

Punto per punto la piattaforma proposta per il rinnovo del contratto nazionale

Per il valore del lavoro e la Responsabilità Sociale

I tre pilastri delle rivendicazioni della categoria sono centralità del lavoro, riequilibrio salariale e responsabilità sociale pratica dall'impresa

PREMESSA

Il rinnovo contrattuale si posiziona in uno scenario di settore caratterizzato da una chiara e consolidata inversione di tendenza rispetto al passato. La produttività ed il tasso di profitto hanno raggiunto indici di assoluta significatività che hanno consentito la necessaria competitività del sistema a livello europeo. Un settore, quindi, risanato e competitivo, in grado di poter giocare un ruolo di primo piano a livello internazionale. Un settore che affronta il rinnovo contrattuale con una serie di contraddizioni e criticità che vanno superate anche per favorire ed accompagnare lo sviluppo economico dell'intero paese.

Le tre tematiche che costituiscono, pertanto, i pilastri della piattaforma rivendicativa sono:

- centralità del lavoro, qualità della prestazione e della vita;
- riequilibrio salariale e distributivo;
- Responsabilità Sociale praticata dall'Impresa.

La nuova spinta all'espansione del settore che si trova ad interagire a livello internazionale, con la creazione di grandi gruppi europei, pone ancora una volta in primo piano la centralità dei lavoratori.

Sono, infatti, i lavoratori il patrimonio primario delle imprese, che hanno l'imprescindibile necessità di puntare sulla professionalità del personale per affermare modelli di sviluppo competitivi e allo stesso tempo sostenibili per concorrere a livello internazionale. Sono gli uomini e le donne che lavorano nelle banche a determinare il successo dell'impresa con il loro impegno e la loro professionalità; sono loro l'anello di congiunzione tra la banca e il mercato. Al contempo, la qualità della prestazione lavorativa e della vita dei lavoratori deve trovare piena cittadinanza nell'impegno a ricorrere responsabilmente alla loro professionalità.

È, quindi, indispensabile che il rinnovo contrattuale realizzi una revisione di tutti quegli aspetti, relazionali e normativi, che possano concorrere a ritrovare una piena coerenza tra la consapevolezza del ruolo fondamentale del lavoro ed il reale riconoscimento di questa indiscutibile centralità.

Il forte recupero di redditività ed i conseguenti risultati economici ottenuti dal sistema nel suo complesso, impongono di affrontare la problematica dello squilibrio nel modello distributivo generatosi a favore di azionisti e manager e che ha penalizzato i lavoratori e gli altri stakeholder (famiglie, imprese, comunità locali, economia meridionale).

È stata la disponibilità del "fattore lavoro" ad assumere in prima persona la responsabilità di risanare il sistema che ha consentito di superare una crisi reputazionale e finanziaria non certo ascrivibile ai lavoratori. Tutto questo non può essere interpretato come acquiescenza nei confronti di un tentativo di raffreddamento delle dinamiche salariali, inaccettabile e insostenibile a fronte di una straordinaria creazione di ricchezza nel sistema.

L'impegno e i sacrifici dei lavoratori del credito hanno rappresentato uno dei fattori di maggior successo per il superamento della crisi del settore. Il riequilibrio distributivo non è più differibile e risponde ad un'istanza di equità e giustizia inderogabile.

La necessità di una revisione dell'attuale modello di sviluppo, oggi ancorato alla ricerca ossessiva del profitto e sganciato da un confronto con i principi etici e di sostenibilità, deve abbandonare lo "status" delle dichiarazioni di principio per tradursi in norme contrattuali.

La responsabilità sociale d'impresa deve pervadere le norme pattizie rispondendo concretamente alle istanze interne ed esterne al settore. Il paese, i bancari, i cittadini tutti non sono più disponibili ad accettare effetti distorti generati dalle attività di un sistema finanziario, socialmente poco responsabile, che non abbia dato prova di voltare pagina.

