturazione di apparati burocratici, consentono una gestione dei profili professionali delle alte professionalità più adeguata alle caratteristiche proprie delle figure apicali della categoria dei quadri direttivi.

Le novità che sono proposte riguardano:

- 1- **Contrattazione dei profili professionali dei ruoli chiave in ambito aziendale, passando da un sistema pseudo-contrattuale ad uno negoziale pieno.**
- 2- **Stabilizzazione del ruolo chiave, cioè il passaggio dalla forma indennitaria a quella retributiva vera e propria.**
- 3- **Contrattazione in sede aziendale dei profili professionali per l’inquadramento al 3° e al 4° livello retributivo.**
- 4- **Obbligo per le Aziende di attuare progetti di sviluppo professionale e di carriera, con specifica attenzione al tema delle pari opportunità, in particolare per la promozione al 3° livello retributivo.**
- 5- **Entro 4 anni dalla promozione o dalla assunzione nei primi due livelli retributivi dei quadri direttivi, le Aziende dovranno fornire una specifica scheda di valutazione. Le valutazioni positive, che identificano il raggiungimento di più elevati standard di competenza e di capacità professionale, comportano l’inquadramento nel livello retributivo superiore. La scheda dovrà esplicitare gli eventuali deficit professionali e di competenza, da colmare con appositi percorsi formativi e/o di adibizione a nuove responsabilità.**
- 6- **Armonizzazione delle normative relative a missioni, trasferimento, periodo di comporto indennità di reperibilità e indennità di preavviso nell’ambito dell’Area quadri direttivi.**

Per quanto riguarda le **aree professionali**, la sostituzione degli automatismi di carriera con un sistema articolato di sviluppo professionale non ha espresso tutto il suo potenziale innovativo e positivo.

I grandi processi di ristrutturazione che hanno interessato e stanno interessando l'intero sistema bancario, una forte resistenza al cambiamento di molti capi del personale, una antica abitudine ad attendere la disponibilità aziendale a prendere in considerazione il diritto e le legittime aspettative professionali, sono alcune delle concause che vanno rimosse attraverso una maggiore incisività della normativa per rendere effettiva la valorizzazione della qualità del capitale umano.

Si propone per la **terza area professionale:**

- 1- **Realizzazione di percorsi professionali e di carriera, da adottare obbligatoriamente, individuando a livello nazionale alcune figure professionali esemplificative e modelli generali da definire ed adattare nell'ambito della contrattazione di II° livello.**
- 2- **Identificazione di specifici progetti professionali e formativi per il terzo e il quarto livello retributivo, al fine di conseguire, mantenere e sviluppare l'acquisizione delle competenze necessarie alla promozione alla categoria dei quadri direttivi.**
- 3- **Obbligo per le aziende, dopo 5 anni dall'assunzione o dall'inquadramento nei livelli retributivi 1° e 2° di fornire una specifica scheda di valutazione. In caso di valutazione positiva i lavoratori sono inquadrati al livello retributivo superiore. La scheda dovrà esplicitare gli eventuali deficit di competenza e professionali, da colmare con appositi interventi formativi e/o con adibizione a nuove responsabilità.**

Per la IIa e la Ia area professionale:

Obbligo per le aziende di avviare progetti formativi, da finanziare anche attraverso l'utilizzo della parte ordinaria del Fondo di sostegno al reddito e del Fondo per il Terziario, finalizzati al raggiungimento dei requisiti di idoneità all'inquadramento al livello superiore.

Il nuovo modello di valutazione, uno dei tre pilastri del nuovo modello di sviluppo professionale, è stato largamente disatteso e mal applicato. Si è registrata una forte carenza nella trasparenza, nella partecipazione attiva del valutato, nell'adozione di utili e concrete procedure di ricorso. In molti casi il passaggio è servito esclusivamente ad un abbassamento generalizzato e ingiustificato dei giudizi.

E' necessario **rafforzare gli strumenti** di confronto e verifica a livello aziendale, per rendere chiare e trasparenti le regole che sovrintendono lo sviluppo professionale, anche alla luce delle nuove proposte presenti nella piattaforma.

Nel progetto professionale assume un rilievo centrale la **formazione**. L'esperienza ha dimostrato che il diritto alla formazione continua, non sempre riesce a trovare adeguate risposte e opportunità.

La ricerca dell'**Enbicredito**, Ente bilaterale per la formazione del credito, sui fabbisogni professionali e formativi del settore, ha sottolineato i forti ritardi del sistema creditizio, salvo rare eccezioni, nel dotarsi di un efficiente progetto formativo.

Saranno inseriti nel contratto, adeguandoli alla realtà italiana, i **principi contenuti nella dichiarazione congiunta Uni Europa finanza e Federazione bancaria europea**, in materia di formazione continua.

Le attuali previsioni contrattuali vanno integrate con una norma che renda effettiva la fruizione dei programmi di formazione, costituendo i **crediti formativi**, un c/c individuale ove inserire le ore di formazione non fruite nell'anno.

L'evento **maternità** interrompe, spesso per sempre, le opportunità professionali e questo quando quantitativamente e qualitativamente il peso della componente donna nelle aziende è continuamente in crescita. Le difficoltà di reinserimento per un lungo periodo dopo la nascita, l'adibizione a mansioni con modesto contenuto professionale, la marginalizzazione, continuano ad essere una condizione normale.

Sulla base dell'esperienza che l'Ente bilaterale sta maturando attraverso il progetto Equal "**Maternità e sviluppo professionale**", si richiede l'inserimento di specifiche previsioni volte a favorire i percorsi professionali delle donne in maternità, ancora oggi considerate dalle aziende risorse non utili ai fini di una crescita di ruolo e responsabilità.

Va garantito lo **sviluppo e il funzionamento dell'Ente bilaterale per la formazione** attraverso un adeguato finanziamento.

I **profili professionali** nuovi e originali, collegati alle nuove attività sollecitate dalla diffusione di **Internet** dovranno trovare adeguati livelli di inquadramento, coerenti con una organizzazione del lavoro che sostanzialmente non risponde più, per alcune attività, a schemi gerarchici ma a qualità professionali, a lavori di squadra e per progetto.

Occorrerà altresì individuare nel CCNL il corretto inquadramento di **nuove figure professionali** che stanno affermandosi con i processi di ristrutturazione. La nuova finanza, il risk management, i gestori di portafoglio, gli account delle imprese e molte altre, devono trovare un adeguato riconoscimento professionale che non sempre la contrattazione di II° livello è riuscita a garantire.

