

PIATTAFORMA DI RINNOVO DEL CCNL DEL CREDITO:

UNA PROPOSTA ALTERNATIVA, CON I LAVORATORI AL CENTRO

La disdetta del contratto del credito, operata dall'Abi, è stata accompagnata da un documento di scenario con cui i banchieri vorrebbero giustificare la loro volontà di cambiare/cancellare le regole del contratto di settore.

Questa iniziativa va smontata nei suoi fondamenti e nei suoi punti di attacco.

Non basterà “resistere” all'assalto per ridurre i danni: partendo dall'analisi dei problemi dei lavoratori del settore, intendiamo proporre una piattaforma rivendicativa organica, per costruire un nuovo modello di banca, alternativo a quello che si è affermato negli ultimi 20 anni con le privatizzazioni delle aziende di credito. Un modello che i banchieri vorrebbero perpetuare, nonostante gli evidenti danni prodotti, perseverando su una linea combinata di taglio dei costi, esternalizzazioni/delocalizzazioni, ulteriore incremento delle politiche commerciali aggressive e scorrette.

Sotto sono riportati i punti chiave rivendicativi che vengono sviluppati nella piattaforma. La stessa è preceduta da un'ampia, ma indispensabile, premessa, che spiega il contesto e smonta molti degli argomenti pretestuosi dei banchieri.

Punti chiave per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito

Stop alle esternalizzazioni ed affermazione del valore dell'unità del processo produttivo.

Stabilizzazione delle assunzioni con contratto di apprendistato.

Contribuzione dei lavoratori al Fondo per l'occupazione vincolato all'obbligo di versamento del 4% dei top manager e all'effettivo utilizzo del fondo stesso.

Stop ad ogni forma di salario discrezionale (sistema incentivante) nell'ottica di un radicale cambiamento delle politiche commerciali con la fine delle pressioni sui lavoratori.

Inserimento nella retribuzione tabellare dell'EDR del contratto alla scadenza, ripristino della base di calcolo per TFR e Fondi pensione integrativi e aumento degli scatti di anzianità.

In via eccezionale aumento contrattuale di 100 Euro al mese nel triennio uguali per tutti e riattivazione degli automatismi.

Orario di lavoro da riportare sotto controllo, compresi i quadri direttivi, e riavvio di un processo di sua riduzione graduale.

Revisione e regolamentazione delle flessibilità di orario e dell'orario di apertura degli sportelli.

Salute e sicurezza con particolare attenzione a rischio rapine e rischio stress lavoro correlato.

Democrazia sindacale: elezione RSU e referendum obbligatorio sugli accordi, con risultati certificati da verifiche congiunte insieme a chi dissente.



Piattaforma provvisoria per il rinnovo del CCNL del Credito 19/1/2012

Introduzione

Il rinnovo del contratto del settore credito avviene in un contesto segnato più che mai dalla crisi economica che ha avuto origine dal crollo finanziario internazionale avvenuto tra 2008 e 2009.

Sebbene in Italia la crisi del settore finanziario abbia avuto inizialmente un impatto meno drammatico rispetto a quanto accaduto nel mondo anglosassone, l'evoluzione successiva ha visto l'esplosione del problema del debito sovrano ed il conseguente avvitemento in una spirale recessiva che non accenna a fermarsi. Anche le banche hanno la loro parte di responsabilità: si impone un bilancio critico degli avvenimenti degli ultimi anni.

Questo periodo è stato contrassegnato, in Italia, da fusioni spinte dalla ricerca di economie di scala, dal taglio dei costi e dal mantenimento di vecchi equilibri di potere. La propaganda sulla necessità di creare colossi per reggere la competizione internazionale ha lasciato il posto ai lamenti sulla pericolosità della nascita di banche "troppo grandi per fallire". In ogni caso oggi torna alla ribalta il rischio di scalate aggressive sui nostri istituti, che le fondazioni non riescono più a difendere.

