

Per il valore del lavoro
Per il recupero salariale
Per la responsabilità sociale

Ipotesi di rinnovo del

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

del 4 novembre 2005

per i quadri direttivi e per
il personale delle aree professionali
dipendenti dalle aziende concessionarie
del servizio di riscossione dei tributi.

INDICE

PREMESSA

PARI OPPORTUNITÀ

AREA CONTRATTUALE E MERCATO DEL LAVORO

RELAZIONI SINDACALI

ASSETTI PROFESSIONALI

ORARIO DI LAVORO

RIVENDICAZIONE ECONOMICA E NUOVI PARAMETRI

SVILUPPO SOSTENIBILE E POLITICHE SOCIALI

TABELLE

PREMESSA

Il rinnovo contrattuale si posiziona in uno scenario di settore caratterizzato dall'acquisizione da parte della società pubblica Riscossione Spa dell'intero comparto, chiaro segnale di estrema attenzione del legislatore al ruolo del settore e all'importanza di dotarsi di uno strumento efficace nella lotta contro l'evasione fiscale e contributiva.

In conseguenza di questo processo, dei nuovi strumenti a disposizione del settore e grazie all'elevata professionalità dei lavoratori, la produttività ha raggiunto indici di assoluta rilevanza, pur in presenza di un sensibile decremento degli addetti, producendo incrementi di riscossione mai registrati in precedenza.

Nonostante permangano criticità che andranno definitivamente superate, il settore è ormai in grado di svolgere un ruolo significativo nell'importante percorso di accompagnamento del nostro paese verso il risanamento dei conti ed un più pieno sviluppo economico.

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

- centralità del lavoro, qualità della prestazione e della vita,
- riequilibrio salariale e distributivo,
- responsabilità sociale praticata dall'impresa.

Gli obiettivi che il Governo si è posto in termini di incremento dei volumi della riscossione, indicati nella legge Finanziaria del 2007, pongono in primo piano la centralità dei lavoratori, elemento strategico ed indispensabile al raggiungimento di tali ambiziosi risultati.

Sono infatti i lavoratori il patrimonio primario delle imprese, le quali hanno l'imprescindibile necessità di puntare sulla professionalità del personale.

L'attività svolta dalle lavoratrici e dai lavoratori della riscossione è certamente ad alto contenuto professionale: la capacità di impadronirsi dei nuovi strumenti legislativi ed il rigore nell'osservare i dettami imposti da una normativa fiscale in continua evoluzione ne sono tangibile dimostrazione.

Sono i lavoratori e le lavoratrici delle società di riscossione che determinano il successo delle loro imprese con il loro impegno e la loro professionalità.

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

I significativi risultati economici ottenuti negli ultimi due anni dalle società di riscossione nel loro complesso, pongono la necessità di partecipazione dei lavoratori ad una redistribuzione delle risorse economiche, a fronte di un inaccettabile tentativo di raffreddamento delle dinamiche salariali motivato dalla transitorietà del momento storico del settore. L'impegno ed i sacrifici profusi dai lavoratori e dalle lavoratrici del settore nel raggiungimento di importanti risultati impone il riconoscimento di incrementi salariali non più differibili.

La conduzione del settore della riscossione tributi sotto il controllo pubblico ha reso necessaria la revisione del modello di sviluppo, che non può più essere ancorato alla ricerca ossessiva del

profitto, ma agganciato a principi etici e di sostenibilità. Il rinnovo del CCNL deve tradurre in norme contrattuali "le dichiarazioni di principio" che caratterizzano la responsabilità sociale d'impresa.

Per il comportamento etico di un'impresa non sono più sufficienti astratte dichiarazioni di principi e valori, ma si chiede un impegno quotidiano e credibile, frutto di una precisa politica manageriale e di un sistema aziendale organizzato a tal fine.

Gli Agenti del Servizio Riscossione Tributi devono adottare valori e regole di comportamento condivise dai lavoratori e dagli altri portatori di interesse (contribuenti, associazioni di categoria, Enti, Pubblica amministrazione, clienti, fornitori, organizzazioni a tutela dei consumatori e dell'ambiente).