In materia di **rotazioni**, va inserita una esplicita previsione per gli addetti alla banca telefonica, anche nel caso che essa sia costituita come società indipendente all'interno di un gruppo bancario.

I **promotori finanziari** dipendenti direttamente dalle banche, saranno destinatari di specifiche norme, correlate alla specificità della loro professionalità. Norme di tutela e garanzia per quanto riguarda i profili di rischio del rapporto con il cliente, con l'autorità di controllo; di percorsi formativi a hoc; di orari di lavoro che, pur nella flessibilità della prestazione, devono rimanere ancorati alle previsioni generali di limiti e durata. Inquadramenti coerenti con il contributo professionale.

Per i promotori con contratto autonomo, collegati alle reti bancarie, si richiede la stipula di uno specifico contratto collettivo su materie quali la previdenza, l'assistenza, malattia ed infortuni, formazione continua, diritti di rappresentanza collettiva, tutele per fatti commessi durante l'esercizio delle funzioni, responsabilità civile verso terzi, sistema di conciliazione e arbitrato in caso di controversie, minimi retributivi anche in caso di aspettativa per motivi di malattia o di aggiornamento professionale.

Nuovi parametri e rivendicazione economica.

La rivendicazione economica mantiene il riferimento, sia per il recupero del differenziale per il 1° biennio 2002/2003 sia per il 2° biennio 2004/2005, al parametro dell'accordo del 23 Luglio '93 relativo alla **garanzia del mantenimento del potere d'acquisto per tutti i lavoratori, tenendo conto dell'inflazione reale attesa.**

Viene ridisegnata una **nuova scala parametrica**, ridefinita in base alla coerenza tra contenuti della prestazione professionale e livelli retributivi.

Il progressivo decentramento di ruoli, funzioni e responsabilità, impone una attenta riflessione sugli squilibri salariali che vanno riportati ad un sistema omogeneo ed armonico.

Le **risorse** necessarie alla riparametrazione sono **aggiuntive** rispetto ai quantitativi disponibili per gli incrementi salariali e rappresentano il recupero del maggior risparmio finora conseguito dal sistema bancario, attraverso l'elusione e le forzature interpretative sugli inquadramenti.

Una **solidarietà generazionale**, rivolta ai più giovani, che sommano a condizioni normative differenziate, livelli di copertura previdenziale inferiori agli altri, compone il quadro delle richieste a carattere economico.

Anche le **indennità** saranno rivalutate, con particolare riguardo alla misura delle diarie per le missioni

Ai lavoratori assunti successivamente al 19/12/94, pertanto, viene riconosciuta una **specifica integrazione** dei trattamenti previdenziali aziendali.

1.2

La qualità della prestazione lavorativa.

1.2.1

ORARIO DI LAVORO

Il capitolo sull'orario di lavoro del vigente CCNL è stato il risultato di una lunga fase di confronto, sia prima dell'intesa dell'11 luglio '99, che nell'ambito dell'ancor più lungo percorso che ha portato alla definitiva stesura dell'articolato.

Il quadro normativo che ne è scaturito ha consentito, da un lato, di individuare soluzioni adeguate alle esigenze delle Aziende di poter disporre di un orario di funzionamento degli sportelli e degli uffici più flessibile e rispondente alle specifiche esigenze produttive e dall'altro, la previsione di vincoli quantitativi e di garanzie per il singolo lavoratore volte ad evitare che il quadro di riforma complessiva degli orari, e quindi la qualità della vita lavorativa e non, venisse travolto da queste innovazioni, prevedendo altresì per l'intera materia l'obbligo da parte aziendale di attivare procedure di confronto in sede aziendale.

Mai come in questo caso l'esperienza della fase applicativa ha dimostrato la distanza tra le esigenze dichiarate in sede di trattativa dalla delegazione datoriale, in particolare sulle 40 ore di apertura degli sportelli e l'adozione del nastro orario di massima ampiezza, e le esigenze effettive.

Le stesse possibilità offerte dalle modalità di prestazione individuale per le quali era stato previsto un orario settimanale di 36 ore, in particolare riferito all'articolazione su quattro giornate (9 x 4), non hanno riscosso l'interesse della maggior parte delle aziende.

Tutto questo per affermare che il ventaglio delle flessibilità offerte dal CCNL è da considerarsi compiuto ed esaustivo.

Occorre **rafforzare le procedure di confronto e negoziato aziendale** in particolare su turni e sportelli speciali, prevedendo un apposito incontro, da tenersi entro il mese di gennaio e istituendo per ogni tipologia d'orario prevista nel CCNL (ad es. orario giornaliero, orario di sportello, intervallo, orario multiperiodale, riposo settimanale, flessibilità individuali, prestazioni lavorative dell'Area dei Quadri Direttivi, andamento della banca delle ore) ulteriori sessioni nell'anno di informativa e verifica circa l'andamento delle innovazioni d'orario previste. Il **controllo delle prestazioni aggiuntive e dello straordinario** da parte delle R.S.A., compendia una strategia di contenimento degli orari di fatto. Tale prassi deve ritrovare un rinnovato impegno a tutti i livelli per contenere i fenomeni di abuso e di intimidazione cui spesso le lavoratrici e i lavoratori sono sottoposti.

In materia di **reperibilità**, le normative attualmente differenziate tra aree professionali e quadri direttivi di 3° e 4° livello vanno armonizzate, estendendo l'indennità a tutti.

Va inserito il limite massimo di giornate annuali di reperibilità di 60 all'anno, con un numero massimo mensile di 6. Va computata come giornata di reperibilità anche quella in cui si è chiamati per un intervento urgente, pur non essendo programmata. La reperibilità nei giorni non lavorativi, nei giorni festivi e semifestivi non può comunque superare il numero di 20 all'anno.

Tra l'intervento notturno e la ripresa del lavoro ordinario, deve intercorrere un intervallo effettivo di almeno 8 ore.

Il tema della reperibilità e la sua gestione sarà inserito negli argomenti oggetto di incontro semestrale.

Le ore prestate sia per il viaggio che per l'intervento vanno retribuite come straordinario, per le aree professionali e come prestazione aggiuntiva nell'ambito della flessibilità per i quadri direttivi.

I turni di reperibilità vanno preannunciati con almeno una settimana di anticipo.

Riduzione dell'orario di lavoro.

Si richiede per tutti, a regime, la riduzione di trenta minuti dell'orario settimanale di lavoro, da riversare su opzione del lavoratore nella banca delle ore.

Alle lavoratrici e ai lavoratori part time va riconosciuto un proporzionale numero di permessi.

