

2014

PIATTAFORMA RIVENDICATIVA  
PER IL RINNOVO DEL CCNL DEL  
SETTORE DEL CREDITO  
DEL 19 GENNAIO 2012

**UNITÀ  
SINDACALE**

**FALCRI silcea**

*Investire sulle lavoratrici e sui lavoratori per rilanciare l'attività della Banca ed il suo ruolo di motore economico per l'intero Paese.*

UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Viale Liegi, 48/B - 00198 Roma

10/04/2014



## INDICE

<b>Presentazione</b>	pag. 3
<b>Linee Guida</b>	pag. 3
Sistema di governance delle Banche Popolari come indirizzo strategico	pag. 5
<b>Cap. I - Pari Opportunità</b>	pag. 6
1.1 Tutela maternità e paternità	pag. 7
1.2 Part time	pag. 8
1.3 Orario esteso	pag. 8
1.4 Tutela diversamente abili	pag. 9
1.5 Sistemi premianti e progressioni di carriera	pag. 9
1.6 Commissioni miste Pari Opportunità	pag. 9
<b>Cap. II - Area Contrattuale</b>	pag. 10
<b>Cap. III - Mercato del Lavoro</b>	pag. 12
3.1 Contratto a tempo determinato	pag. 13
3.2 Contratto di Apprendistato	pag. 14
<b>Cap. IV - La responsabilità della lavoratrice e del lavoratore</b>	pag. 14
<b>Cap. V - Salute e Sicurezza</b>	pag. 15
5.1 Lo stress lavoro-correlato e le differenze di genere	pag. 15
5.2 Rischio Rapina	pag. 17
5.3 Videoterminalisti	pag. 18
<b>Cap. VI - Assetti Professionali</b>	pag. 18
6.1 Aree Professionali e Quadri Direttivi	pag. 18
<b>Cap. VII - Contrattazione di secondo livello</b>	pag. 19
7.1 Il ruolo del Contratto di secondo livello	pag. 20
7.2 Negoziazione e Partecipazione	pag. 20
7.2 Materie della Contrattazione di secondo livello	pag. 20
7.2.1 Percorsi Professionali	pag. 20
7.2.3 Sistemi Incentivanti	pag. 21
7.2.4 Premio Aziendale	pag. 21
7.2.5 Garanzie volte alla sicurezza sul lavoro	pag. 21
7.3 Capacità derogatoria della Contrattazione di secondo livello	pag. 21
<b>Cap. VIII - Diritti Sindacali</b>	pag. 22
<b>Cap. IX - Clima Aziendale e Work Life Balance</b>	pag. 22
<b>Cap. X - Rivendicazione economica</b>	pag. 22



## PRESENTAZIONE

Nel presentare la propria Piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale, UNITÀ SINDACALE ritiene utile ricordare che da parecchi anni si colloca in prima fila nella denuncia di un sistema finanziario ed economico insostenibile ed iniquo che ha finito per generare una profonda e lunghissima crisi con milioni di disoccupati in tutto il Mondo.

La dignità della persona ed il lavoro, incolpevoli rispetto a queste dinamiche, hanno pagato, e continuano purtroppo a pagare, un prezzo pesantissimo mentre rimangono impuniti, e talvolta addirittura premiati, coloro che hanno avuto ed hanno le responsabilità dirette rispetto a queste scelte che hanno tratto origine da dinamiche di corto respiro con l'obiettivo di massimizzare i guadagni per pochi eletti incuranti delle conseguenze di questi comportamenti opachi e spregiudicati.

Si allarga progressivamente, quindi, la forbice tra i pochi che detengono una fetta enorme della ricchezza e coloro che scivolano sempre più velocemente verso la povertà.

UNITÀ SINDACALE ha inviato un articolato documento ai Partiti, già in occasione delle precedenti elezioni politiche, evidenziando, oltre al tema degli insostenibili livelli raggiunti dalla disoccupazione, la crescente compressione dei consumi dovuta alle politiche miopi che non consentono la salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni dei lavoratori.

Anche le lavoratrici ed i lavoratori del Credito non sfuggono a questo ingiusto declino e vedono sempre più sviliti la propria professionalità, i propri diritti ed il proprio salario.

## LINEE GUIDA

UNITÀ SINDACALE, attraverso questa Piattaforma, vuole intervenire da protagonista assieme a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori del Credito, proponendo alcune possibili soluzioni, certamente innovative - quando non nuove - ed evidentemente ancora attualissime:

- Il **ruolo delle Banche** deve necessariamente segnare un ritorno deciso alle reali esigenze del Territorio, delle imprese e delle famiglie. Il quadro normativo deve premiare gli impieghi destinati all'economia reale e scoraggiare le attività finanziarie speculative che, quindi, devono essere ben distinte negli attivi delle Banche e questo al fine di tutelare tutti gli *stakeholders*.
- Individuazione di criteri che rendano certo ed esigibile un **equilibrio tra il monte stipendi del Management e del Top Management con quello di Aree Professionali e Quadri Direttivi**, ed imposizione di un tetto alla differenza tra la retribuzione più elevata e quella base di un lavoratore.
- La **centralità della persona** va ottenuta attraverso la restituzione della dignità del lavoro e della qualità della vita.
- Va perseguito e recuperato con forza il rilancio del **protagonismo del lavoratore** ed il conseguente privilegio del **rapporto umano** nei luoghi di lavoro e con la clientela.
- Va mantenuta e migliorata la **centralità del CCNL e dell'Area Contrattuale** unitamente al recupero del ruolo e del **valore della Contrattazione di secondo livello**.
- La **lotta alla precarietà del lavoro** va combattuta con decisione per restituire ai giovani la possibilità di autodeterminare la propria vita, il proprio futuro e la possibilità di esprimere il proprio essere.