Le ristrutturazioni che sono seguite ai processi di fusione hanno visto un uso disinvolto del fondo esuberi (con vari accordi che hanno introdotto il pericoloso precedente delle uscite obbligatorie), usato in parte per ridurre i costi (a prescindere dall'impatto della fuoruscita di migliaia di lavoratori sull'operatività quotidiana), in parte per sostituire il personale con assunzioni precarie e meno costose. Vi sono state cessioni di sportelli con la correlata, vergognosa appendice della cessione dei lavoratori come soprammobili. Vi sono state cessioni di ramo d'azienda e la nascita delle società consortili, che hanno sollevato timori su

un prossimo, reiterato attacco all'integrità dell'area contrattuale. Preoccupazioni che si accompagnano a processi di delocalizzazione negativi per i lavoratori e per l'utenza.

La crisi finanziaria suona anche come monito rispetto alle politiche commerciali seguite in questi anni. La necessità di ristabilire correttezza e cautela nei rapporti con la clientela rende del tutto inadeguato l'impianto di sistemi premianti ed incentivanti legati alle politiche commerciali e basati sui budget che hanno imperversato negli ultimi tempi.

E' tutto l'impianto derivante dal contratto del 1999 che si è dimostrato alla lunga fallimentare (verrebbe da dire per i lavoratori e per il paese) e che è entrato in una crisi terminale.

Non è più accettabile l'obiettivo del Roe come religione assoluta o più in generale la pretesa di livelli di redditività chiaramente incompatibili con lo stato attuale dell'economia, tra recessione e depressione.

Non è più sostenibile la tesi che il costo del lavoro deve essere compresso nella parte contrattata, mentre cresce la quota di salario incentivante erogato in modo discrezionale e discriminante e prosegue la pratica scandalosa di ricchi premi al management: premi esagerati e, ci permettiamo di dire, alla luce dei fatti, immeritati.

Il conto economico e la situazione patrimoniale delle banche è peggiorata anche per gravi responsabilità dei banchieri.

I bilanci del 2011/2012 hanno subito un tracollo per la svalutazione degli avviamenti, il patrimonio di base è sceso a livelli insufficienti perché nella fase post-fusione si erano distribuiti agli azionisti dividendi in eccesso, intaccando le riserve, i conseguenti e ripetuti aumenti di capitale hanno assorbito tutte le risorse delle fondazioni.

Inoltre proprio la fase di profonda recessione in cui è precipitato il Paese ha visto le autorità eu-

ropee richiedere alle banche coefficienti di patrimonializzazione sempre più alti, in modo da poter rispondere in maniera adeguata ad eventuali scenari di crisi bancaria.

Il volume dei ricavi è calato per il crollo del margine di interesse, più che quello di intermediazione: questo è responsabilità della recessione, non certo di chi lavora.

Mentre in Europa si razionalizzava la rete di vendita, in Italia si è avuta una dissennata politica di aumento degli sportelli, spesso strapagati, con politiche di crescita dimensionale che hanno portato a casi patologici (con l'uso di derivati per tentare di tamponare le perdite e poi la falsificazione dei bilanci, l'ostacolo alla vigilanza, i reati societari).

L'esplosione dei crediti deteriorati (che hanno superato i 140 miliardi) è frutto del credito "di relazione" concesso a imprenditori amici dei banchieri, ma anche sintomo di una crisi economica devastante favorita dalle politiche imposte dalla tecnocrazia europea e difese dai banchieri nostrani. Sono in sofferenza sia famiglie e imprese individuali, sia le grandi imprese beneficiarie delle operazioni "di sistema" fatte per difenderne l'italianità di fronte ai meccanismi competitivi e contendibili del mercato finanziario.

Dei 144 MLD di sofferenze lorde, 44 sono riconducibili alle famiglie (principalmente per mutui finalizzati all'acquisto di immobili), mentre gli altri 100 alle imprese.

Le banche americane grazie ai salvataggi statali e alle manovre di stimolo, in regime di sovranità monetaria, hanno superato la crisi e ripreso a fare prestiti commerciali e industriali, mentre da noi imperversa una restrizione creditizia che strangola l'economia.