Ai quadri direttivi, cui non si applica l'istituto della banca delle ore, saranno riconosciuti, a regime, ulteriori **tre giorni di ferie annue**.

Alla luce di recenti sentenze della Suprema Corte, (Sezione Lavoro n.5775 dell'11 aprile 2003), va computato come attività lavorativa vera e propria e retribuito come straordinario, il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro, quando sia funzionale alla prestazione, come nel caso delle missioni.

Sempre la Suprema Corte, a Sezioni Unite, nella sentenza n. 14020 del 12 novembre 2001 ha considerato non legittime le clausole contrattuali che prevedono una diminuzione del periodo di ferie collegata a periodi di malattia. Andrà pertanto modificata in tal senso la previsione dell'ultimo comma dell'attuale art. 46.

Prestazione lavorativa dei Quadri direttivi e banca delle ore

Uno dei punti più controversi dello scorso CCNL ha riguardato questa normativa.

Per quanta riguarda la struttura, **si conferma l'autogestione** dell'orario per l'intera categoria dei quadri direttivi e **l'autocertificazione** per i quadri direttivi di primo e secondo livello retributivo.

L'accordo del 16 Ottobre 2002 ha cercato di affrontare, nel quadro normativo esistente il problema e ha individuato dei seri elementi di difficoltà nel rendere effettiva l'autogestione, in particolare per i preposti alle succursali. Va prevista una speciale **procedura sindacale a livello aziendale** per assumere le idonee decisioni in materia di organizzazione del lavoro e di compensazione del maggior lavoro svolto, orientata a contenere, anche in questi casi, gli orari di fatto.

Va chiarita l'effettività della erogazione e la coerenza della misura di un riconoscimento economico, attraverso una specifica rivalutazione della quota forfettizzata, anche nel caso di superamento delle 10 ore medie mensili di flessibilità, escludendo valutazioni di qualità e di risultato della prestazioni.

Banca delle ore

Si conferma l'istituto della banca delle ore, modificando il meccanismo:

1- In caso di non utilizzo, le ore depositate non possono essere in nessun caso perse. Si costituisce un credito da spendere obbligatoriamente nel corso della vita lavorativa. Il conto individuale non potrà in nessun caso superare le 400 ore. Si prevede la monetizzazione del saldo finale esclusivamente nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

2- Possibilità di utilizzo delle ore depositate per retribuire le 18 ore di formazione non retribuita.

3- Inserimento nella banca delle ore del permesso di 7 ore e trenta.

4- Modifica dell'attuale assetto, passando da 50 a 75 ore di lavoro aggiuntivo e a 75 ore di straordinario

5- Allargamento dell'opzione per la banca delle ore all'intero monte ore di straordinario. Le 75 ore di straordinario, successive alle prime 75 di flessibilità, possono essere riversate in banca delle ore, in questo caso l'Azienda corrisponde comunque la maggiorazione economica.

Per chiarire il funzionamento del nuovo meccanismo, è utile raffrontare la nuova proposta con la situazione attuale.

Oggi, a coloro che optano per la banca delle ore, vengono accreditate 23 ore. Devono effettuare 27 ore di lavoro aggiuntivo per raggiungere il primo scaglione delle 50 ore. Hanno, altresì, il diritto ad optare per il successivo scaglione di 50 ore tra il pagamento dello straordinario o l'ulteriore incremento della banca delle ore, senza diritto a nessuna maggiorazione. L'ultimo scaglione di 50 ore, infine, deve essere obbligatoriamente retribuito.

Con la richiesta qui formulata, conservano il diritto a optare tra riduzione effettiva di orario o banca delle ore. In questo secondo caso all'inizio dell'anno saranno accreditate 23 ore, del precedente contratto, ulteriori 23 ore per la riduzione di altri 30 minuti settimanali, e 7,30 ore derivanti dall'inserimento in banca delle ore del permesso, (che sarà accreditato anche a coloro che scelgono la riduzione settimanale dell'orario), per un totale di 53,30 ore. Per raggiungere il secondo scaglione, quello dello straordinario, dovrà effettuare 21,30 ore di lavoro aggiuntivo. A questo punto per l'intero ammontare delle 75 ore di straordinario, può scegliere tra retribuzione o banca delle ore. In questo secondo caso, comunque, avrà diritto alla retribuzione della maggiorazione.

Complessivamente oggi possono essere richieste, tra lavoro aggiuntivo e straordinario 127 ore annue, questo quantitativo diminuirà a 96,30 ore annue, riducendo così anche il suo orario di fatto, oltre, ovviamente, ad avere la disponibilità di 23 ore in più di permessi.

1.2.2

Salute e sicurezza - Politiche sociali

In premessa sarà utile individuare come valori condivisi dalle parti, la tutela della salute, della sicurezza e la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori sui luoghi di lavoro, il rispetto dell'ambiente, lo sviluppo della qualità dei prodotti, dei processi e dei servizi e concordare sulla necessità di consolidare e diffondere comportamenti e applicazioni consapevoli, partecipati coerenti delle norme contrattuali e delle leggi.

L'obiettivo comune dovrà essere quello del miglioramento continuo delle misure idonee a salvaguardare la salute psicofisica e la sicurezza delle persone, l'ambiente, lo sviluppo della qualità attraverso una gestione preventiva ed un approccio globale ai fattori di rischio.

Per dare una visione unitaria delle politiche di tutela della persona, si pone l'esigenza di inserire in uno **specifico Capitolo del CCNL le Politiche Sociali e di Salute e Sicurezza**.

Con questo si intende dare organicità e visibilità ad una materia come quella **“della salute e della dignità della persona”**, vissuta ancora oggi come **tema marginale**.

In questo capitolo saranno inserite tutte le attuali normative (ad es. personale sottoposto a cure chemio-terapiche, il volontariato, la maternità) e ipotizzate ulteriori tutele riferite a nuove fattispecie.

E' necessario aggiornare la normativa sul **comporto per malattia**, estendendo i periodi di garanzia attualmente previsti di ulteriori due mesi per scaglione e unificando le previsioni tra aree professionali e quadri direttivi.

Vanno previste ulteriori tutele per lavoratrici e lavoratori affetti da aids e per i tossicodipendenti e alcolisti cronici, incrementando di un ulteriore 50% il periodo di comporto.

L'aspettativa non retribuita deve passare dagli attuali 4 mesi ad un anno, a domanda del lavoratore.

Le aziende devono informare il lavoratore, con cadenza semestrale, in merito al periodo di comporto utilizzato e comunque tre mesi prima dell'eventuale scadenza.