UNITÀ SINDACALE vuole proseguire, anche attraverso questa Piattaforma, la battaglia riguardante la **questione morale** e lo vuole fare sposando l'affermazione di un grande uomo politico scomparso: *“Quando si chiedono sacrifici alla gente che lavora ci vuole un grande consenso, una grande credibilità politica e la capacità di colpire esosi ed intollerabili privilegi”*.

È necessario creare **sana e buona occupazione** rimuovendo i comportamenti distorti derivanti dalla effimera necessità di continuare ad accrescere ed a concentrare la ricchezza in poche mani a scapito di una politica di sana gestione delle Aziende, dove il rispetto per la professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori è indispensabile per riportare le banche e la finanza al servizio dell'economia reale.

UNITÀ SINDACALE non si sottrae alle impegnative sfide derivanti dalla revisione dei modelli di servizio, tuttavia, intende precisare alcuni aspetti rispetto alle modalità in cui questo confronto dovrà svilupparsi.

È necessario riaffermare che il Sindacato ha il compito di tutelare il lavoro, ovvero i livelli occupazionali, anche attraverso la crescita professionale dei lavoratori, considerata da sempre la migliore garanzia per conseguire elevati livelli di produttività e redditività e che, attraverso questa funzione, esercita la propria influenza sulle strategie e sulle scelte inerenti la modifica dell'attuale modello di Banca al fine di renderlo più affine alle mutate esigenze della clientela, che restano di competenza esclusiva del management.

La diffusione di nuovi canali di accesso ai servizi ed ai prodotti bancari, la crescente familiarità nell'utilizzo delle tecnologie e di svariati e sempre più evoluti *devices* mobili, la crescita - all'interno della clientela e dell'utenza dei servizi bancari - del peso delle generazioni di “nativi digitali”, rappresentano fenomeni che UNITÀ SINDACALE intende affrontare - come già sostenuto da anni - in un confronto che deve contemplare l'insieme

degli scenari senza che vi sia, da parte datoriale, quella semplificazione rispetto alle nuove tecnologie che si rifà ad una perversa equazione, ovvero: più tecnologia meno personale.

UNITÀ SINDACALE considera la crescita dell'utilizzo, da parte della clientela, dei nuovi canali di erogazione dei servizi bancari come un'opportunità e non come una minaccia all'occupazione.

UNISIN si presenta agli appuntamenti con la digitalizzazione della Banca e con un nuovo modello di reti di sportelli, con la certezza che il mondo del credito potrà affrontare queste sfide positivamente, solamente se tutte le parti in causa vi aderiranno con un approccio che metterà al centro la valorizzazione delle professionalità e delle competenze.

Servizi accessibili a distanza presuppongono adeguamenti e notevoli investimenti nelle nuove tecnologie, ma anche nella formazione e nella riqualificazione del personale. Passare da un modello di filiale ad elevata frequentazione ed erogazione di operazioni a basso valore aggiunto, ad un modello caratterizzato da una frequentazione da parte della clientela orientata a servizi e prodotti ad elevato valore aggiunto - ivi compresa la consulenza finanziaria - presuppone ancor di più investimenti sul personale, che non deve essere considerato dalle banche un costo da tagliare, ma come la principale voce dei propri investimenti futuri.

I numeri ed i dati presentati da ABI sullo stato del sistema bancario nazionale rispecchiano il le incidenze del perdurare della recessione che evidentemente non può che avere pesanti ripercussioni sulle banche a maggiore vocazione commerciale.

I principali Gruppi Bancari evidenziano un margine di interesse in contrazione per le dinamiche relative ai tassi; intervengono con rettifiche sugli avviamenti; rilevano un crescente peso dei crediti deteriorati (oramai a 160 Mld di Euro per il Sistema) che



costringono le stesse Aziende ad accantonare ulteriori risorse, anche per far fronte agli impegni imposti dall'Europa per arrivare all'Unione Bancaria.

Stress test, Asset Quality Review (Aqr), Liquidity coverage ratio (Lcr), sono gli step per giungere ad una effettiva unione bancaria in cui - accanto a questa attenta analisi di tutte le Banche coinvolte - si dovranno applicare regole uniformi affinché si possano davvero affrontare i temi della produttività e della redditività partendo da condizioni di equilibrio tra i vari *competitors*.

In ogni caso, occorre rilevare che una tale situazione di difficoltà nei conti delle banche è imputabile anche a tutta una serie di interventi dei Regolatori Continentali che hanno condizionato la ripresa economica attraverso normative assolutamente pro cicliche ed orientate all'austerità.

Il successivo *credit crunch* è senza alcun dubbio la principale conseguenza di questi miopi interventi attuati dai vari Governi ed imposti dai Paesi dell'Eurozona con maggior peso politico. La mancanza di sostegno finanziario alle imprese ed alle famiglie ha finito per determinare un vero e proprio rallentamento della ripresa economica fino ad arrivare ad intravedere uno scenario deflattivo.

Ulteriore fattore è individuabile nelle scelte manageriali ed in strategie creditizie che si sono rivelate indiscutibilmente fallimentari.

Per concludere questa indispensabile premessa occorre soffermarsi su due aspetti rilevanti del quadro di riferimento della Controparte per il rinnovo del Contratto Nazionale di Lavoro.

In primo luogo, UNISIN ritiene doveroso evidenziare il ritardo infrastrutturale del nostro Paese rispetto alle nuove tecnologie e con particolare riguardo al superamento del così detto *digital divide*, divario che emargina una parte consistente degli stessi cittadini Italiani rispetto all'utilizzo di un servizio - accesso ad internet in banda larga - che

dovrebbe essere, oramai, ritenuto come una esigenza universale, ovvero al pari dell'utilizzo dell'acqua, dell'energia elettrica e del gas.

Parlare di riduzione della rete fisica a favore di quella telematica non è realistico se non si tiene conto di questo ritardo infrastrutturale oltre che della elevata analfabetizzazione informatica che si registra, purtroppo, nelle fasce di età più avanzate, e non solo. Quelle stesse fasce al cui interno si collocano, di fatto, i titolari delle maggiori risorse economiche da gestire ed, eventualmente, da riallocare.