L'unità delle OO.SS., che per la prima volta nella storia del settore si presentano a nove, rappresenta un evento rilevante e testimonia la volontà di conferire maggiore forza all'iniziativa sindacale. Tale coesione costituirà un valore aggiunto per un più efficace governo della nuova stagione di trasformazioni e per il rinnovo del CCNL della categoria.

Le commissioni pari opportunità dovranno elaborare e contrattare progetti volti a favorire la rimozione di eventuali discriminazioni e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

PARI OPPORTUNITÀ

L'integrazione della dimensione di genere deve rappresentare una priorità in tutte le politiche aziendali, con provvedimenti concreti per elaborare e diffondere metodi e strumenti volti a promuoverla.

Le commissioni paritetiche aziendali previste dal CCNL, invece, raramente vengono attivate, in quanto l'attuale previsione di pariteticità di composizione numerica spesso comporta la non costituzione per mancanza di componenti. Occorre, quindi, superare la pariteticità e prevedere riunioni periodiche con cadenza almeno semestrale. Dovranno essere recepite tutte le previsioni di legge, sia italiane che comunitarie, per far sì che le commissioni pari opportunità possano realmente elaborare e contrattare progetti volti a favorire la rimozione di eventuali discriminazioni e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

AREA CONTRATTUALE - MERCATO DEL LAVORO

In questi anni, la regolamentazione dell'area contrattuale ed il fondo esuberanti si sono dimostrati strumenti essenziali nell'impedire che le operazioni di ristrutturazione, numerose e di grandi dimensioni, che hanno interessato le aziende del settore potessero ritorcersi negativamente contro i lavoratori e le lavoratrici del credito.

Oggi il forte incremento delle operazioni di internazionalizzazione, di delocalizzazione e di



Occorre contrastare la precarietà. Andrà innanzitutto resa al sindacato la conoscenza di tutti i soggetti utilizzati nelle diverse sedi di lavoro

terziarizzazione rischia di incrinare questi presidi. I comportamenti delle banche tendono a forzare le norme contrattuali tentando così di disarticolare la continuità del ciclo produttivo. Occorre per questo riaffermare e consolidare fortemente il valore dell'area contrattuale nelle nuove condizioni, introducendo procedure sindacali rafforzate.

Internazionalizzazione e delocalizzazioni

Le aziende e i gruppi che operano anche all'estero attraverso proprie filiali, controllate e/o partecipate, devono garantire sempre e comunque l'applicazione dei principi contenuti nelle più importanti convenzioni internazionali (diritti umani, sicurezza sul lavoro, libertà associativa, giusto salario, rispetto dell'ambiente ecc.), nonché le previsioni del Protocollo 16/6/2004 sullo sviluppo socialmente e ambientalmente sostenibile del sistema bancario italiano (nell'ambito dell'Unione Europea).

Per eventuali delocalizzazioni di attività ad aziende non partecipate, costituirà prerequisito l'esistenza di analoghe garanzie.

Le parti dovranno impegnarsi per favorire il ruolo dei CAE anche in riferimento ad una funzione di diffusione e di controllo del rispetto delle previsioni di cui sopra.

Area contrattuale

Di fronte ai tentativi delle aziende di ricercare nuovi modelli contrattuali di riferimento, si riconferma che le attività di assistenza, consulenza, promozione e supporto effettuate per via telefonica e/o telematica alla clientela esterna ed alle funzioni interne aziendali o di gruppo (call center, etc.) sono ricomprese nelle attività bancarie fondamentali.

Occorre una lista delle attività delocalizzabili da aziende e gruppi bancari ed una più puntuale definizione della cessione di attività e delle concessioni di appalto, con procedure e verifiche a livello decentrato, finalizzate a tutelare le ricadute sui lavoratori. Queste operazioni non potranno determinare riduzioni del personale coinvolto e dovranno essere soggette a procedure di verifica.

In caso di cessione di attività, va tutelata l'occupazione dei lavoratori coinvolti. Quando essa avvenga, sotto qualsiasi forma, verso società del gruppo, va prevista la garanzia di ricollocazione nel gruppo medesimo in caso di cessazione, cessione o crisi del cessionario.

