

LINEE GUIDA PER UN RINNOVO DEL CONTRATTO DEL CREDITO CHE FACCIAMO NUOVAMENTE AVANZARE I DIRITTI DEI LAVORATORI

L'unità del processo produttivo è un valore da difendere e va contrastato ogni ulteriore processo di esternalizzazione, favorendo, al contrario, il rientro delle lavorazioni.

Vanno riviste, in senso più tutelante per i lavoratori, le norme che regolano le procedure su ristrutturazioni, riorganizzazioni o fusioni.

In caso di utilizzo del Fondo di solidarietà per la gestione di esuberanti devono essere previsti vincoli e controlli sull'uso improprio di appalti e consulenze.

La contrattazione di secondo livello non può introdurre norme peggiorative rispetto al contratto nazionale e vanno abolite le norme introdotte dal contratto del 2012 che consentivano deroghe su alcune materie.

Prendiamo seriamente in considerazione il tema dell'innovazione tecnologica, i cui benefici non possono essere ad esclusivo vantaggio delle aziende: proponiamo una drastica riduzione dell'orario di lavoro, che abbia l'obiettivo di arrivare progressivamente a 32 ore settimanali, unica garanzia per la difesa ed il rilancio dell'occupazione. A livello aziendale si provvederà a contrattare l'articolazione degli orari.

Gli orari di sportello, inclusi quelli dedicati alla consulenza, vanno riportati sotto controllo. L'orario lavorativo allo sportello deve terminare entro le 18,00. Tra la chiusura dello sportello e la fine dell'orario di lavoro deve esserci un intervallo sufficiente per svolgere tutte le operazioni contabili di fine giornata, da definirsi a livello aziendale (in particolare per chi svolge servizi di cassa e/o maneggio valori). L'intervallo minimo di mezz'ora deve valere per tutti i lavoratori di filiale.

Lo smartworking si è rivelato essere uno strumento utile ed apprezzato dai lavoratori, ma è fonte di possibili abusi ed estensioni illimitate dell'orario di lavoro. Vanno previsti meccanismi di collegamento e scollegamento delle procedure per tenere sotto controllo i tempi effettivi di adibizione lavorativa.

Un'altra piaga del settore è il numero abnorme di ore di lavoro straordinario non riconosciuto e non ricompensato. Tutte le aziende devono introdurre norme verificabili per il controllo della prestazione lavorativa: il divieto di svolgere straordinari deve essere effettivo e non tradursi in un divieto alla compensazione del lavoro supplementare.

Inquadramenti e progressioni di carriera sono ormai fuori controllo ed in mano alla discrezionalità aziendale. La reintroduzione di automatismi economici fino al livello corrispondente al 3A4L è l'unica garanzia di equità e tutela per tutti.

Le manovre per mettere sotto controllo il sistema incentivante si sono rivelate fallimentari, l'unica strada percorribile è aumentare la quota di salario contrattato per ridurre gli spazi di manovra aziendale. Proponiamo la reintroduzione del premio aziendale (Vap) da erogare a

partire da una base minima di 1500 Euro lordi con riferimento alla figura del 3A4L, da corrispondere in tutte le aziende che chiudono in attivo e distribuiscono dividendi. A livello aziendale si contratteranno importi più elevati in base all'andamento dei profitti, fermo restando che l'erogazione avverrà sulla base dei parametri retributivi del ccnl.

Si conferma che la prestazione lavorativa dei dipendenti del settore non è vincolata a risultati. Forme di presenza contemporanea di lavoro dipendente ed autonomo non sono ammesse e, dove già esistenti, i lavoratori dovranno scegliere le modalità della prestazione, favorendo l'eventuale scelta di diventare dipendenti a tempo pieno.

Vanno abolite le norme che riducono la base imponibile per il calcolo di TFR e previdenza integrativa e ripristinati 12 scatti d'anzianità.

Proponiamo un aumento di 100 euro uguali per tutti per favorire il recupero dell'inflazione per i livelli più bassi e per i colleghi più giovani.

Tutte queste misure servono a rimettere al centro la contrattazione e frenare le erogazioni salariali ormai fuori controllo, attraverso ad personam ed altre modalità del tutto discrezionali e per nulla trasparenti.

Il FOC è uno strumento anomalo: non si è mai visto che per aumentare l'occupazione si aumenti, di fatto, l'orario di lavoro degli occupati. In via transitoria può essere accettato e l'incentivo erogato solo a fronte di occupazione stabile, cioè senza applicazione del jobs act.

La formazione è un valore da perseguire rendendone la fruizione certa, nelle modalità ed in orario di lavoro.

I bancari devono poter eleggere liberamente le loro rappresentanze sindacali, consentendo la presentazione di liste sindacali senza vincoli e con voto proporzionale.

Tutte le piattaforme e gli accordi devono essere validati dalle assemblee dei lavoratori. Eventuali diverse posizioni sindacali devono poter essere presentate ai lavoratori, garantendo ai rappresentanti di ognuna di esse un congruo numero di permessi, per consentire un confronto paritario.

**Alla luce degli ultimi sviluppi, abbiamo aggiunto la richiesta di consentire ai lavoratori la scelta di poter lavorare in altri punti operativi nelle filiali che vengono chiuse, per alcuni giorni, per decisione aziendale.*

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

www.sallcacub.org sallca.cub@sallcacub.org

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

7-12-2018