Sull'ammontare complessivo delle sofferenze, inoltre, è inevitabile evidenziare con forza che risulta preponderante il peso di quelle operazioni rilevanti di concessione di credito, decise a livello dirigenziale quando non dai Comitati Esecutivi delle stesse banche.

Non si può, quindi, immaginare di porre rimedio a tale situazione, ricorrendo ancora una volta ai tagli al costo del personale. E un confronto serio non può essere improntato ad una dichiarata indisponibilità economica delle banche sul fronte del rinnovo contrattuale, dovuta alla situazione di sofferenza del sistema sopra richiamata.

Nella Piattaforma di UNISIN assume centralità la persona: le lavoratrici ed i lavoratori del credito, con il proprio bagaglio di conoscenze, competenze, esperienza, professionalità e con la dedizione e l'attaccamento alla "propria banca" sono la principale ricchezza per le banche italiane. Le "risorse umane" devono tornare ad essere una voce su cui investire e non un costo da tagliare.

### **Sistema di governance delle Banche Popolari come indirizzo strategico**

UNISIN ritiene che la continuità del modello societario delle Banche Popolari, rappresentato dalla Società cooperativa, possa meglio rispondere alle istanze provenienti dai territori di riferimento e, quindi, anche alle esigenze della clientela di riferimento per le Banche italiane, vale a dire





piccole e medie imprese, famiglie e piccoli risparmiatori, Enti locali, ecc.

Tuttavia, è necessario che il sistema di *governance*, al pari del modello societario adottato, garantisca il successo del Gruppo attraverso strategie aziendali che producano adeguate e confacenti risposte alle aspettative di tutti gli *stakeholders*.

Si invitano, quindi, gli associati all'ABI ad assumere l'impegno circa la responsabilità a guidare le Banche secondo modelli di gestione realmente semplificati, fondati su disegni strategici chiari e riconoscibili, in modo da garantire all'intero sistema bancario italiano un futuro di sviluppo duraturo e la creazione di valore che vada a vantaggio di tutti e non solo di poche realtà.

Inoltre, il numero di Amministratori presenti nei diversi organismi delle Aziende di Credito italiane è ancora eccessivo e non giustificabile, così come il relativo onere finanziario. Si attende una chiara inversione di rotta anche su tale problematica, la cui risoluzione non può prescindere dalla drastica riduzione dei componenti di tutti gli organismi societari delle Banche.

UNISIN sostiene la validità, unitamente ai modelli classici di *governance*, anche del cosiddetto "sistema duale" basato sulla ripartizione dei compiti tra il Consiglio di Gestione ed il Consiglio di Sorveglianza. In ogni caso, ed a prescindere dal modello di *governance* applicato, si ritiene necessario lo sviluppo strategico della partecipazione dei lavoratori al governo delle Aziende.

UNISIN ritiene, infatti, che le positive esperienze in tal senso, già sperimentate in altri Paesi, possano e debbano trovare riscontro anche in Italia attraverso la previsione di specifici canali che garantiscano il ruolo delle Lavoratrici e dei Lavoratori all'interno dei Consigli di Amministrazione o dei Consigli di sorveglianza nella consapevolezza che tale percorso, da un lato contribuirà ad aumentare la consapevolezza nei lavoratori

delle necessità economiche e finanziarie delle loro aziende, e dall'altro porterà all'interno delle cosiddette "sale dei bottoni" le esperienze, le conoscenze e le professionalità di coloro che effettivamente operano sul campo.

## PARI OPPORTUNITÀ

Quest'anno è stato proclamato dall'Unione Europea "Anno Europeo per la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata".

Per UNISIN è assolutamente naturale accogliere la proclamazione per ribadire il proprio obiettivo della valorizzazione del capitale umano e della conseguente centralità della persona che trova spazio e forza nella promozione e nell'incentivazione di reali modelli di inclusione e di politiche *family friendly*.

Come ribadito dall'Unione Europea, gli ordinamenti degli Stati devono adeguarsi ai principi di uguaglianza ed integrazione a tutti i livelli e tali normative devono essere contestualmente applicabili ed esigibili.

Anche le Parti Sociali Europee, nel testo di revisione della dichiarazione congiunta del 2005 sull'occupazione e affari sociali del settore bancario europeo, recentemente siglato, hanno convenuto che *le Pari Opportunità costituiscono un principio fondamentale, in accordo con i valori riportati nella Comunicazione del 3 marzo 2010 della Commissione Europea "Europa 2020 una strategia per una crescita rapida, sostenibile e totale"*.

Andando ad analizzare, però, il rapporto annuale ISTAT 2013, in questo periodo di crisi congiunturale internazionale si riscontra il permanere di un forte divario nella percentuale di donne occupate in Italia rispetto alla media UE: 47,1% contro il 58,6% della media UE27 (59,8 UE15).

Contestualmente, nonostante una maggior tenuta dell'occupazione femminile, le tendenze demarcate dai dati raccolti



dimostrano come in questo periodo di peggioramento delle condizioni del mercato del lavoro sia aumentato il fenomeno della segregazione di genere.

I rapporti biennali sull'occupazione fotografano nelle aziende del Credito questi macro dati accentuandone alcune tendenze.

In questa delicata fase in cui i nuovi modelli di erogazione del servizio unitamente all'invecchiamento medio degli organici hanno richiesto un elevato grado di impegno da parte dei lavoratori del settore, diventa di primaria importanza riaffermare la cultura del valore della famiglia, anche intesa in senso non tradizionale, della cura ed assistenza delle categorie meno protette (anziani, bambini e disabili), contribuendo così alla creazione di una Piattaforma contrattuale che sia socialmente sostenibile.