Nel caso di cessione di ramo d'azienda con correlati contratti d'appalto di attività all'esterno del gruppo, occorrerà rafforzare il principio di responsabilità degli appaltanti per tutelare nel tempo l'occupazione anche attraverso la continuazione nelle aziende eventualmente subentranti del rapporto di lavoro dei colleghi provenienti dall'azienda originaria. L'applicazione del contratto del credito a questi lavoratori dovrà essere garantita dall'azienda tempo per tempo subentrante.

La disciplina degli appalti va riconsiderata anche per evitare che a volte assuma le vesti di una fittizia interposizione di mano d'opera. Occorre, di conseguenza, ottenere maggiori informazioni sulle lavorazioni date in appalto, con un controllo decentrato laddove si svolgono, avendo attenzione anche alle capacità economiche e strumentali dell'appaltatore e degli eventuali subappaltatori.

I distacchi stanno spesso diventando l'alternativa comoda ai trasferimenti, senza i costi ed il

rispetto delle regole che governano questi ultimi. Occorrerà governarne le condizioni, regolarne la durata con il consenso del lavoratore, pagarne maggiormente il disagio. Occorre garantire i diritti sindacali a tutto il personale in distacco. I lavoratori soggetti a lunghi distacchi andranno tutelati anche professionalmente, partecipando, a richiesta, alla formazione dell'azienda distaccante e fruendo, al rientro, di un accompagnamento formativo specifico.

Mercato del lavoro

Occorre contrastare la precarietà. Andrà innanzitutto resa al sindacato, in modo decentrato, la conoscenza di tutti i soggetti a qualsiasi titolo utilizzati nelle sedi di lavoro, con relative tipologie di impiego, contratto, orario e mansione. Ogni forma di reiterazione del lavoro atipico andrà contrastata e ridotta, impedendone l'utilizzo in successione ed i collegati effetti precarizzanti, confermando l'attuale impostazione contrattuale che non prevede l'inserimento di nuove tipologie di precariato.

Il contratto d'apprendistato dovrà ottenere miglioramenti normativi ed economici che ne diminuiscano la durata ed il differenziale economico; il contratto d'inserimento andrà specializzato per indirizzarlo ad utilizzi mirati.

Nelle forme che non attengono alla tipologia del lavoro subordinato, occorrerà che lo stage, utilizzato spesso in difformità dalle norme di legge, abbia una regolamentazione contrattuale che impegni le aziende ad una percentuale massima di utilizzo ed a comunicare al sindacato il progetto formativo e le relative modalità.

Analoga informativa andrà resa per le consulenze, specificando tempi e modi di attivazione, contenuti del contratto ed eventuali rinnovi.

RELAZIONI SINDACALI

Si ravvisa la necessità di un rafforzamento delle relazioni sindacali che confermi l'incisività del ruolo delle strutture sindacali a tutti i livelli. Si rileva, in particolare, una criticità nella mancata valorizzazione del ruolo delle RSA, in un sistema sempre più articolato in gruppi bancari di dimensioni crescenti, nei quali il livello decisionale è sempre più accentrato e talvolta è addirittura collocato all'estero, così da determinare forte scarto tra i contenuti del contratto e degli accordi aziendali rispetto alla loro applicazione periferica.

Strumenti idonei a superare queste criticità del sistema delle relazioni sindacali sono la raggiunta unità sindacale nel settore, che ha portato le 9 sigle ad un unico tavolo negoziale e la puntuale applicazione degli accordi di clima, scarsamente estesi nel settore, che potrebbero migliorare la vivibilità in azienda soprattutto in rapporto alle pressioni commerciali.

Garantire alle RSA lo svolgimento di compiti di gestione e di presidio che permettano la concreta applicazione degli accordi stipulati a livello centrale. Si ravvisa inoltre, per le RSA e per gli organismi di macro area, la necessità di interlocuzione che deve essere modulata con accordi a livello aziendale che individuino interlocutori certi ed in loco.