L'unità delle OO.SS. del settore creditizio-finanziario, che per la prima volta nella storia del settore si presentano a nove, rappresenta un evento importante 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 dell'intera categoria.

PARI OPPORTUNITA'

La valorizzazione 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 mancata costituzione per difetto di componenti aziendali.

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.

La Legge 53/2000 e il DLGS 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.

AREA CONTRATTUALE E MERCATO DEL LAVORO

In questi anni la regolamentazione dell'area contrattuale, in perfetta unità con quanto previsto dal CCNL del settore credito, ed il fondo esuberanti si sono dimostrati strumenti essenziali nell'impedire che le operazioni di ristrutturazione che hanno interessato le Aziende del settore potessero ritorcersi negativamente contro i lavoratori e le lavoratrici esattoriali.

Occorre riaffermare e consolidare fortemente il valore dell'area contrattuale nelle nuove condizioni, introducendo procedure sindacali rafforzate.

Delocalizzazioni

Le aziende del settore 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.

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

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, ecc.), sono ricomprese nelle attività fondamentali.

Occorre una più puntuale definizione della cessioni di attività e correlate concessioni in appalto, con procedure e verifiche a livello decentrato, finalizzate a tutelare le ricadute sui colleghi.

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, 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 nazionale del settore riscossione tributi a questi lavoratori e lavoratrici 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 costi ed il rispetto delle regole che governano questi ultimi, occorrerà stabilirne le condizioni; regolarne la durata con il consenso del lavoratore; pagarne maggiormente il disagio e garantirne i diritti sindacali nei confronti dei distaccati.

I colleghi 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.

Fra le 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 relativo progetto formativo e le modalità di espletamento.

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 di dimensioni crescenti, nei quali il livello decisionale è sempre più accentrato 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.

È necessario garantire alle RSA lo svolgimento di compiti di gestione e di presidio che permettono la concreta applicazione degli accordi stipulati a livello centrale. Occorre avere, per le RSA e per gli organismi di macro area, la certezza di sedi di confronto; essa deve essere raggiunta 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, una informativa puntuale 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 e 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.

Serve in generale rafforzare il ruolo sindacale nei processi di contrattazione:

- accrescere il livello di coinvolgimento sindacale individuando modalità di confronto obbligatorio su piani industriali, bilanci e bilanci sociali, garantendo la partecipazione delle OO.SS. alle iniziative aziendali rivolte agli stakeholders;
- 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 2° 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 e 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.

ASSETTI PROFESSIONALI

Con riferimento al tema degli Assetti Professionali, la trattativa di rinnovo del CCNL dovrà recuperare spazi negoziali per 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 e delle lavoratrici, 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 a tutti i 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 questa 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 della 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 Professionali, l'inquadramento al livello superiore deve avvenire dopo 3 mesi.

Occorre rafforzare l'applicazione inquadramentale dei profili professionali dei Quadri Direttivi con incarichi di responsabilità.

Per quanto evidenziato in premessa al presente capitolo, appare necessario valorizzare i profili professionali delle lavoratrici e dei lavoratori.

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 e 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.

ORARIO DI LAVORO

Nel corso dei vari rinnovi contrattuali il capitolo sull' “orario di lavoro” ha subito notevoli modifiche anche 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 competitors, 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 esattoriali.

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, che di Gruppo, per la politica complessiva degli orari delle singole aziende;
- il rafforzamento delle tutele contrattuali attraverso la fruibilità garantita nel tempo della giornata di riduzione d'orario del CCNL 2001; 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;

- 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 colleghi in part time.

I briefings e le conventions, comunque denominati, richiedono ai lavoratori una disponibilità di fatto obbligatoria. Nel nuovo contratto è necessaria una previsione normativa che garantisca per tale prestazione, basata sulla volontarietà, 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 una 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 estensione, aggiuntiva a quote o graduatorie in essere, per 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 ridistribuito ai lavoratori attraverso la crescita della nuova scala parametrica. Quest'ultima, infatti, va 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 ed 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 delle imprese del settore.

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 es. 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%.

Al fine di riconoscere, nell'ambito delle attuali previsioni contrattuali, la possibilità della diaria in tutte le missioni oltre i 4 giorni continuativi, i periodi continuativi a cavallo tra fine mese ed inizio mese devono essere computati come effettuati nello stesso mese.