### Tutela maternità e paternità

Le esigenze legate alla maternità ed alla paternità sono spesso viste come contrapposte allo sviluppo professionale delle lavoratrici e dei lavoratori e non poche barriere culturali e normative, riscontrabili oggi nel settore, incidono negativamente sulla vita lavorativa dei colleghi, penalizzandoli significativamente.

Si ritiene fondamentale in questo rinnovo contrattuale dare reale efficacia all'impianto giuridico nazionale individuando stringenti principi guida da recepire e sviluppare dettagliatamente nella Contrattazione di secondo livello per l'abbattimento di ogni forma di discriminazione diretta e/o indiretta, sia in termini professionali che salariali. In tale ottica, vanno riconosciuti i periodi di congedo parentale facoltativo ai fini di:

- percorsi professionali,
- automatismi,
- anzianità di servizio,
- sistemi premianti,
- Premio Aziendale.

Nello specifico si ritiene possa essere un reale intervento di recupero del gap retributivo, un'integrazione dell'indennità del 30% prevista dall'Inps per il congedo parentale fino al 100% della retribuzione, almeno nei primi tre mesi successivi al periodo di congedo di maternità obbligatorio.

Si ritiene che possa costituire *best practice* il riconoscimento di un periodo di congedo retribuito ai nonni dipendenti, se la madre del bambino non ha raggiunto la maggiore età, in mancanza di uno o entrambi i genitori o se un genitore è precario o disoccupato.

Si ritiene, inoltre, significativo proporre nella presente Piattaforma quanto previsto nell'Avviso comune "Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro" del 7 marzo 2011, relativo alla possibilità di usufruire del congedo parentale in modalità part time, allungandone proporzionalmente la durata compatibilmente con le esigenze di servizio.

Particolare attenzione va data alla fase del rientro in azienda, attraverso corsi per il recupero e l'aggiornamento del personale dopo lunghe assenze legate a maternità e/o congedi parentali.

Un'importante modifica all'art. 32 del D.Lgs. n° 151/2001 - "Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di sostegno della maternità e paternità" - è stata introdotta dalla Legge di Stabilità 2013: con decorrenza 1° gennaio 2013 il congedo parentale potrà essere usufruito su base oraria, ma le modalità di fruizione devono essere stabilite dalla contrattazione di settore. Il rinnovo contrattuale dovrà, quindi, stabilire il quadro regolamentare necessario per l'efficace applicabilità del disposto normativo, in un'ottica e con il fine di rendere il più possibile conciliabili le esigenze ed i tempi familiari e di lavoro.

In ottemperanza a quanto stabilito dalle Linee Guida Europee (Direttiva Europea 2010/18/UE) e recepito dalla Riforma del



Lavoro (L. 92/2012), si dovrà adeguare la contrattazione di settore in merito al **congedo per il padre per la nascita del figlio**, rendendo effettivo il diritto a 3 giorni di congedo, fruibili entro i primi 5 mesi dalla nascita del figlio, di cui 1 obbligatorio e 2 facoltativi (e con contestuale rinuncia da parte della madre) come base per predisposizioni migliorative nella Contrattazione nazionale e di secondo livello (esempio congedo di paternità di due settimane a stipendio pieno). Va ricordato che la misura introdotta ha carattere sperimentale per gli anni 2013-2015 e risulta quindi necessario che tale previsione sia recepita contrattualmente in via definitiva in modo da favorire la condivisione delle attività di cura fra i genitori e, soprattutto, la conferma della norma temporanea.

Fermo restando quanto disposto dalla L. 53/2000 sui congedi parentali, sono da riconoscere **permessi retribuiti** per terapie e visite mediche certificate del personale e dei figli di età inferiore ai 14 anni.

Numerose ricerche hanno dimostrato che il supporto e il contributo dato alla vita familiare attraverso l'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dalle normative vigenti e dalle *best practices* inserite in alcuni contratti di settore o aziendali hanno permesso a innumerevoli lavoratrici e lavoratori di mantenere condizioni occupazionali e lavorative adeguate, che rappresentano il punto di partenza per il miglioramento dell'attuale stato di crisi economica del paese.

### **Part time**

Per quanto riguarda l'occupazione femminile, si riscontra un aumento dei contratti part time che interessa per il 95% le donne (fonte dati ABI).

Tale tendenza, peraltro in aumento, richiede ad oggi una peculiare attenzione alla normativa di settore, in particolare all'articolato del Contratto Nazionale, fonte apicale e determinante per rafforzare il principio delle pari opportunità.

Il processo di cambiamento deve essere monitorato per escludere ogni forma di discriminazione diretta e/o indiretta. Le scelte delle lavoratrici e dei lavoratori di utilizzare forme di flessibilità, devono essere incentivate e garantite da una parità di trattamento in termini di percorsi professionali, percorsi formativi e livelli salariali.

La tipologia del contratto part time ha, infatti, effetti significativi anche sulla struttura della retribuzione non solo in termini assoluti ma anche indirettamente su sistemi incentivanti, premi ed indennità.

La ricerca di soluzioni che garantiscano un migliore equilibrio tra vita privata e professionale deve essere, infatti, un'opportunità concessa alla lavoratrice e al lavoratore, ed al contempo alle aziende, in virtù dei biunivoci vantaggi in termini di benessere e produttività. In particolare va reso **un diritto obbligatoriamente esigibile il part time per i genitori** di figli disabili, per quelli con bambini fino al quinto anno di età, per i malati oncologici, per il personale che assiste familiari in caso di grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado, per i nonni nel caso di assistenza a bambina/o disabile qualora la madre del bambino non abbia raggiunto la maggiore età, o in mancanza di uno o entrambi i genitori.

### **Orario esteso**

Nella stessa ottica di perseguimento dei suddetti equilibri, si inserisce la necessità di valutare l'impatto che l'introduzione dell'orario esteso e dei turni, effettuata sempre più diffusamente dalle aziende del Credito, ha avuto sulla conciliazione tra lavoro e famiglia.