La centralità del ruolo delle RSA va difesa dalle ripercussioni delle ristrutturazioni aziendali sull'entità numerica delle unità produttive.

Sarà necessario fornire alle RSA competenti, in caso di eventi criminosi, un'informativa pun-



tuale e tempestiva per consentire la gestione delle conseguenze dell'evento.

Le materie delegate alla semestrale vanno integrate con una precisa informativa in merito ad eventi criminosi, con la verifica degli orari e del clima aziendale.

In merito al trasferimento di ramo di azienda, va concordata un'interpretazione del concetto di "autonomia funzionale". È indispensabile fornire specifica informativa preventiva, sia a livello centrale che periferico su tutte le ristrutturazioni aziendali.

Rafforzare il ruolo sindacale nei processi di contrattazione.

Accrescere il livello di coinvolgimento sindacale, individuando modalità di confronto obbligatorio in particolare su: piani industriali, bilanci e bilanci sociali, nonché garantendo la partecipazione delle OO.SS. alle iniziative aziendali rivolte agli stakeholder.

Inserire nel nuovo contratto un'apposita previsione relativa al confronto sindacale nei gruppi bancari sovranazionali con sede in Italia ed all'estero.

Bisogna estendere in tutti gli ambienti di lavoro l'utilizzo di strumenti informatici finalizzato ad una migliore comunicazione sindacale ai colleghi.

Nel merito della contrattazione di II livello, c'è la necessità di un ampliamento dei poteri di contrattazione aziendale, con particolare riferimento a: profili professionali originati da riorganizzazioni e ristrutturazioni aziendali; ruoli chiave e profili professionali quadri direttivi; sistema valutativo; sistema incentivante; pressioni commerciali ed ottimizzazione dei tempi di vita e di lavoro; percorsi di formazione e integrazione dei lavoratori diversamente abili.

Contrattazione di gruppo

È necessario rafforzare il livello di gruppo, finalizzandolo al raggiungimento di accordi di indirizzo. Tali intese devono riguardare: le relazioni sindacali di gruppo, l'individuazione di ulteriori parametri ed indicatori, anche di bilancio consolidato, oltre a quelli già definiti in azienda, utili a garantire, in particolare nelle aziende del gruppo più deboli, la definizione di premi aziendali congrui; piani formativi e sistemi valutativi; protocolli su sistemi incentivanti, pressioni commerciali e accordi di clima; previdenza e assistenza; strategie complessive del gruppo riguardanti ambiti di sviluppo sovranazionale.



ASSETTI PROFESSIONALI

Con riferimento al tema degli assetti professionali, la trattativa di rinnovo del CCNL dovrà recuperare spazi negoziali su una più adeguata crescita e remunerazione della professionalità.

Occorrerà dare maggiore impulso allo sviluppo formativo della categoria, finalizzandolo all'adeguamento nel tempo delle capacità professionali dei lavoratori, in risposta alle attese di qualità di servizio alla clientela, ed in connessione con lo sviluppo professionale.

Il diffondersi da parte delle aziende di diverse forme di incentivazione evidenzia con forza l'esigenza di attribuire i giusti riconoscimenti economici tabellari in rapporto agli accresciuti livelli di responsabilità e di professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tale logica, si richiede di aumentare i parametri retributivi sia dei Quadri Direttivi che delle Aree Professionali e la creazione del 5° livello dei Quadri Direttivi inserendo nello stesso gli attuali quadri che già oggi percepiscono retribuzioni pari o superiori al parametro di riferimento.

Vanno contrattati in azienda i profili professionali corrispondenti ai diversi livelli dei quadri e le posizioni connesse ai ruoli chiave. Con l'introduzione del 5° livello dei Quadri Direttivi diventa anche necessario rimodulare gli attuali profili professionali oltre che i livelli di fungibilità delle mansioni all'interno di quest'area. L'"impegno temporale particolarmente significativo" dei Quadri Direttivi va individuato nel superamento di una soglia (7%) eccedente l'orario di riferimento per le Aree Professionali.