Crollano i finanziamenti a imprese e famiglie, mentre è raddoppiato l'acquisto di titoli di Stato (finanziato dai prestiti straordinari della BCE), che garantisce guadagni e non richiede accantonamenti.

E' tutta l'architettura normativa sulla finanza (dalle regole di Basilea, al rigore di Bankitalia, alle prescrizioni dell'EBA), funzionale ad un disegno strategico che non condividiamo, a penalizzare chi eroga il credito e favorire chi specula, rendendo auspicabile il ritorno ad una netta separazione tra le due tipologie di istituti. La presenza massiccia di titoli di Stato nei bilanci delle banche le espone oggi, in assenza di sovranità monetaria e con una Banca Centrale che non può fungere da prestatore di ultima istanza, a rischi speculativi molto pericolosi, che ne minano la stabilità.

Se a tutto questo siamo arrivati, non dipende

dal caso, ma in primis dall'incondizionata adesione dell'Italia all'Eurozona ed all'eccessivo zelo nel rispetto di trattati che si sono rivelati da tempo devastanti per il nostro Paese. La cultura liberista dominante, che vede l'adesione acritica del governo e dei maggiori partiti politici, dei sindacati concertativi, dei vertici della grande imprenditoria e della finanza, ha imposto precise scelte tattiche e strategiche, che nel nostro Paese si sono tradotte nell'assenza di una politica industriale, la latitanza degli investimenti, la dimensione banco-centrica del sistema, l'attacco senza mezzi termini ai lavoratori e l'autoconservazione degli equilibri esistenti.

In mancanza di indirizzi strategici e di risorse per applicarli, è emerso il totale appannamento della capacità di valutare il merito creditizio, con un doppio binario, a maglie larghe verso personaggi come Zaleski, Ligresti, Zunino, Tronchetti Provera, Scaiola (l'elenco sarebbe lungo) e margini strettissimi verso la piccola e media imprenditoria.

La tracotanza dei banchieri, intanto, va di pari passo con l'accertamento delle loro responsabilità per i problemi che stanno esplodendo nei gruppi bancari. Basti ricordare i guai giudiziari di Mussari, ex presidente dell'Abi e affondatore della banca più antica d'Italia, mentre Berneschi, vicepresidente dell'Abi (tuttora in carica!) è stato costretto alle dimissioni in Carige dopo avere lasciato un buco impressionante nei conti della banca. Ciononostante Berneschi conserva la sua carica in Abi ed è stato difeso pubblicamente dal nuovo presidente Patuelli.

Ma se stessimo a ricordare tutte le disavventure, giudiziarie e non, dei banchieri italiani dovremmo occupare molto spazio per fare tutto l'elenco.

La centralità del fattore umano è l'aspetto più trascurato nel nostro settore: la tecnologia, le procedure, i budget sono vincoli standardizzati, che non lasciano spazio ad una valutazione autonoma degli addetti alla vendita di qualsiasi prodotto, cui viene richiesto solo di eseguire in modo automatico, senza entrare nel merito. Tutto ciò toglie valore aggiunto e mortifica la professionalità del Personale che viene relegato anche ai livelli superiori a mero esecutore e considerato solo in termini di costo.

E' evidente che questo stato di cose deve finire ed il rinnovo del contratto nazionale dovrebbe essere l'occasione, non semplicemente, per respingere o limitare le richieste dei banchieri, ma per svoltare pagina con il modello di banca affermatosi dopo la stagione delle

privatizzazioni iniziato dopo il 1990, prendendo una direzione opposta a quella che vorrebbero i top manager bancari ed il modello di sviluppo economico globalista imperante.

Deve essere un contratto di svolta per i lavoratori ma anche per il Paese.

L'art. 41 della Costituzione, *"l'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale ... La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali"* e l'art. 47, *"la Repubblica incoraggia e tutela il risparmio in tutte le sue forme; disciplina, coordina e controlla l'esercizio del credito"* impongono imprescindibili responsabilità sociali al settore e per il rinnovo del contratto riteniamo che vadano coinvolti mezzi d'informazione, forze politiche e sociali, associazioni dei consumatori, l'opinione pubblica intera, per evitare che i lavoratori e i cittadini siano gli unici a pagare.