**È necessario introdurre, per l'attuazione dell'orario esteso, una procedura stringente di confronto sindacale.**

Si ritiene fondamentale un intervento mirato, da consolidare nello stesso articolato del





CCNL, con specifica attenzione ai dipendenti con esigenze di cura dei figli in età scolare, di anziani e portatori di handicap anche in chiave di miglioramento del clima in azienda così come previsto dalle direttive dell'Osservatorio Nazionale Paritetico sulla Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR).

### **Tutele diversamente abili**

In coerenza con quanto previsto in tema di valorizzazione delle risorse umane, l'obiettivo principale è quello di predisporre efficaci progetti di integrazione. Nel rispetto delle tutele riconosciute in tema di assunzione, di sicurezza e condizioni lavorative, il personale diversamente abile dovrà essere pienamente inserito nell'organizzazione aziendale. Specifico monitoraggio andrà richiesto alle strutture aziendali in sinergia con le Organizzazioni Sindacali per verificare la concreta applicazione delle normative in tema di disabilità al fine di abbattere barriere fisiche ed organizzative ed escludere ogni forma di discriminazione e penalizzazione.

In tal senso, si richiede la piena ed efficace applicazione della normativa su:

- obblighi occupazionali collocamento mirato ai sensi della Legge 68/1999;
- eliminazione barriere architettoniche;
- tutele previste per centralinisti non vedenti (con aumento delle indennità);
- normativa in tema di flessibilità, permessi ed aspettative per disabili e loro familiari;
- riconoscimento delle tutele per i genitori con figli affetti da disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

### **Sistemi premianti e progressioni di carriera**

Premesso che tutta l'architettura dei sistemi premianti e delle progressioni di carriera va completamente rivisto nell'ottica di rispondere realmente ad obiettivi motivazionali e di riconoscimento effettivo delle competenze espresse, principalmente sotto il profilo qualitativo, occorre valutare

con attenzione ed operare per rimuovere i motivi per cui il personale femminile, a livello di settore mediamente più giovane e con titolo di studio superiore a quello maschile, è ancora fortemente penalizzato sia in relazione alle dinamiche di inquadramento, riferite al totale dei Dirigenti, sia nella presenza nei Quadri Direttivi.

Vanno ricercati, quindi, strumenti e norme utili a favorire la "valorizzazione delle differenze" in tutti i processi aziendali. Ciò al fine di garantire, al personale femminile, pari opportunità nei sistemi premianti, anche con l'inserimento della "gestione della diversità" e l'accesso ad inquadramenti più elevati in condizioni di reale parità con il ricorso a "piani di sviluppo professionale".

Bisogna incentivare le proposte contenenti l'assoluta specificità femminile, non vivendola come contrapposizione all'attuale modello maschile, ma come opportunità utili al sistema e quindi degne di essere scoperte e percorse.

### **Commissioni Miste Pari Opportunità**

La Commissione Nazionale Mista Pari Opportunità, oltre ai compiti già previsti dall'art. 14 del CCNL del 19 Gennaio 2012, e del Verbale di Accordo in tema di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, pari opportunità e responsabilità sociale d'impresa siglato il 19 aprile tra ABI e OO.SS., dovrà essere investita di un mandato di studio progettuale e deliberativo anche in merito a:

- nuove forme di flessibilità di orario (telelavoro e smart work) e part time;
- orario esteso e conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro;
- realizzazione azioni positive nei vari livelli, nazionale, territoriale e aziendale, anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti dedicati;
- salario, percorsi di carriera e discriminazione;



- codici di comportamento contro le molestie sessuali;
- welfare aziendale personalizzato con la previsione di servizi a misura del dipendente:
  - ✓ servizi di supporto alla famiglia:
    - per l'infanzia: asilo nido; micronido, centro prima infanzia, nido famiglia, baby sitting, baby parking, ludoteca, ecc.;
  - ✓ servizi socio educativi assistenziali ai minori di anni 14: campus estivi, accompagnamento figli a scuola, servizi pre-post scuola, centri ricreativi diurni aggregativi e/o educativi, ecc.;
  - ✓ altri servizi alla famiglia: sostegno nell'utilizzo dei servizi di cure o assistenza a domicilio per i familiari con grave infermità e/o non autosufficienti; supporto ai care giver (contributi al pagamento di un assistente familiare/badante); servizi di time saving, ecc.
- evoluzioni dei rapporti e modelli familiari, attraverso l'estensione di **congedi e permessi alle famiglie di fatto e alle unioni civili** ed il riconoscimento del **congedo matrimoniale in caso di matrimonio contratto in altro ordinamento, senza distinzione di genere**;
- estensione congedi e permessi nonni;
- analisi e gestione delle diversità - Work Life Balance;
- dati riguardanti la violenza sulle donne ed il femminicidio relativamente alla popolazione femminile del settore del credito.

## AREA CONTRATTUALE

È indispensabile, in primis, ribadire che il Contratto del Credito si applica ai dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie ed ai dipendenti delle imprese controllate che

svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. n. 385/93, o strumentale, ai sensi degli artt. 10 e 59 del medesimo decreto. Va riconfermato, altresì, con forza 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, contact unit e/o banca telefonica etc.) rientrano nelle attività bancarie fondamentali.

L'integrità dell'Area Contrattuale rappresenta il principio basilare da cui partire per un confronto che miri ad un effettivo rilancio del settore, ad una ripresa dell'attività bancaria, all'evoluzione del "modello di Banca" e dell'idea di "fare Banca".

La salvaguardia dell'Area Contrattuale, da perseguire anche mediante previsioni che definiscano in modo inequivocabile il perimetro contrattuale, rappresenta anche la via per confermare la centralità del CCNL. Bisogna tenere saldamente unite, non solo nelle operatività ma anche nella disciplina contrattuale, le funzioni di business e quelle amministrative e di back office. Un'eventuale distinzione delle funzioni attraverso una disarticolazione della normativa di riferimento metterebbe in crisi l'intero impianto contrattuale e inficerebbe una disciplina organica che garantisce, attraverso l'equivalenza dei trattamenti e dei diritti, la compattezza del lavoro bancario che, pur nella sua unicità, necessariamente si articola in funzioni di varia natura, tutte ugualmente fondamentali.