La **Commissione Nazionale sulla sicurezza**, prevista dall'art. 20 del Dlgs n. 626, oltre alle sue specifiche funzioni, **sarà la sede di confronto periodico e di monitoraggio** di fenomeni non ancora regolati dal CCNL, svolgendo anche un'opera di disseminazione delle buone pratiche che verranno riscontrate sul campo. La sua attività di monitoraggio comprenderà:

- il disagio e il disadattamento lavorativo (stress da lavoro, mobbing, molestie sessuali e morali);
- le dipendenze da alcol, droghe, fumo;
- la sieropositività e l'Aids
- l'inserimento, l'assistenza, l'integrazione del personale portatore di handicap;
- l'applicazione della legislazione sulla prevenzione e sulla sicurezza nel caso di appalti o di altre forme contrattuali;
- l'analisi, la valutazione e la diffusione dei benefici di buone pratiche di prevenzione;
- l'efficacia dell'attività formativa e dei sistemi aziendali di relazioni in materia di salute e sicurezza;
- la promozione e lo sviluppo di studi e ricerche in materia.

La commissione nazionale si avvarrà del contributo scaturente dall'esperienza delle **commissioni aziendali o di gruppo** che saranno costituite.

Si propone di integrare le previsioni in materia di **permessi e aspettativa** con le misure individuate dalla **legge 309/90, che prevede la possibilità di prolungare il periodo di aspettativa fino a tre anni, di godere di permessi retribuiti giornalieri fino a due ore il giorno per progetti mirati di recupero e la possibilità di accedere a riduzioni di orario**.

Nella riformulazione dell'accordo sindacale che regola le attribuzioni dei Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza, occorrerà:

- aggiornare le materie di competenza, alla luce del nuovo comma 1 dell'art. 4 Dlgs 626, circa la responsabilità, da parte del datore di lavoro, di valutare **“tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici”**, anche i cosiddetti **“rischi specifici”**. Ciò significa che il **rischio rapina** dovrà essere compreso nel **Documento di Valutazione dei rischi**;
- risolvere la questione degli **addetti ai videoterminali, rivedendo le modalità di rilevazione dei tempi di adibizione**, con particolare riferimento agli addetti alla banca telefonica, ricorrendo eventualmente al giudizio di esperti esterni scelti di comune accordo tra le parti;
- **incrementare**, nell'ambito della revisione degli accordi in materia di diritti dei lavoratori e sindacali **le previsioni di ore di permesso disponibili per gli RLS**;
- **aggiungere, alle 10 ore retribuite per assemblea, un'ora** dedicata ai problemi della salute e della sicurezza.

Tra le nuove norme da inserire nel CCNL, occorrerà prevedere anche una specifica **indennità per i centralinisti non vedenti**. Tale indennità giornaliera è regolata dalla legge n.113 del 29 marzo 1989, ma le misure non vengono più aggiornate da anni, considerato che la Circolare ministeriale n. 84/92 demanda la determinazione di tale indennità ai contratti collettivi.

L'estensione a tutte le attività che attualmente prevedono la possibilità di lavoro in turno notturno, **del limite massimo individuale di 80 notti annue**.

Nell'ambito delle politiche di responsabilità etico-sociale, viene istituito un **Fondo Nazionale per progetti di solidarietà**, alimentato da contributi volontari delle lavoratrici e dei lavoratori e in pari misura dalle aziende.

“Se potessi dare mille lire al mese”, (una proposta nata prima dell'adozione dell'Euro), prevede che ogni anno le lavoratrici e i lavoratori possono sottoscrivere una specifica delega di equivalente trattenuta mensile, da destinare al Fondo, per finanziare progetti per azioni a favore delle popolazioni più indigenti, di interventi mirati e autogestiti di solidarietà. Un'ora di lavoro all'anno dedicata alla solidarietà. Le aziende si impegnano a versare almeno lo stesso importo raccolto tra i propri dipendenti.

Il Fondo sarà gestito di comune accordo tra rappresentanti dei lavoratori e delle aziende.

1.2.3

Part time

L'auspicio contenuto nel precedente contratto relativo alla generalizzazione e al significativo sviluppo del part time nel settore del credito, è rimasto tale.

Sono maturi i tempi per inserire nel contratto una **percentuale obbligatoria** di accoglimento delle domande di part time per tutto il personale, quadri direttivi inclusi. A tali minimi si aggiungono i genitori di bambini fino al compimento del terzo anno di età, che hanno il diritto di essere collocati a part time.

In relazione all'effettività del **“principio di non discriminazione”**, va superata la deroga prevista all'art.75, in materia di criterio di prevalenza e continuità; per quanto riguarda la formazione, va modificata la formula che prevede che essa non sia retribuita, nel caso in cui il corso cada fuori dall'orario della lavoratrice o del lavoratore part time; va estesa anche ai part time la facoltà di elasticità di orario prevista dall'art.93., fino a trenta minuti.

Occorre prevedere, anche alla luce delle recentissime disposizioni legislative, che le **clausole elastiche** siano su base volontaria, strettamente collegate a specifiche esigenze organizzative concordate aziendalmente con le rappresentanze sindacali. In questo caso sarà necessario individuare una specifica indennità che verrà erogata per tutto il tempo di prestazione diversa da quella ordinaria, precedentemente concordata.

Il buono pasto va erogato integralmente, quando l'orario comprende la pausa e proporzionalmente per gli altri casi.

La lavoratrice e il lavoratore a part time devono prestare il loro consenso in caso di missioni, trasferimenti, distacchi, nel caso in cui le distanze superino la possibilità di un pendolarismo giornaliero.

In caso di **assenza per maternità**, il trattamento economico va erogato incrementando l'importo riproporzionato di una percentuale variabile in relazione all'orario di lavoro prestato. A minor orario corrisponde una maggiorazione percentuale superiore.

1.3

Strumenti di effettività

1) Incontro annuale sulla valutazione della qualità del capitale umano

L'istituzione di uno specifico incontro, tra il sindacato, l'azienda e/o il gruppo, che annualmente valuti la **qualità del capitale umano** dell'azienda, secondo parametri condivisi, favorisce ed accelera il percorso di costruzione di una cultura aziendale realmente capace di mettere al centro il capitale umano e le sue qualità.

Si pone come obiettivo il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, con il superamento delle gestioni incentrate sui tagli dei costi, responsabilizzando l'azienda a gestire coerentemente la formazione, la valutazione, lo sviluppo professionale, gli inquadramenti e i sistemi premianti.