Va quindi respinta ogni richiesta di deroga in peius alle norme di legge e al CCNL che possa essere introdotta dalla contrattazione di secondo livello e da accordi a latere tra le parti sociali. Nello stesso tempo occorre contrastare le politiche commerciali aggressive e le nuove linee guida europee sugli aiuti di Stato alle banche, previste da un trattato siglato su pressione tedesca, che prevedono che in caso di crisi bancaria il conto venga pagato anche dagli obbligazionisti e dai depositanti.

E' sulla base di queste valutazioni che riteniamo di poter avanzare le seguenti proposte rivendicative.

Area Contrattuale

Va affermato il principio del valore dell'unità del processo produttivo.

Va reso esecutivo quanto previsto dal CCNL del 19 gennaio 2012 per quanto riguarda il rientro nel ciclo produttivo di lavorazioni e di lavoratori. Inoltre ogni operazione di scorporo, cessione, trasferimento e simili deve rispondere a reali esigenze di riorganizzazione produttiva e deve essere previsto, nel corso della procedura di trattativa tra le parti, una fase di valutazione congiunta sull'esistenza dei requisiti di autonomia funzionale del ramo d'azienda.

La cessione di sportelli non rientra in questa tipologia e deve essere prevista la volontarietà del lavoratore per la cessione, attraverso l'esercizio del diritto d'opzione.

Nei casi in cui esistano i reali presupposti per la cessione, deve essere prevista la clausola del "collegamento societario", cioè la possibilità del rientro nell'azienda di origine (con garanzie rispetto agli ambiti territoriali e al mantenimento di inquadramenti e livelli retributivi), al verificarsi di circostanze come crisi societaria, riduzione di personale, trasferimenti, ulteriori cessioni ed ogni altra situazione pregiudizievole per il rapporto di lavoro.

Nel caso che la cessione avvenga tra società del gruppo, è facoltà del lavoratore optare per il meccanismo del distacco, rimanendo in carico alla società d'origine, in alternativa alla cessione effettiva.

E' necessario rafforzare le procedure di controllo sindacale per quel che riguarda gli appalti, verificando sia le condizioni di lavoro nell'azienda appaltatrice, che l'effettiva funzionalità/economicità dell'operazione.

Particolare attenzione va posta alla delocalizzazione all'estero delle attività.

Vanno creati a tal fine, in ogni azienda coinvolta, i Comitati Aziendali Europei (Cae), che devono vigilare sulle ricadute sociali di queste operazioni all'estero e all'interno, ponendo alcuni vincoli.

Nei paesi esteri il controllo del Cae è rivolto alla tutela delle condizioni normative e salariali dei lavoratori. All'interno le delocalizzazioni vengono vincolate all'assenza di ripercussioni negative sull'occupazione, tanto più che queste ultime vengono gestite con ammortizzatori sociali, come il fondo di solidarietà, che incidono sulle risorse pubbliche grazie ai benefici fiscali che ne consentono il funzionamento.

Va inoltre previsto il principio della "tracciabilità delle operazioni", ovvero il percorso delle stesse dal momento in cui viene richiesto un servizio fino a quando viene erogato.

L'utenza deve sapere dove viene svolta la sua operazione (con quali livelli di preparazione e formazione, con quali garanzie di privacy) e se gli eventuali disservizi sono il prezzo da pagare per garantire i profitti degli azionisti. Si propone, a tal proposito, la creazione di un Osservatorio, con la partecipazione delle istituzioni pubbliche e delle associazioni consumatori più rappresentative.

Politiche per l'occupazione

E' necessario tornare a riaffermare, a partire dal settore del credito, la centralità della stabilità del posto di lavoro.

Va definito che non devono essere previste ulteriori forme di precarietà, oltre a quelle già presenti: contratti di apprendistato, di inserimento, a tempo determinato.