Le operazioni di "outsourcing", delocalizzazione, cessioni di ramo d'azienda cui sempre più frequentemente si assiste, vanno affrontate e valutate con procedure approfondite atte ad evitare che si concretizzino in un mero taglio di costi attraverso la cessione di personale, e devono essere condizionate al mantenimento di diritti e tutele per il personale coinvolto.



I processi di delocalizzazione e di outsourcing attuati non hanno generato benefici al sistema ed all'economia nel suo complesso, anzi hanno tutt'al più contribuito all'impoverimento generale causato dagli effetti della crisi concretizzandosi, spesso, in un attacco a diritti e retribuzioni di migliaia di lavoratrici e lavoratori. Al loro impoverimento sotto il profilo economico e delle tutele, oltretutto, non ha fatto da contrappeso un recupero in termini arricchimento delle professionalità, che anzi frequentemente sono state mortificate. Tali scelte, dunque, non sono risultate proficue neanche per le Aziende ed i Gruppi Bancari che le hanno attuate.

Il risultato per il Paese è sintetizzabile in una contrazione dei posti di lavoro ed in un aumento della precarietà, anche e proprio a seguito del venir meno delle tutele relative all'area contrattuale di appartenenza.

UNITÀ SINDACALE ritiene che questi processi vadano normati e disciplinati a livello di settore e limitati ad una ristrettissima casistica e, comunque, garantendo, anche attraverso il confronto con i Comitati Aziendali Europei (CAE), l'applicazione dei principi sui diritti umani, sulla sicurezza sul lavoro, sulla libertà associativa, sulle libertà sindacali, sulle pari opportunità, sulla formazione permanente e sul rispetto dell'ambiente.

Nei casi di **cessione/conferimento di ramo d'azienda, anche quando la cessione avviene verso aziende esterne al gruppo bancario, dovranno essere garantiti la stabilità del lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti, il mantenimento del CCNL del credito** e, anche attraverso il rinvio ad accordi ad hoc, la previsione di **clausole di salvaguardia** che garantiscano la ricollocazione degli interessati all'interno dell'azienda d'origine in caso di cessazione, cessione in tutto o in parte della proprietà dell'azienda cessionaria o di crisi della stessa.

Nei casi di *insourcing* bisogna prevedere l'applicazione integrale del CCNL del Credito,

sia per la parte normativa che per la parte economica, per il personale delle società interessate, senza le attuali penalizzazioni.

Allorché la cessione di ramo d'azienda comprenda correlati contratti d'appalto di attività, così come semplici contratti d'appalto, si dovranno introdurre, al fine di tutelare l'occupazione, **forme di controllo che impediscano l'elusione del principio di responsabilità degli appaltanti**, ed impediscano che l'appalto stesso possa trasformarsi in una fittizia interposizione di mano d'opera e/o possa causare la mancata successiva applicazione del Contratto del Credito.

In riferimento agli appalti, bisogna estendere il diritto di informativa del Sindacato sia a livello centrale che periferico e vanno attivate forme di coinvolgimento del Sindacato stesso a livello decisionale. Bisogna, infatti, introdurre la possibilità di interventi concreti da parte delle Rappresentanze dei Lavoratori qualora le capacità economiche, morali, etiche e strumentali dell'appaltatore o degli eventuali subappaltatori, siano tali da rendere dubbie le garanzie per le lavoratrici ed i lavoratori coinvolti.

Il ricorso all'istituto del distacco deve trovare forme di garanzia e tutela definite e chiare, sia per la lavoratrice/il lavoratore, sia per l'impresa distaccante, sia per l'impresa distaccataria. Bisogna intervenire principalmente su: mobilità territoriale, formazione, diritti sindacali, tutela sindacale e, soprattutto in correlazione con la durata, motivazioni del distacco. Particolare cura va riposta sugli aspetti legati al rientro dal distacco, momento ed aspetto su cui è di fondamentale importanza il diritto alla formazione come tutela della professionalità e come mezzo per facilitare la migliore collocazione del lavoratore sia da un punto di vista delle mansioni sia del luogo di lavoro.



## MERCATO DEL LAVORO

UNITÀ SINDACALE, da sempre attenta alle politiche di precarizzazione fuori controllo in atto da anni nel nostro Paese e nel settore bancario, intende intervenire per un cambiamento radicale delle varie tipologie contrattuali attualmente utilizzate, **depenando alcuni istituti contrattuali** previsti dalla Legge 30 quali, ad esempio, il **Contratto di Somministrazione** e di **Stage** che, col lavoro bancario, per sua natura ad elevato contenuto di competenze e professionalità, hanno poco a che vedere e risultano di dubbia utilità.

Tra i numerosi danni che la precarietà comporta nei confronti dei giovani, UNITÀ SINDACALE denuncia una sorta di “manipolazione della personalità” in quanto il giovane lavoratore, nella speranza della riconferma del proprio contratto, si sente condizionato e non libero di esprimere il proprio pensiero e tanto meno un proprio dissenso. Siamo, quindi, di fronte ad un “vivere il lavoro” in maniera schiacciata e spersonalizzante che si manifesta subdolamente, senza bisogno di alcun “intervento particolare” da parte datoriale, ma che avviene “naturalmente” per il solo fatto di poter lavorare.

### **UNITÀ SINDACALE non può accettare l'idea che si debba barattare il diritto al lavoro con i diritti del lavoratore!**

UNITÀ SINDACALE esprime perplessità nel constatare l'aumento costante di Contratti di Somministrazione da parte delle Aziende per tamponare, con strumenti per loro natura rivolti ad esigenze temporanee ed improvvise (il contratto di somministrazione) o di natura prettamente formativa (lo Stage), carenze di organico che, al contrario, si caratterizzano per loro continuità nel tempo, tanto da essere divenute croniche e non saltuarie.