Il riconoscimento del maggior tempo lavorato deve trovare modalità certe di individuazione e remunerazione attraverso apposita procedura da tenersi a livello aziendale.

I recuperi in autogestione potranno essere effettuati anche attraverso intere giornate.

La trattativa aziendale dovrà anche prevedere momenti di verifica a consuntivo dell'applicazione degli accordi.

L'apposita erogazione non potrà essere confusa o sostituita da interventi ad personam o dal sistema incentivante.

Nel caso di sostituzione di posizioni di Q.D. senza diritto alla conservazione del posto, da parte di lavoratrici e lavoratori delle Aree Pro-

fessionali, l'inquadramento al livello superiore deve avvenire dopo 3 mesi.

Rafforzare l'applicazione inquadramentale dei profili professionali dei Quadri Direttivi con particolare riferimento ai reggenti di filiale.

In ultimo, si ritiene parimenti fondamentale, per quanto evidenziato in premessa al presente capitolo, valorizzare i profili professionali delle lavoratrici e dei lavoratori.

A questo proposito, si ravvisa la necessità di dare una diretta e concreta applicazione alla "Dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua del dicembre 2002", già riportata nel CCNL vigente, prevedendo l'utilizzo in questa direzione di tutte le forme esistenti di erogazione della formazione, individuando pertanto precisi percorsi formativi aziendali che le comprendano tutte. Quindi, è necessario prevedere commissioni bilaterali aziendali.

Si ritiene importante individuare percorsi finalizzati ad una crescita professionale che coinvolga le lavoratrici ed i lavoratori delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi, in una logica di sviluppo armonico nel rispetto delle pari opportunità di crescita per tutti, con particolare attenzione al passaggio tra le Aree Professionali ed i Quadri Direttivi ed al cambiamento di mansioni.

La formazione, non assimilabile all'addestramento, deve essere concretamente esigibile, diventando un elemento importante e distintivo, oltre che utile per l'acquisizione delle competenze previste per il livello da conseguire e per la posizione professionale in cui svolgere la propria mansione. In questa prospettiva, dovrà essere opportunamente valorizzato il ruolo di En-bicredito.

ORARIO DI LAVORO

Nel corso dei vari rinnovi contrattuali, il capitolo "orario di lavoro" ha subito notevoli modifiche, in considerazione delle innovazioni tecnologiche e delle mutate esigenze della clientela. Sono aumentate le flessibilità di orario, e gli orari degli sportelli sono in linea con quelli degli altri competitor stranieri, quantunque i tentativi di forzatura delle aziende abbiano determinato numerose dinamiche conflittuali. Forzature non legate ad un maggiore servizio alla clientela, ma dettate e utilizzate come strumenti di concorrenzialità e competitività territoriale. Si tratta, quindi, di conciliare le flessibilità già presenti nel CCNL con gli obiettivi di qualità della prestazione lavorativa e della qualità della vita dei lavoratori bancari.

Pertanto, gli obiettivi e gli orientamenti contrattuali che si sono voluti cogliere sono essenzialmente:

- l'ampliamento ed il rafforzamento delle procedure di confronto e negoziato sia in sede aziendale per le materie oggi previste, sia di gruppo per la politica complessiva degli orari delle banche che ne fanno parte;
- il rafforzamento delle tutele contrattuali attraverso la fruibilità garantita nel tempo della giornata di riduzione d'orario del CCNL 1999; la durata dell'orario settimanale di 36 ore per tutti i lavoratori adibiti a turni; la definizione dettagliata delle casistiche per le quali è possibile utilizzare il personale su sei giorni; la precisa individuazione della fattispecie "sportelli turistici" e delle succursali operanti "presso" i centri commerciali;

- il miglioramento dell'organizzazione del lavoro derivante da un corretto utilizzo del personale;

- l'ampliamento a 30 minuti dello spostamento d'orario in ingresso ed in uscita richiesto dai lavoratori, compresi i lavoratori part-time. I briefing e le convention, comunque denominati, richiedono ai lavoratori una disponibilità di fatto obbligatoria. Nel nuovo contratto è necessaria una previsione normativa che garantisca per tale prestazione, comunque su base volontaria, la definizione della relativa remunerazione e/o riposo compensativo.