Nel caso degli apprendisti non è lecito lasciare per 4 anni i giovani in trepidante attesa della conferma, con condizioni di ricattabilità che limitano l'esercizio dei diritti (da quello di sciopero a quello di assentarsi per fruire dei permessi di studio) e favoriscono l'uso spregiudicato degli apprendisti come ostaggi nelle trattative sindacali.

Si propone la conferma degli apprendisti al massimo dopo due anni dall'assunzione.

Va stabilito che i lavoratori a tempo determinato, alla scadenza del contratto, mantengano per quattro anni la priorità in caso di assunzioni a tempo indeterminato.

Le aziende del settore credito devono rispettare le norme sulle assunzioni per le categorie protette, annullando la richiesta di esenzione per chi ricorre al Fondo Esuberi.

Ferma restando la transitorietà dei cinque anni di contribuzione dei lavoratori al Fondo Nazionale per l'Occupazione, si richiede l'utilizzo delle risorse disponibili del Fondo rendendo vincolante ed obbligatoria la contribuzione da parte del Top Management e prevedendo la sospensione dei versamenti dei contributi da parte dei lavoratori attivi in caso di mancato utilizzo. Si introduce la verifica dell'utilizzo effettivo del Fondo a partire dall'1/01/2015.

Riguardo alle assunzioni, vanno stabilite procedure di selezione oggettive evitando discriminazioni di qualsiasi tipo: razziale, religioso, di parentela, ecc.

Provvedimenti disciplinari

Si richiama l'attenzione sulla necessità di limitare l'uso dei provvedimenti disciplinari di natura procedurale e/o operativa ai comportamenti eticamente scorretti e in presenza di errori reiterati facendo quindi salvi i singoli ed isolati episodi.

Parte economica

L'attuale situazione di crisi economica, peraltro determinata da ben precise responsabilità manageriali, richiede il rispetto di due priorità: tutela del potere d'acquisto e fine di qualsiasi erogazione discrezionale.

L'Edr del contratto in scadenza deve essere inserito stabilmente nelle tabelle retributive. Vengono ripristinate dall'1 luglio 2014 le regole ordinarie per il calcolo del TFR.

In via eccezionale, nell'ottica di tutelare i livelli inferiori, si prevede un aumento di 100 Euro nel triennio, in tre scaglioni, uguali per tutti i livelli.

Un equo riequilibrio della struttura retributiva deve prevedere inoltre, dall'1 luglio 2014, il ripristino di 12 scatti d'anzianità, con cadenza ogni 30 mesi, nonché l'assunzione delle successive proposte in materia di automatismi, sistema incentivante e Vap.

Per gli apprendisti si richiede l'attivazione della contribuzione datoriale del 4% ai fondi di previdenza complementare aziendali a decorrere dalla data di assunzione.

Inquadramenti e automatismi

Il superamento del sistema degli automatismi è stato sostituito dal sistema dei "percorsi" professionali che esclude molti lavoratori e lavoratrici, in particolare chi, nelle filiali e nelle sedi, non riveste ruoli commerciali. Per questo vanno reintrodotti gli automatismi economici, prevedendo, per le aree professionali, ogni 5 anni un passaggio al livello economico successivo, fino al raggiungimento della 3^a Area, 4^o Livello, con contestuale attribuzione del grado effettivo. Al compimento del venticinquesimo anno di lavoro, anche chi è collocato nelle aree inferiori ottiene l'automatismo economico a 3A4L.

Nella contrattazione di secondo livello potranno essere introdotti per i lavoratori con inquadramenti 3A4L, QD1 e QD2 assegni integrativi per la permanenza in grado legato all'anzianità.

Gli inquadramenti e i profili professionali vanno negoziati nei contratti di secondo livello; vanno definite contrattualmente le figure dei quadri direttivi ed i ruoli chiave e previste forme di selezione interna per il passaggio alla categoria dei quadri direttivi.

La fungibilità dei quadri direttivi può essere negoziata solo nella contrattazione di secondo livello a fronte di processi di riorganizzazione e finalizzata al mantenimento di altre tutele dei lavoratori (es. mobilità territoriale).