Il ricorso al contratto di somministrazione, avviene perlopiù nel periodo estivo o per lavorazioni “spot” quali adempimenti disposti

dagli Istituti di Vigilanza che la “rete” non riesce a gestire adeguatamente vista la contestuale contrazione dell'occupazione registrata nel settore del credito negli ultimi anni e che non ha tenuto minimamente conto delle nuove e stringenti normative generali quali: Antiriciclaggio, Mifid, Adeguata Verifica, Privacy e, ultimamente, l'Asset Quality Review.

Oltre a favorire una sana e più sicura vita lavorativa e familiare attraverso le stabilizzazioni, lo scopo di una rivisitazione delle forme di lavoro precario utilizzate nel settore del credito, è quello di rilanciare l'occupazione attraverso forme contrattuali, comunque più agili che, al contempo, prevedano dei percorsi ben stabiliti e strutturati che dovranno portare il lavoratore a ricevere adeguata formazione e diventare parte integrante del progetto aziendale con la stabilizzazione del rapporto lavorativo a tempo indeterminato.

Un'inversione di rotta nel campo del ricorso a forme di lavoro diverse dal contratto a tempo indeterminato, ed un passo in avanti nel contrasto alla precarietà del lavoro, vanno compiuti con decisione, seppur nella consapevolezza di un contesto di crisi economica strutturale ancora in corso. Un contesto in cui il peggioramento diffuso delle condizioni di lavoro, sia nella parte normativa che in quella economica, spinge UNITÀ SINDACALE a cercare tutti i mezzi di contrasto possibili alla precarizzazione, soprattutto giovanile.

Nell'affrontare la tematica delle politiche attive per l'occupazione, non si può che partire dalla premessa al Cap. IV del CCNL 19 gennaio 2012, relativamente alla quale vanno individuate misure concrete, adeguate a dare piena attuazione ai contenuti.

*“Le Parti confermano che la strumentazione contrattuale in tema di politiche attive per l'occupazione è finalizzata:*





- *a non disperdere il patrimonio umano e professionale dei lavoratori e delle lavoratrici;*
- *a favorire l'occupazione stabile;*
- *a favorire le esigenze di flessibilità delle imprese che operano in un mercato aperto e competitivo, anche internazionale.*

*In coerenza con tali obiettivi le imprese valuteranno con la massima disponibilità la possibilità di confermare in servizio, alla scadenza, i lavoratori/lavoratrici assunti con contratti di lavoro non a tempo indeterminato."*

Va, inoltre, confermato l'impegno a non utilizzare le seguenti forme contrattuali: apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente, lavoro ripartito.

Vanno inserite tra le forme contrattuali non utilizzabili i contratti a progetto e le altre forme di collaborazione e di lavoro parasubordinato.

È necessario cancellare la disciplina di settore sul contratto di inserimento, abrogato dalla L. 92/2012.

Va fatta una profonda riflessione sull'efficacia della misura prevista dall'art. 46 del CCNL 19 gennaio 2012, introdotta al fine di favorire nuova occupazione, e pervenire, al termine del periodo transitorio di 4 anni, all'**abrogazione del "livello retributivo di inserimento professionale" (-18%)**, riportando così la retribuzione dei neoassunti all'effettivo livello retributivo corrispondente all'inquadramento di competenza, sin dall'assunzione.

Alla luce delle modifiche, in via di definizione, alla normativa vigente sui rapporti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 368/2001 e s.m.i.) e sull'apprendistato (D.Lgs. 167/2011 e s.m.i.), particolare attenzione va prestata a tali tipologie contrattuali, nell'ottica di individuare e definire soluzioni, a livello di contrattazione di settore, capaci di dare attuazione ai demands della legislazione

nazionale, e al contempo sia di anticipare l'evoluzione normativa, che di "resistere" ai cambiamenti che saranno apportati.

Al fine di favorire l'occupazione nel settore si ritiene molto importante **ripensare il ruolo ed il modello di finanziamento del F.O.C..**

Vanno ampliate le ipotesi per le quali si potrà far ricorso alle risorse annue residue (contratti di solidarietà espansivi e difensivi, sezione emergenziale del fondo di solidarietà), al fine di rafforzare l'occupazione, incentivare le nuove assunzioni e le stabilizzazioni.

Bisogna introdurre, nel meccanismo di finanziamento, un criterio che colleghi la quota versata dal Top Management (oggi individuata nel 4% e che va resa obbligatoria) al divario tra le retribuzioni presenti in azienda, fino a portare il contributo ad un livello massimo del 10% dell'ammontare complessivo delle retribuzioni dei Top Managers.

### **Contratto a tempo determinato**

Va finalmente introdotto, nella disciplina contrattuale concernente il lavoro a tempo determinato, un **limite quantitativo alle assunzioni a termine** espresso in termini percentuali rispetto al numero complessivo dei lavoratori dell'azienda con contratto a tempo indeterminato. Tale limite può ragionevolmente essere individuato nel **5%**, nelle aziende di medie e grandi dimensioni, e nel **10%** nelle banche più piccole. A tal fine, si può individuare la soglia dei 5.000 dipendenti quale criterio per individuare le dimensioni della banca.

In un settore quale quello del credito in cui la formazione, la professionalità e la specializzazione delle lavoratrici e dei lavoratori sono patrimonio irrinunciabile per l'azienda, è necessario ricondurre il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato ad effettive esigenze di carattere temporaneo: in tale ottica, dovrà essere contrattualizzato un perimetro entro il quale sia possibile stipulare



contratti di lavoro a tempo determinato che, comunque, **non potranno essere “a-causali”**.