La solidarietà generazionale attraverso la quale, con lo scorso contratto, è stato innalzato il contributo per la previdenza complementare alle lavoratrici ed ai lavoratori assunti post 12 luglio 1995, dovrà diventare effettivamente esigibile e dovrà essere estesa a tutti gli 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 colleghi al perseguimento del risultato.

Le attività promozionali della fornitura di servizi 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 aziende devono operare in modo che gli obiettivi assegnati siano raggiungibili, anche secondo principi di eticità e sostenibilità.

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

Occorre innalzare a 3000 euro l'attuale differenziale minimo previsto per il passaggio a quadro direttivo di 3° livello.

In caso di disaccordo fra le parti sull'entità del premio aziendale, lo stesso non può essere erogato unilateralmente dall'azienda.

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 esattoriale.

Essenziale, a questo scopo, appare l'esigenza di migliorare il clima aziendale oggi condizionato da sistemi incentivanti esasperati e da una 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 stakeholders 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 stakeholders e rating sociale.

Occorre sviluppare un sistema integrato con il coinvolgimento di tutti gli stakeholders.

È necessario un impegno, certo e verificabile, per sostenere ed incrementare i livelli occupazionali e professionali indispensabili a 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.

È opportuno 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.

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

Si propone l'introduzione di una forma di "Long Term Care", valutandone tipo, costi ed entità dei contributi da ripartire tra aziende e lavoratori.

In un quadro di armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro le parti, a livello aziendale, valuteranno la possibilità di realizzare, asili nido aziendali.

Volontariato

In analogia con quanto previsto dal Fondo nazionale del settore del credito per progetti di solidarietà, per testimoniare la sensibilità della categoria ad iniziative di emergenza e/o assistenza realizzate con l'importante contributo del volontariato, il CCNL deve allinearsi alle previsioni di legge e contrattuali socialmente più avanzate presenti nel Paese. In particolare va quanto prima riconosciuta la possibilità alle lavoratrici ed ai lavoratori impegnati nel servizio civile volontario di avvalersi di periodi di aspettativa non retribuita, della durata massima di un anno.

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.

Va realizzato, con il coinvolgimento delle OO.SS., 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 – per coniugare 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 di sportello.

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, capace 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 (disturbo legato alla perdita d'identità soggettiva e professionale) che troveranno un apposito riscontro contrattuale.

Occorre rivisitare l'Accordo del 11 aprile 1997 per la elezione dei RLS, per potenziarne il ruolo e le agibilità.

Ferma restando la responsabilità dell'imprenditore, si dovrà condividere, con controparte e Prefetture, accordi trilaterali per la prevenzione della criminalità nelle società di riscossione dei tributi.

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 e favorirne la mobilità.

Nell'incontro annuale andrà monitorato il percorso formativo e di integrazione delle lavoratrici e dei 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 la verifica circa la possibilità di applicazione o meno di tale riforma anche al settore, oltre che un aggiornamento ed un monitoraggio della situazione dei fondi complementari che, per la maggior parte dei casi, sono preesistenti al 1993.

Pertanto risulta sempre più necessaria ed urgente una soluzione di previdenza complementare di categoria, per la realizzazione della quale è già avviato il confronto con la controparte.



DIRCREDITO
VIA NAZIONALE 243 - 00184 ROMA
TEL. 06-489961



FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
VIA TEVERE, 46 - 00198 ROMA
TEL. 06.8415751



FALCRI
V.LE LIEGI 48/B - 00198 ROMA
TEL. 06-8416336



FIBA/CISL
VIA MODENA 5/A - 00184 ROMA
TEL. 06-4746351



FISAC/CGIL
VIA VICENZA 5/A - 00185 ROMA
TEL. 06-448841



SILCEA
VIA CRISTOFORO COLOMBO 181 - 00147 ROMA
TEL. 06-5126765



SNALEC-SINFUB
VIA CESARE BALBO 35 - 00184 ROMA
TEL. 06-4820677



UGL
LGT. RAFFAELLO SANZIO 5 - 00153 ROMA
TEL. 06-585511



UILCA
VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA
TEL. 06-4872132