Sistema incentivante e Vap

L'introduzione e lo sviluppo di sistemi incentivanti nelle aziende sono stati fonti di iniquità e discriminazioni e costituiscono uno degli strumenti di pressione per politiche commerciali "aggressive", in aperta contraddizione con i vari protocolli etici sottoscritti nel settore.

Il sistema va definitivamente smantellato.

Si richiede di strutturare il Vap in due parti. Una parte verrebbe ricalcolata sulla base del consolidamento della media dei montanti delle erogazioni del sistema incentivante degli ultimi tre anni. In assenza di erogazioni, si fissa in 500 euro la cifra minima prevista come base di calcolo.

L'altra parte, variabile, andrebbe contrattata in sede aziendale. Alcune voci di bilancio, non dipendendo dall'attività dei lavoratori - come il costo del rischio del credito - vanno slegate dal computo del Vap.

Si richiede di slegare i provvedimenti disciplinari e il giudizio professionale di sintesi negativo dall'erogazione del Vap e dei premi.

Si richiede che l'erogazione del VAP venga effettuata in ogni caso, a prescindere da ogni parametro negativo, quando c'è distribuzione di dividendi.

Politiche commerciali

E' necessario dare reale sostanza e coerenza ai principi etici più volte richiamati dalle banche in dichiarazioni ed accordi e ribadito da un recente intervento della Consob. Per fare questo le parti devono condividere alcune linee di riferimento comuni.

Va garantita la formazione e la crescita professionale degli addetti alla consulenza.

In quest'ottica, le campagne commerciali vanno ricondotte a semplici opportunità di ampliamento della gamma di prodotti offerta ai clienti.

Vanno superati i vincoli di budget ed in ogni caso il loro raggiungimento non deve rientrare tra gli elementi di valutazione dei lavoratori.

A rafforzamento di quanto già previsto, le banche devono provvedere a stipulare l'assicurazione per i danni provocati involontariamente dai loro dipendenti verso terzi.

Formazione

La formazione deve essere coerente con un cambio di rotta delle politiche commerciali. E' necessaria una verifica sui progetti formativi, sia rispetto alla fruizione procapite, sia rispetto alla qualità della formazione. Anche su questo argomento riteniamo opportuna la creazione di un Osservatorio con la partecipazione di istituzioni pubbliche e associazioni consumatori. Tutta la formazione deve essere svolta in orario di lavoro e retribuita, garantendo a tutti almeno 4 giorni l'anno. Si ribadisce che la formazione costituisce un'opportunità per il lavoratore e

non un obbligo.

I corsi on-line devono essere fruiti solo nei punti operativi dotati di postazioni dedicate e con distacco effettivo del lavoratore dallo sportello o dalla scrivania. Comunque tali corsi non possono costituire più del 50% delle ore di formazione previste.

L'offerta formativa deve essere oggetto di verifica annuale con le organizzazioni sindacali. In caso di inadempienza delle aziende, le ore non fruiti dai lavoratori vengono aggiunte al monte ore dell'anno successivo.

In coerenza con il nuovo impianto richiesto per il sistema incentivante, vanno ridimensionati i corsi che si riducono alla diffusione di tecniche di vendita e devono essere previsti corsi di formazione per la conoscenza dei prodotti finanziari presenti sul mercato e per sviluppare reali competenze tecniche.

In presenza di errori e/o omissioni procedurali è necessario verificare la fruizione dell'adeguata formazione in merito, la sua efficacia e la previsione di un adeguato percorso di riallineamento formativo.

Orario di lavoro

La gestione degli orari è ormai completamente fuori controllo e l'esperimento delle filiali aperte fino alle 20:00, laddove attuato, ha visto reiterate violazioni normative, gravi disagi per i lavoratori, scarso ritorno in termini di redditività.

Il contenimento dello straordinario, principio condivisibile, si è trasformato nella mancata compensazione dello straordinario: siamo in presenza di gravi episodi di lavoro nero e di evasione contributiva e fiscale nel settore.