Una riflessione specifica si impone sul part-time, in quanto strumento fondamentale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di molte lavoratrici e lavoratori. Occorre, mantenendo gli aspetti positivi dell'attuale formulazione contrattuale, favorirne un'attuazione non discriminatoria di genere e di ruolo, permettendo la flessibilità degli orari e degli eventuali recuperi; l'effettiva fruibilità delle fasi formative in orario di lavoro; la priorità per i genitori con figli piccoli.

RIVENDICAZIONE ECONOMICA E NUOVI PARAMETRI

La composizione della rivendicazione salariale tiene conto dell'ottimo andamento delle aziende, in senso assoluto ed anche comparativamente ad altri settori, nel quadro del più generale andamento dell'economia del paese. Al conseguimento di tale risultato i lavoratori, con impegno e professionalità, hanno dato un contributo fondamentale che va riconosciuto.

L'utilizzo massiccio del salario incentivante e di altre forme di salario discrezionale ha generato una disarmonia nelle dinamiche retributive. Per tale ragione, non è possibile prescindere dalla necessità di conseguire una maggiore incidenza del salario contrattato sul costo del lavoro complessivo.

Il recupero del potere d'acquisto dei salari sarà nel suo complesso del 3,8%, composto da un 2% relativo all'inflazione del 2006, da un 2% attinente all'inflazione reale attesa del 2007 scontato di uno 0,2% già acquisito nel 2005 (inflazione reale attesa 1,9%, inflazione reale 1,7%).

Un ulteriore 3,5% medio verrà redistribuito ai lavoratori attraverso la crescita della nuova scala parametrica. Quest'ultima, infatti, verrà ridisegnata, delineando uno sviluppo più armonico e rispondente agli effettivi profili professionali, anche mediante l'istituzione del già richiamato quinto livello dei Quadri Direttivi.

Nel contempo, si vuole dedicare una specifica attenzione ai nuovi assunti e, in particolare, agli apprendisti, nonché cogliere l'obiettivo di dare una risposta in termini salariali all'impegno professionale degli addetti il cui contributo è stato determinante nel favorire il rilancio e la forte creazione di valore da parte delle imprese bancarie.

Un'attenzione particolare è stata attribuita agli incrementi delle indennità, modulando tre livelli di rivalutazione: il 20% per quella di missione alla luce dei significativi aumenti della ristorazione e degli alberghi; il 10% per le indennità comportanti disagio come ad



Il recupero del potere d'acquisto dei salari sarà del 3,8%. un ulteriore 3,5% medio verrà redistribuito attraverso la nuova scala parametrica



Assume grande importanza la promozione di un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare che aiuti a ridurre il divario tra donne e uomini

esempio la reperibilità, e per le borse di studio; il 3,8% per tutte le altre, compresa quella di rischio in linea con gli incrementi inflattivi. Anche agli scatti di anzianità verrà applicata una rivalutazione del 3,8%.

La solidarietà generazionale attraverso la quale, con lo scorso contratto, è stato innalzato il contributo per la previdenza complementare ai lavoratori assunti post 19 dicembre 1994, dovrà diventare effettivamente esigibile e dovrà essere estesa a tutti i lavoratori assunti dopo il 29 aprile 1993, data di riferimento della riforma previdenziale Amato.

I sistemi incentivanti dovranno essere oggetto di contrattazione con caratteri effettivamente oggettivi e trasparenti garantendo, nei confronti dei lavoratori coinvolti, la non modificabilità in aumento degli obiettivi e la garanzia sull'erogazione economica legata al loro raggiungimento.