Gli indicatori per misurare la qualità sono molteplici e saranno desumibili dai bilanci sociali che li conterranno secondo le indicazioni che saranno condivise con l'Abi, ma dovranno comunque essere forniti dalle aziende che non avranno ancora allegato il bilancio sociale al bilancio contabile d'esercizio. In maniera esemplificativa alcuni di loro potranno essere correlati alla:

Formazione:	Livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali; fasce di personale escluse;
sviluppo professionale:	totale dipendenti inseriti in percorsi professionali definiti/totale organico; professionals quadri direttivi (non preposti, non commerciali) /totale organico;
perdita di competenze:	dipendenti dimissionari senza diritto a pensione/organico totale;
saturazione lavoro nelle unità produttive:	totale banca delle ore non utilizzate nell'anno/totale accrediti banca delle ore nell'anno; ferie e permessi ex festività non goduti/totale ferie ed ex festività spettanti nell'anno;

rigidità organizzazione del personale:	totale richieste trasformazione da full-time a part-time/ totale domande accolte; dipendenti adibiti a mansioni a rischio obsolescenza;
pari opportunità:	avanzamenti di carriera suddivisi per fasce di età, genere, aree di business, front-back office ecc.; donne quadri direttivi/totale quadri direttivi; quota salario per obiettivi suddivisa fra front e back office.
valutazione:	Distribuzione dei giudizi di valutazione distribuiti per aree, livelli retributivi, genere; numero dei ricorsi/totale dipendenti, numero dei ricorsi accolti/totale dipendenti.

Tale incontro ha anche l'obiettivo di rilevare la qualità della **motivazione** degli addetti ed il **clima aziendale** nel quale operano quotidianamente.

Una politica aziendale che operi una costante compressione dei costi del personale farà immediatamente rilevare un deterioramento degli indici citati, come inversamente, la realizzazione di politiche che perseguano obiettivi di qualità, si riflette positivamente sugli stessi.

Tale incontro annuale, quindi, permetterà di valutare effettivamente la volontà aziendale ad investire sul capitale umano come risorsa strategica.

2) Osservatorio nazionale sulla qualità

L'**Osservatorio nazionale sulla qualità**, parte integrante dell'Osservatorio nazionale, coglie l'opportunità del mettere in relazione le rilevazioni effettuate nelle diverse aziende, negli **incontri annuali sulla valutazione della qualità e valorizzazione del capitale umano**, per ricavare delle indicazioni di sistema sulla tendenza dello stesso a convergere verso un profilo qualitativo sempre più elevato nei confronti della gestione del personale dipendente, ma anche nei confronti degli ulteriori portatori d'interesse (clienti, comunità territoriali ed azionisti).

Il lavoro dello stesso ha, tra gli altri, lo scopo di orientare l'attuale cultura aziendale prevalente verso la costruzione di un settore creditizio nel quale la qualità del capitale umano sia il vero terreno sul quale essere competitivi con la consapevolezza che questo contribuisce all'erogazione di servizi di qualità elevata.

3) Convegno annuale aperto alle associazioni

Il **convegno annuale** permetterà di diffondere l'analisi scaturita dall'**osservatorio nazionale sulla qualità** con particolare attenzione agli standard di servizio erogato nei confronti della clientela. Lo stesso permetterà di leggere le tendenze del sistema.

Tra i suoi obiettivi, la **diffusione del bilancio sociale** e la **diffusione di buone pratiche** riscontrate.

Lo scenario oggi evidenzia una non marginale disaffezione della clientela indubbiamente correlata alle politiche aziendali che tendono a massimizzare la redditività nel breve periodo.

Un'occasione per mettere in comune un lavoro che ha l'obiettivo di favorire uno **sviluppo del sistema bancario socialmente sostenibile e compatibile**.

CAPITOLO II°

L'equità dei sistemi incentivanti

L'entità del salario incentivante sta assumendo dimensioni molto rilevanti nel settore del credito. Ideato per incrementare gli indici di produttività, costituisce ormai una componente significativa della retribuzione.

In troppi casi, però, l'erogazione di premi incentivanti è avvenuta in maniera assolutamente discrezionale e senza alcuna trasparenza, disattendendo lettera e spirito degli accordi sottoscritti.

Il non corretto utilizzo del salario incentivante dimostra, peraltro, come tale sistema, gestito unilateralmente e senza alcuna partecipazione dei lavoratori ad una sua costruzione equilibrata, non assicuri una crescita qualitativa del lavoro ma solo, o soprattutto, quantitativa e, spesso, con un profitto fine a se stesso e di breve termine.

Sono stati trascurati gli interessi di medio/lungo periodo e posti in essere dalle Aziende comportamenti scarsamente trasparenti e responsabili, tali da porre, in alcuni casi, i lavoratori professionalmente coinvolti di fronte a dilemmi deontologici ed etici.

La dominanza degli obiettivi e dei risultati di budget di breve periodo si è riflessa negativamente sulla valorizzazione professionale del personale e si è così elusa tutta quella normativa contrattuale dedicata alla gestione strategica delle risorse umane.

La nuova normativa proposta

Si ravvisa la necessità di definire **procedure di un confronto negoziale forte** in luogo dell'attuale semplice informativa e di prevedere un sistema di regole equilibrato ed attento ad una più stretta correlazione tra l'individuazione degli obiettivi e le strategie aziendali – da modulare su analisi del mercato di riferimento e su specifiche politiche di marketing – e prevedere momenti di confronto per **verificare che nei budget siano sempre presenti elementi di qualità**.

Si dovranno, inoltre, definire **strumenti contrattuali che regolino la gestione della vendita dei prodotti** e il conseguimento degli obiettivi, garantendo la qualità del rapporto con la clientela e la qualità professionale dei lavoratori.

Indispensabile sarà pure rendere **possibile la “misurazione” e la compatibilità degli obiettivi da raggiungere** – stabiliti molto spesso in funzione delle pressioni produttivistiche delle aziende – al fine di garantire **“coerenza etica”** nella commercializzazione dei prodotti, qualità del lavoro, rispetto dei lavoratori e della clientela, anche attraverso adeguati momenti formativi.

Al fine di conferire equità alle politiche retributive del lavoro dipendente nel settore, si dovranno, altresì, prevedere momenti di **confronto negoziale a livello aziendale** in cui le Parti stabiliscano **indici e criteri distributivi di tutte le forme di salario variabile aziendali previste, assicurando e definendo il giusto equilibrio quantitativo all'interno dell'ammontare complessivo delle risorse economiche all'uopo destinate**, sia che si tratti di premi aziendali, sia che si tratti di premi da erogare per risultati raggiunti riferiti a gruppi omogenei di posizioni lavorative, sia che si tratti di premi da riconoscere al personale che fornisce contributi indiretti, sia che si tratti di premi collegati a campagne prodotto.