Deve essere ripristinata la legalità! Lo straordinario o lavoro supplementare va contenuto e autorizzato, ma se viene fatto deve essere compensato.

Deve essere introdotto un meccanismo (facilmente praticabile dal punto di vista tecnologico) che colleghi la timbratura obbligatoria in uscita con la disattivazione del computer. In alternativa ed in parallelo, deve essere previsto un controllo periodico delle R.S.A./R.S.U. sulle uscite ritardate e giustificate con causali diverse dallo straordinario.

Le flessibilità, l'allungamento dell'orario di sportello, le turnazioni previste nei servizi centrali, introdotti dal contratto del '99 e ulteriormente incrementati con l'ultimo contratto, hanno creato una situazione di confusione normativa non più gestibile e che va riordinata e fortemente ridimensionata.

A titolo esemplificativo, di norma, nella rete filiali si deve ripartire dal nastro orario standard (8,00-17,15) e prevedere la necessità di trattative aziendali per allungamenti di orari che, in ogni caso, non possono andare oltre le ore 18,00. Vanno confermati e fatti rispettare i limiti di 6 ore e 30 minuti per l'adibizione allo sportello e la mezz'ora minima di stacco tra la fine dell'orario di adibizione allo sportello e la fine dell'orario giornaliero.

Va ricondotta sotto controllo la prestazione lavorativa dei quadri direttivi.

I lavoratori segnalano le ore di lavoro in eccedenza (e non compensate attraverso il meccanismo dell'autogestione), quando superino il limite annuo di 50 ore per i QD1 e QD2 e quello di 100 ore per QD3 e QD4. Le ore in eccesso vengono recuperate con permessi compensativi, anche per giornate intere, e tale modalità viene espressamente prevista.

Non è ammessa la rinuncia alla fruizione dei residui di banca ore.

Nell'ottica del mantenimento dell'occupazione e della capacità di spesa della categoria, di una maggior attenzione all'armonizzazione tra tempi di vita e lavoro, di un'equa distribuzione della produttività derivante dall'incremento di automazione dei processi, bisogna tornare a chiedere di "lavorare meno per lavorare tutti".

Deve riprendere il percorso che conduce ad una progressiva ed effettiva riduzione dell'orario di lavoro, per andare tendenzialmente verso un orizzonte strategico di 35 ore settimanali.

La banca ore passa da 23 a 30 ore dallo 01/01/2016. Per i quadri direttivi viene richiesto l'aumento di un giorno di ferie. Va definita una precisa casistica di permessi personali retribuiti (a partire da quelli per visita medica, anche per figli minori), che non deve prevedere l'utilizzo della banca ore.

Fermo restando le attuali regole in materia di fissazione dei turni per le ferie estive, la programmazione anticipata di tutti i giorni di ferie spettanti nell'anno deve prevedere la possibilità di mantenere un piccolo residuo per necessità imprevedibili da quantificare, indicativamente, in 5 giorni.

Salute e Sicurezza

In tutti i gruppi bancari, l'elezione degli RLS deve avvenire consentendo la possibilità di candidarsi a tutti i lavoratori interessati.

Il numero di rapine sul totale degli sportelli, in Italia, resta molto superiore alla media dei paesi europei. La diminuzione, peraltro ancora insufficiente, delle rapine si accompagna ad un

aumento del numero di lavoratori feriti negli episodi criminosi.

Vanno quindi rivisti gli standard di sicurezza antirapina, prevedendo anche il ripristino del piantonamento fisso o della blindatura dei locali, laddove le condizioni ambientali lo consentano. Va avviata la sperimentazione di guardie condivise tra banche diverse quando più sportelli siano collocati a poca distanza uno dall'altro. Vanno rafforzate le misure anti-intrusione rispetto alla difesa del "perimetro", prevedendo di allarmare finestre, sotterranei, archivi, ecc... In nessun caso i lavoratori potranno essere adibiti a compiti di vigilanza.

A tutela della sicurezza dei lavoratori va previsto il divieto di aprire sportelli con un solo addetto.