L'incentivazione degli addetti deve essere correlata ad obiettivi sia quantitativi che qualitativi, creando maggiore coesione nei luoghi di lavoro con la valorizzazione della prestazione del team, escludendo i budget individuali. Allo stesso modo, vanno riconosciuti in maniera più estesa i contributi indiretti dei lavoratori al perseguimento del risultato. Le campagne prodotte devono rispondere agli stessi requisiti di qualità, oggettività e trasparenza previsti per i sistemi incentivanti e devono essere incluse nella procedura di confronto col sindacato.

Le banche devono fare in modo che gli obiettivi assegnati siano raggiungibili, tenendo conto del profilo di rischio del cliente e, più in generale, secondo principi di eticità e sostenibilità.

Vanno riconosciuti i buoni pasto a tutti i dipendenti part-time o che non fruiscono dell'intervallo per pasto.

Occorre innalzare a 3000 euro l'attuale differenziale minimo previsto per il passaggio a quadro direttivo di III livello.

SVILUPPO SOSTENIBILE E POLITICHE SOCIALI

Nel condividere e riaffermare il ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'impresa, si deve riconoscere che tale obiettivo presuppone l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale.

Assume grande importanza la promozione di un buon equilibrio tra attività professionale e vita familiare che aiuti a ridurre il divario tra donne e uomini, migliorando la qualità dell'ambiente di lavoro e contribuendo nel contempo ad affrontare il problema della composizione di genere della popolazione bancaria.

Essenziale, a questo scopo, appare l'esigenza di migliorare il clima aziendale, oggi condizionato da pressioni commerciali, sistemi incentivanti esasperati e da un'inadeguata politica degli orari. Tutti aspetti che dovranno essere negoziati con le parti sindacali.

Si dovrà formalizzare una sede di confronto a livello aziendale o di gruppo col compito di definire le linee guida, gli obiettivi e la verifica del Bilancio Sociale anche in virtù del ruolo di stakeholder delle lavoratrici e dei lavoratori,

condividendo percorsi bilaterali di formazione per incrementare una cultura condivisa sul tema della Responsabilità Sociale di Impresa.

Va complessivamente sollecitato il ricorso delle aziende ai vari strumenti di Responsabilità Sociale di Impresa quali: azioni di responsabilità sociale; audit del bilancio sociale; dialogo ed assemblee degli stakeholder e rating sociale; creando un sistema integrato con il coinvolgimento di tutti gli stakeholder.

Mezzogiorno: sviluppo del territorio e ruolo del credito

L'impatto degli accordi di "Basilea 2" sul Mezzogiorno dovrà essere affrontato attraverso politiche creditizie che favoriscano uno sviluppo economico diffuso e sostenibile del Sud, valorizzando e rilanciando le risorse produttive e naturali esistenti. Proponiamo in tal senso la creazione di un Centro Studi e Ricerche, sotto forma di ente bilaterale.

È auspicabile perseguire politiche creditizie che guardino all'interesse dello sviluppo complessivo del Sud, valorizzando e rilanciando le risorse produttive e naturali già esistenti, con azioni creditizie mirate con una più costante e diffusa presenza sul territorio, anche in una logica di sviluppo diffuso e sostenibile.

È necessario un impegno certo e verificabile a sostenere ed incrementare i livelli occupazionali e professionali indispensabili per valorizzare idee e progetti di sviluppo del territorio meridionale, anche attraverso il potenziamento dei centri decisionali e la creazione di società di servizi.

Politiche sociali

Occorre recepire le positive modifiche derivanti dalle nuove previsioni di legge e normative europee sui temi dei permessi, malattie e infortuni, maternità, obblighi di leva e videoterminali.

La Legge 53/2000 e il D.lgs 151/2001 rappresentano due importanti strumenti legislativi, con i quali si aggiorna il sistema di protezione della famiglia e si estendono alcuni diritti propri della lavoratrice madre anche al padre lavoratore. Occorre, quindi, aggiornare e modificare quanto previsto in materia dall'attuale CCNL, contribuendo così a far crescere, anche nelle aziende del settore bancario, una cultura di valorizzazione del lavoro di cura domestico e parentale, e di condivisione dello stesso tra donne e uomini.