Il lavoratore, inoltre, dovrà essere sollevato da eventuali responsabilità conseguenti alla commercializzazione di prodotti che si rivelassero ingannevoli e non rispondenti alle qualità vantate.

Infine, dovranno essere garantiti i livelli di retribuzione contrattata evitando qualsiasi correlazione tra forme di incentivazioni economiche per obiettivi e sistema di valutazione del lavoratore.

CAPITOLO III°

Solidarietà e riequilibrio territoriale.

Le crisi dell'economia e del sistema bancario meridionali, intorno alla metà degli anni novanta, sono state l'effetto, combinato e cumulativo, di dinamiche strutturali di lungo periodo (Trattato di Maastricht e politiche di convergenza; nuova Legge bancaria 1993); evoluzione congiunturale (crisi economica 1992-1993); decisioni di politica economica (fine dell'intervento straordinario); storica arretratezza dell'economia meridionale (operante, pressoché esclusivamente, sul mercato interno ed estranea ai vantaggi derivati dalla svalutazione delle lire nel settembre 1992).

Il sistema bancario meridionale ha subito una vera e propria implosione con ripercussioni drammatiche sui livelli occupazionali, sulle prospettive professionali dei lavoratori bancari e sulle possibilità di ripresa delle economie locali di riferimento.

La crisi si è risolta con una radicale ristrutturazione delle banche meridionali: migrazione (per i 2/3 del sistema in termini di Fondi intermediati totali) della proprietà e dei centri decisionali in Gruppi ed Aziende del Centro-Nord del Paese; risanamento economico e reddituale; riduzione dei livelli occupazionali; cambiamento dei modelli organizzativi e trasformazione delle banche meridionali in banche reti.

In sintesi: **da una banca non competitiva dedicata alla sua economia, ad una banca risanata e competitiva che rischia di essere poco integrata con la sua economia di riferimento.**

Per le ragioni citate, riteniamo che il rapporto tra aziende di credito ed economia meridionale sia particolarmente rilevante, considerando che, negli ultimi anni, il Sud, pur con tassi di disoccupazione, di lavoro irregolare e di migrazione interna tra i più alti d'Europa, ha registrato saggi di crescita leggermente superiori al Centro-Nord che potrebbero preludere ad un'inversione di tendenza.

La piattaforma nazionale intende, pertanto, tener fede al **principio di solidarietà**, che ha caratterizzato i momenti più importanti della nostra storia contrattuale, modulandolo sulle specificità dello squilibrio territoriale.

A tal fine:

- i Gruppi bancari e le Aziende di credito presenti nell'area meridionale si dovranno impegnare ad adottare coerenti politiche dei tassi di interesse non penalizzanti, a potenziare ed a qualificare la loro offerta di prodotti di intermediazione e finanziari anche attraverso il rafforzamento e/o la riallocazione di funzioni gestionali e specialistiche (Direzioni di area, società specializzate nei rapporti con le economie locali), nonché di funzioni strumentali (Centri servizi, Call center);

- le parti sociali di Gruppo e di Azienda, nell'ambito delle procedure per accedere ai finanziamenti previsti dalla gestione ordinaria del **Fondo di solidarietà di settore** (formazione, riqualificazione, riconversione professionale), accorderanno **specifiche priorità** alle operazioni sopra definite. Al medesimo obiettivo potrà essere finalizzato l'utilizzo del **Fondo per il terziario**;
- a livello di Gruppo o di Azienda si svolgerà tra le Parti sociali, con cadenza annuale, un **incontro dedicato al rapporto con le aree territoriali meridionali di riferimento**. L'incontro avrà funzioni di monitoraggio, secondo indicatori e criteri concordati tra le Parti, di valutazione e di programmazione. Lo schema informativo e conoscitivo definito tra le Parti sarà, egualmente, seguito nell'eventuale, specifico, capitolo del Bilancio sociale;
- l'Osservatorio nazionale, nell'ambito della specifica sezione dedicata, seguirà la complessiva evoluzione delle relazioni banche/Meridione al fine di offrire alle Parti nazionali, ai Gruppi ed alle aziende elementi di valutazione e di programmazione; L'Osservatorio coopererà con eventuali Osservatori decentrati dedicati al medesimo oggetto ed aperti al contributo delle istituzioni territoriali e delle associazioni delle comunità locali;
- gli obiettivi, in sintesi delineati, potranno, opportunamente, essere perseguiti dalle Organizzazioni sindacali unitarie Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e Uilca, qualora ne ricorrano le condizioni, nell'ambito della vertenza tra Confederazioni e Governo che individua nel Mezzogiorno (insieme a ricerca e sviluppo, formazione, investimenti infrastrutturali) una leva decisiva per invertire il declino tendenziale dell'economia italiana e può offrire alle politiche del credito il sostegno della politica economica e fiscale.

CAPITOLO IV°

Partecipazione e diritti di cittadinanza- Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali in essere ha garantito senza dubbio una tenuta dell'impianto negoziale nelle Aziende e nei Gruppi ed è stata adeguata a fronteggiare le difficoltà che processi di ristrutturazione o di ridimensionamento occupazionale hanno generato.

Si è ormai imposto, nel panorama contrattuale della categoria, un nuovo livello di confronto determinato dall'esistenza dei Gruppi; esso era già stato previsto nell'articolato contrattuale precedente, ma solo limitato "a rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) – che prefigurino o no tensioni occupazionali – che coinvolgano una pluralità di aziende facenti parte del medesimo gruppo", nel qual caso si prevede l'attivazione di un tavolo di confronto di Gruppo tra una delegazione sindacale a hoc definita nel numero e integrata dalle Segreterie Nazionali e la Capogruppo.

La realtà della contrattazione che si è sviluppata in questi anni ha, di fatto, portato, anche per volontà delle aziende stesse, a concentrarsi maggiormente in questo livello di negoziazione, a volte sovrapponendosi a quello aziendale, altre sostituendolo, altre ancora integrandolo.

Nel contempo l'evolversi dei processi di ristrutturazione\riorganizzazione, fusione, scorporo ecc. hanno, di fatto, allontanato dai centri decisionali le realtà sindacali periferiche, ad iniziare dalle rappresentanze sindacali aziendali, che sempre più si sono trovate prive di punti di riferimento aziendale, di interlocutori affidabili, a fronte di problemi che venivano loro sollecitati dalle lavoratrici e dai lavoratori, sui quali il cambiamento generava profondo disagio.