Le banche italiane sono gravemente inadempienti rispetto al tema dello stress lavoro-correlato, in cui rientrano, nel nostro settore, tra le altre cose, le problematiche legate alle pressioni commerciali ed al disagio psicologico derivante da imposizioni di budget e procedure di controllo particolarmente invasive. Queste logiche organizzative e gestionali tendono a sconfinare in vere e proprie pratiche di mobbing.

Ai fini di valutare e gestire il rischio dello stress lavoro-correlato si richiede di inserire l'indagine periodica in base al DLgs 81/08 per mansioni e per comparto, da ripetere in tempi brevi e soprattutto in presenza di significativi cambiamenti organizzativi e di orario.

Si sottolinea l'importanza del ruolo del medico competente in tema di sorveglianza sanitaria, per quanto riguarda le visite periodiche e la verifica di comportamenti del lavoratore legati ad un disagio sul posto di lavoro.

Missioni

Ripristino del pagamento delle diarie per missioni a lungo raggio, anche per singole giornate. Per le missioni a corto raggio, oltre ai rimborsi previsti, viene retribuito lo straordinario per il tempo eccedente il normale orario di lavoro, compreso il tempo di trasferimento, oppure previsto il recupero delle ore con permessi compensativi.

Trasferimenti

Garanzie minime, anche per il personale con meno di 22 anni di anzianità e 45/47 anni (impiegati/quadri) di età anagrafica, per limitare la trasferibilità senza consenso in altri comuni a 50 km per gli impiegati ed a 70 km per i quadri direttivi di primo e secondo livello.

Part-time

Il limite complessivo previsto contrattualmente per le aziende (oggi 20% del personale in servizio) deve valere come percentuale di riferimento anche per i singoli punti operativi in caso di richieste inevase, per rendere effettivo ed esigibile il diritto.

Per la natura stessa del rapporto di lavoro part-time, gli straordinari, di norma, non sono previsti e possono essere richiesti solo con il consenso del lavoratore a fronte di situazioni eccezionali ed imprevedibili. In tal caso, il lavoratore può scegliere tra retribuzione e recupero con permessi.

Maternità

Al rientro dalla maternità la lavoratrice non deve essere penalizzata dal punto di vista della mobilità (deve rientrare in punti operativi che non siano più lontani del precedente) e della professionalità. Devono essere previsti appositi momenti formativi per consentire il pieno rientro nelle mansioni precedenti o con maggiore contenuto professionale.

Periodo di comporta

Viene modificata la norma che prevede la possibilità di conteggiare i periodi di assenza per malattia o infortunio con riferimento ai 48

mesi precedenti l'ultimo giorno di assenza considerato, riducendo a 36 mesi tale periodo.

Democrazia sindacale e relazioni sindacali

Nei contratti passati erano state previste scadenze, non rispettate, per arrivare alla costituzione delle RSU. E' necessario sanare l'anomalia del settore del credito, uno dei pochi dove i lavoratori non hanno mai eletto i propri rappresentanti. Riteniamo quindi necessario giungere ad un accordo che consenta, anche nel nostro settore, l'elezione delle RSU, ipotizzando, come riferimento per l'accordo di settore, quello stipulato il 7 agosto del 1998 nel settore del Pubblico Impiego. L'elezione deve avvenire entro un anno dalla firma del contratto.

Tutti gli accordi devono essere sottoposti a votazione attraverso referendum organizzato con la partecipazione ed il controllo di chi esprime posizioni contrarie.

Sono cambiate le condizioni che, a suo tempo, avevano fatto inserire il settore del credito nella normativa relativa al diritto di sciopero. Lo sviluppo delle tecnologie rende anacronistico il concetto che debba essere limitato il diritto di sciopero nel nostro settore per garantire "i diritti della persona costituzionalmente protetti". Si deve rivedere e superare l'accordo del 23 gennaio 2001 che regola la materia.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. *Credito e Assicurazioni*

www.sallcacub.org

sallca.cub@sallcacub.org

<http://www.facebook.com/SALLCACUB>

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804; fax 02/70602409

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655897; fax 011-7600582