Adeguare le previsioni contrattuali che penalizzano i fruitori di permessi ottenuti ai sensi delle leggi vigenti (es. legge 104/92, ecc.) relativamente alla decurtazione di ferie e tredicesima mensilità.

Si propone, inoltre, di introdurre un monte ore annuale di 5 giorni di permessi retribuiti anche frazionabili, in aggiunta a quanto già previsto, da usufruire per motivi familiari nei casi di famiglie monoparentali, inserimento dei bambini al nido o alla scuola materna, cura di genitori anche non conviventi.

Previsione di un'aspettativa non retribuita della durata massima di un anno per lavoratori e lavoratrici impegnati nel servizio civile volontario.

Per gli aspetti sanitari non coperti a livello aziendale, occorre prevedere una contribuzione minima, perchè tutti abbiano un'assistenza sanitaria integrativa di settore attraverso la Casdic.

Proponiamo di introdurre una forma di Long

Term Care, valutandone tipo, costi ed entità dei contributi da ripartire tra aziende e lavoratori.

Salute e sicurezza

Sarà necessario riaffermare il diritto ad una dignità del lavoro che non sia solo distribuzione di ricchezza, ma anche possibilità delle lavoratrici e dei lavoratori di appropriarsi del controllo delle condizioni di lavoro e della tutela dell'integrità psicofisica.

Puntiamo a realizzare un contesto positivo di sicurezza, inteso come una serie di indicazioni, priorità, misure, verifiche, informazioni e formazione dei lavoratori sui temi connessi alla salute e alla sicurezza attraverso il coinvolgimento delle OO.SS., coniugando qualità delle strategie aziendali e qualità del lavoro.

In questo contesto, meritano la massima attenzione le conseguenze connesse al rischio rapina, che si configura come tipico del lavoro bancario.

Strategico è il ruolo della formazione, intesa come un vero e proprio sistema di effettivo apprendimento attivo e di educazione aggiornata alla cultura della sicurezza, rivolto a sensibilizzare tutto il personale, compresi i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, in ordine ai temi della prevenzione, ai comportamenti da tenere, prima, durante e dopo la rapina, ed abbia la capacità di integrare aspetti di safety e di security.

Nel documento di valutazione dei rischi, come prescrive il D.lgs 626/94 che stabilisce l'obbligo del datore di lavoro di valutare tutti i rischi, dovranno essere compresi anche il mobbing ed il burn-out (perdita d'identità soggettiva e professionale), che troveranno un apposito riscontro contrattuale.

Occorre rivisitare l'Accordo del 12 marzo 1997 per la elezione dei RLS, per potenziarne il ruolo e le agibilità.

Ferma restando la responsabilità dell'imprenditore, si dovrà condividere, con ABI e Prefetture, accordi trilaterali per la prevenzione della criminalità in banca.

Provvidenze per i diversamente abili

Le parti si impegnano a prevedere azioni specifiche volte alla rimozione degli ostacoli e delle barriere architettoniche, per evitare la discriminazione nei confronti delle persone diversamente abili, atte a favorire la loro mobilità.

Nell'incontro annuale andrà monitorato il percorso formativo e di integrazione dei singoli lavoratori diversamente abili.

Dal punto di vista economico, occorre aumentare del 10% le indennità per i centralinisti non vedenti, confermando il mantenimento di tali postazioni di lavoro.

Previdenza complementare

La recente riforma che anticipa al 2007 l'avvio della previdenza complementare con il conferimento del TFR, implica anche per il nostro settore un aggiornamento ed un monitoraggio della situazione dei fondi complementari che, per la maggior parte dei casi sono preesistenti al 1993.

Pertanto, si rende necessario fornire ai lavoratori che ad oggi sono sprovvisti di fondi pensione complementari (vedi piccole e medie aziende anche nel mondo finanziario e par bancario), un fondo di previdenza complementare di categoria.