Occorre allora, in questa tornata contrattuale, ricostruire, sistematizzare queste esperienze, in un coerente sviluppo delle relazioni sindacali, prevedendo luoghi negoziali, materie e interlocutori adeguati.

Accentrare per decentrare, cioè partire da un potenziamento delle norme e delle procedure centrali per meglio garantire i livelli periferici, ai quali dare compiti di gestione e verifica delle intese raggiunte. **Le titolarità negoziali vanno preservate e la contrattazione di secondo livello potenziata.**

Sono le stesse trasformazioni del settore che hanno segnato questi anni che ci suggeriscono i cambiamenti da attuare: fusioni ed incorporazioni, aumento delle dimensioni dei Gruppi, scorpori e cessioni di rami aziendali, creazione di società interne al Gruppo per attività informatiche e Centri Servizi, cessioni di sportelli, nuova propensione all'attività "commerciale" con evoluzione ed incremento della rete degli sportelli e crescita parallela di reti distributive e\o di vendita alternative con i Promotori Finanziari, sviluppo del "remote banking" e parallela creazione dei call-center.

Nel contempo abbiamo assistito alla chiusura di filiali di piccole dimensioni o periferiche e una loro concentrazione in reti distributive, diverse dalle banche, per l'offerta di servizi finanziari.

Accanto a queste ristrutturazioni si sono accentuati anche i segnali di ridimensionamento dei costi del personale in numerosi Gruppi, accompagnati da piani industriali, spesso contraddittori e ambigui.

Si tratta di **rendere maggiormente esigibili** le norme attualmente previste, introducendo:

- forme di **diversificazione degli interventi** in base alle diverse fattispecie (cessione di ramo aziendale – sportelli o creazione di società di servizi o di prodotto – avvio di procedure per ridimensionamento occupazionale e attivazione del Fondo esuberi, ecc.) individuando per ciascuna di esse, tempi, interlocutori e strumenti adeguati.

- Un percorso più definito e chiaro che comporti, **nei casi di ristrutturazioni rilevanti** con ricadute sulle condizioni lavorative, la certezza di **attivare preliminarmente l'art. 14 del CCNL, che obbliga le aziende ad un confronto di merito** sulla natura delle ristrutturazioni stesse, per evitare quanto avvenuto in questi anni con aziende che hanno scelto di passare immediatamente all'attivazione degli artt.17 e 18

- Un **potenziamento delle procedure** a partire da un prolungamento temporale delle stesse, in particolare in presenza di una loro attivazione per sofferenze occupazionali o dichiarazione esplicita di esuberi, rafforzando l'obbligo delle aziende a discutere di tutte le opzioni diversificate di intervento tese, come recita l'art.17, a "non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'azienda", prima di passare all'attivazione eventuale del Fondo di solidarietà per il sostegno al reddito.

- Individuare **modalità di confronto obbligatorio**, fattivo e concreto **sui piani industriali**, troppo spesso illustrati frettolosamente e in modo superficiale; si tratta di conseguire **un livello di interlocuzione tra le parti dignitoso e serio**, con tempi congrui e certi che garantiscano anche la possibilità di coinvolgimento e di informazione delle lavoratrici e dei lavoratori, soprattutto in presenza di piani industriali che ridimensionano i costi e tagliano occupazione.

L'attuale norma sui **distacchi**, anche per l'uso massiccio che di questo istituto ne hanno fatto le aziende, va rafforzata. Occorre individuare questioni da definire nel CCNL e altre da demandare al confronto aziendale e\o di gruppo.

In tal senso si può prevedere una procedura preventiva di confronto (informativa\consultazione\contrattazione), valida per tutti i distacchi individuali e di gruppo, per definire: le motivazioni e verificare la sussistenza dell'interesse economico produttivo aziendale del distaccante, la durata del periodo di distacco, le modalità di rientro dei lavoratori interessati, la distribuzione dei premi aziendali, la partecipazione ai sistemi incentivanti.

Deve essere allargata l'informativa sugli **appalti**, con particolare attenzione all'obbligo di comunicare anche le eventuali società di sub-appalto.

Al fine di impedire fenomeni sempre più diffusi nel nostro settore di utilizzo illegittimo di lavoratori a contratto di collaborazione coordinata e continuativa occorre che la dichiarazione, prevista dal comma 1 dell'art.16, dell'appaltatore al committente sia portata a conoscenza del Sindacato e sia previsto il numero degli addetti e l'indicazione del CCNL di categoria applicato.

In materia di **controlli a distanza**, occorre prevedere una chiara delimitazione dell'utilizzo di strumenti informatici che potenzialmente possono determinare un controllo remoto dell'attività del lavoratore. Tale previsione sarà correlata in particolar modo ai nuovi canali distributivi quali l'e-banking e la banca telefonica.

E' necessario rilanciare lo strumento degli **incontri semestrali** come momento di verifica, controllo e intervento sulle ricadute contrattate, mantenendo non solo la caratteristica di confronto anche su organici, salute, carichi e ritmi di lavoro, ma affinando ancora meglio gli spazi di intervento: in questo senso va esteso un **modello di relazioni sindacali decentrate**, che comporti per le aziende e i Gruppi la nomina di responsabili di area o di comparto territoriale con reali competenze di autonomia negoziale.

Per quanto riguarda le piccole e medie imprese, va ripristinato e chiaramente esplicitato il diritto alla partecipazione, nell'ambito delle delegazioni sindacali, dei dirigenti sindacali territoriali, oggi prevista esclusivamente per la contrattazione di II° livello. Questo in particolare nelle procedure relative ad occupazione, appalti, orario di lavoro, nuove flessibilità, controversie collettive relative all'applicazione dei contratti collettivi.

Occorre introdurre, un confronto periodico a livello Aziendale o di Gruppo, sulle strategie e sulle relative politiche occupazionali, sulle riorganizzazioni e le relative ricadute sulle condizioni di lavoro, sulle assunzioni, sulle azioni positive di riconversione professionale che si intendano mettere in atto e sui piani formativi conseguenti, sulla presenza di atipici, sulle esternalizzazioni, sulla mobilità infragruppo, a garanzia dell'occupazione sul territorio e della qualità del lavoro.

Tale confronto segue le indicazioni contenute nel Libro Verde sulla responsabilità sociale delle imprese, sul tema delle ristrutturazioni responsabili. Esso dovrà avere caratteristiche vincolanti, almeno per le politiche a favore dell'occupazione.

E' necessario, inoltre, prevedere un **ampliamento delle materie oggetto di confronto di Gruppo** in un disegno di garanzia di equilibrio ed equità per tutte le aziende che ne fanno parte, in particolare quelle più deboli; le materie potrebbero riguardare le politiche di qualità, le politiche di riequilibrio territoriale i sistemi di incentivazione, la formazione, i criteri di valutazione e di sviluppo professionale, con successivi momenti di verifica e di applicazione in sede aziendale, indicatori di bilancio di gruppo come base per definire nelle aziende il premio di risultato, con regole che salvaguardino la solidarietà.

In materia di **previdenza ed assistenza** la progressiva armonizzazione dei trattamenti si impone, attraverso protocolli di indirizzo e orientamento, individuati a livello di gruppo, che devono trovare nella sede negoziale aziendale, nelle prerogative delle fonti istitutive, il loro naturale compimento.

La qualità e la valorizzazione del capitale umano non può prescindere da politiche attente all'attuazione di **pari opportunità**. Per render attuabili tali politiche e affermare il principio delle pari opportunità, le Aziende forniranno tutti i dati relativi al personale sempre suddivisi per genere.

CAPITOLO V°

Adeguamenti contrattuali

5.1

Area contrattuale

I processi di ristrutturazione e trasformazione del settore creditizio hanno visto, nel capitolo dedicato all'area contrattuale, senza dubbio un ancoraggio forte e solido che ha permesso al sindacato di governare questi eventi con un'adeguata correlazione tra i principi enunciati nella norma e le realtà che si andavano costituendo.

L'area contrattuale ha rappresentato in questi anni un solido baluardo, assicurando nel contempo coerenza e continuità nella riorganizzazione degli assetti produttivi del settore, garantendo competitività, efficienza e qualità nei processi di fusione e di scorporo di attività che si sono succeduti.

Il consolidamento dei Gruppi creditizi, comporta una attenta riflessione sul perimetro di riferimento dell'area contrattuale. I più recenti casi di ristrutturazione hanno coinvolto tutte le società, comprese quelle che svolgono attività esattoriale. Le lavoratrici e i lavoratori del comparto sono stati chiamati a partecipare ai sacrifici economici e normativi necessari per ricondurre quei gruppi ad un miglioramento degli squilibri strutturali, compreso il costo del lavoro.

Gli esattoriali, d'altro canto, non hanno ancora nessuna tutela occupazionale, e non hanno ancora attivato il loro fondo di sostegno al reddito. Non rientrano neanche nelle previsioni dell'art. 18 del CCNL, in caso di tensioni occupazionali. **L'estensione dell'area contrattuale alle lavoratrici e ai lavoratori delle esattorie**, che già applicano identiche tabelle e normative, salvo alcune specificità che verrebbero salvaguardate, appare come la soluzione più idonea per garantire pari condizioni, tutele ed opportunità.

Lo sviluppo di strumenti quali la **cessione di ramo d'azienda**, vanno attentamente monitorati, per evitare, in via surrettizia, uno svuotamento di fatto del perimetro contrattuale.

Il decreto legislativo 2\2001 n.18 e la Legge n.30 del 14\2003 prevedono entrambi il requisito dell'autonomia funzionale per la definizione di ramo d'azienda.

Obiettivo del prossimo contratto è l'individuazione delle fattispecie e dei criteri per individuare i **requisiti di legittimità**, cioè di sussistenza di reale autonomia funzionale.

L'attuale procedura dovrà essere integrata con l'individuazione di specifiche materie nel CCNL demandate al negoziato aziendale quali ad es. garanzie occupazionali nel caso di cessioni specialmente ad aziende non appartenenti al settore creditizio, la possibilità di rientro a specifiche condizioni, mantenimento delle complessive condizioni economiche, normative previdenziali ed assistenziali, estensione di tutele sulla mobilità.

5.2

Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

Per le attività elencate dall'art 2 del CCNL, le possibili specifiche regolamentazioni previste – orari di lavoro e inquadramenti – hanno costituito una risorsa e un'opportunità per le aziende ben poco sfruttata.

Nel merito si deve rilevare come per i servizi di elaborazione dati la norma in oggetto aveva stabilito che le parti si dovevano riservare ulteriori declaratorie e profili professionali specifici ed esemplificativi, impegno mai attuato. Come ineludibile è rimasto anche il rinvio alla contrattazione

integrativa di procedere, sempre limitatamente ai servizi di elaborazione dati, ad un riesame delle discipline in atto in materia di inquadramenti.

Occorre procedere alla rilevazione e normazione di questi profili, mantenendo per la CIA il compito di definire inquadramenti adeguati; il contraltare negativo di queste assenze normative determina per le aziende un prevalere di assunzioni, in determinate professionalità, di lavoratori con contratti a tempo determinato e/o interinale o il ricorso, ormai sempre più frequente, di contratti di consulenza.

5.3

Mercato del lavoro interno

Il presidio del mercato del lavoro interno è stata una strategia sempre presente nell'azione sindacale della categoria. Regole condivise e contrattualizzate hanno consentito il governo delle flessibilità necessarie, tenendo conto dell'evoluzione del quadro normativo e legislativo, ma sempre all'interno del riconoscimento del valore della negoziazione.

Lavoro interinale, a tempo determinato, a tempo parziale sono stati regolamentati in un contemperamento di interessi tra le parti, con risultati sostanzialmente soddisfacenti.

Tale prassi va continuata, in particolare alla luce dei nuovi scenari sul mercato del lavoro.

Il nuovo contratto dovrà prevedere limiti ed esclusioni di alcune delle nuove fattispecie

Le stesse collaborazioni coordinate e continuative, dovranno essere ricondotte alla loro naturale funzione. Un rapporto di consulenza per alte o altissime professionalità non disponibili all'interno dell'azienda o non ancora totalmente formate.

Questa scelta, oltre ad essere una priorità politica, è fortemente coerente con tutto l'impianto della piattaforma rivendicativa. **Uno sviluppo socialmente compatibile e sostenibile, consiste nell'offrire opportunità di buon lavoro, certo, non precario, ai giovani e di garantire agli attuali occupati modelli realmente esigibili di opportunità di sviluppo professionale e di carriera.**

5.4

Interpretazioni condivise

Successivamente alla stipula del precedente contratto le parti hanno condiviso alcune interpretazioni delle norme, allegate in calce al contratto, o concordate successivamente (ad es. verbale di accordo del 16 ottobre 2002 su prestazione lavorativa e banca delle ore).

Attraverso una riformulazione degli articoli contrattuali, tali interpretazioni andranno trasposte nel nuovo contratto.