Bisogna, infine, dare concreta attuazione, mediante una disciplina definita, all’art. 9 del D.Lgs. 368/2001 che demanda alla Contrattazione collettiva la definizione delle *“modalità per le informazioni da rendere ai lavoratori a tempo determinato circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell’impresa, in modo da garantire loro le stesse possibilità di ottenere posti duraturi che hanno gli altri lavoratori”* e di *“modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende”*.

In tema di successione di più rapporti a termine tra il medesimo lavoratore e la medesima azienda, è opportuno continuare a **prevedere periodi di intervallo tra i due rapporti di lavoro** rispettivamente di 10 o 20 giorni, in base alla durata inferiore o superiore a 6 mesi del contratto precedente.

### **Contratto di Apprendistato**

Va innanzitutto **mantenuta l’attuale disciplina concernente le nuove assunzioni** di apprendisti, contenuta nel comma 3 bis dell’art. 2 del D.Lgs. 167/2011: *“L’assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro”* e della previsione transitoria dell’art. 1, comma 19, della L. 28 giugno 2012, n. 92 che per un triennio ha abbassato tale soglia al 30%.

Va, inoltre, mantenuta invariata - anche attraverso una esplicita previsione a livello di settore - l’attuale forma scritta del piano formativo e vanno responsabilizzate le aziende in merito all’attuazione pratica dello stesso.

## **LA RESPONSABILITÀ DELLA LAVORATRICE E DEL LAVORATORE**

La crisi economica ed i numerosi scandali che hanno investito il mondo della finanza hanno comportato una maggiore attenzione a cui le banche sono sottoposte anche in termini di produzione legislativa e di controllo (es. MIFID).

Il proliferare di una moltitudine di normative, che hanno l’obbiettivo di fornire maggiore informativa e tutela per il cliente, si è tradotto in maggiori oneri e responsabilità a cui la banca è chiamata a rispondere.

Gli istituti bancari sono stati costretti a implementare la normativa interna ma, contemporaneamente, hanno incrementato le pressioni alla vendita. Questi maggiori oneri e responsabilità sono stati, di fatto, scaricati sulle lavoratrici e sui lavoratori senza che gli istituti di credito fornissero sufficienti risposte in termini di organizzazione del lavoro, informazione, formazione, assistenza e tutela legale.

UNITÀ SINDACALE ritiene indispensabile precisare che **eventuali errori od omissioni commessi**, spesso imputabili al caos lavorativo in cui le lavoratrici ed i lavoratori sono costretti ad operare (carenze di organici, continue sostituzioni tra ruoli diversi ed anche in differenti unità operative, indicazioni commerciali pressanti e spesso contraddittorie, scarsa formazione, pressioni commerciali esasperanti) **non possono e non devono essere loro imputati**.

La L. 231/01 sulla responsabilità amministrativa dell’impresa pone obblighi stringenti per escludere le aziende da responsabilità dirette. Alla luce della elevata quantità di informazioni, aggiornamenti e disposizioni cui è sottoposto quotidianamente il lavoratore, la **strumentazione tecnologica può risultare un fondamentale supporto** nelle varie operazioni con la clientela, limitando al minimo la possibilità di incorrere in errori operativi che comportino violazione di normative.



Fondamentale, anche, il ruolo dell'informazione, della formazione e dell'assistenza per le lavoratrici ed i lavoratori, che devono essere compiutamente resi edotti rispetto alle proprie mansioni, ai propri compiti, alle responsabilità, ai riferimenti gerarchici e di assistenza, alle caratteristiche dei prodotti finanziari e alle modalità di offerta alla clientela secondo le varie tipologie.

**L'informazione e la formazione devono essere continue e prevedere adeguati spazi temporali e logistici, durante il normale orario di lavoro,** che consentano alle lavoratrici ed ai lavoratori un corretto apprendimento, che dovrà essere assistito, attraverso tutor, e periodicamente verificato e aggiornato.

Su questi aspetti il CCNL dovrà fornire precisi riferimenti, che saranno poi tradotti e attuati in specifici accordi a livello aziendale e/o di gruppo bancario. Inoltre, dovrà essere **ampliata la copertura sulla responsabilità patrimoniale in favore dei colleghi** e prevista una **completa assistenza/tutela legale** a garanzia delle lavoratrici e dei lavoratori bancari nel caso in cui dovessero essere chiamati a rispondere del proprio operato di fronte alle autorità competenti.

## SALUTE E SICUREZZA

UNITÀ SINDACALE ritiene indispensabile ed inevitabile che il rischio rapina, lo stress lavoro-correlato e la differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi ed alla predisposizione delle misure di prevenzione, trovino idonee e specifiche previsioni normative all'interno del nuovo CCNL.

Tali materie dovranno, poi, essere oggetto di accordi applicativi con le Segreterie degli Organi di Coordinamento Aziendali e trovare spazio anche nell'ambito della Contrattazione di secondo livello.

## Lo stress lavoro-correlato e le differenze di genere

Non ci sorprende che anche in banca siano in forte aumento i fenomeni di stress lavorativo. Lo stress legato all'attività lavorativa è un malessere altamente diffuso; in Italia la percentuale di soggetti interessati da fenomeni di stress è superiore alla media europea (27% rispetto al 22%).

Il punto di partenza non può che essere l'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, al quale il D.Lgs. n. 81/2008 fa espresso riferimento, e che opera una netta distinzione tra stress sul lavoro e stress lavoro-correlato, riferendo quest'ultimo essenzialmente a tutti quei fattori direttamente correlati all'attività lavorativa, quali:

- l'organizzazione del lavoro (*pianificazione dell'orario di lavoro, grado di autonomia, grado di coincidenza tra esigenze imposte dal lavoro e capacità/conoscenze dei lavoratori, carico di lavoro, ecc.*);
- fattori ambientali (*esposizione ad un comportamento illecito, al rumore, al calore, a sostanze pericolose, ecc.*);
- comunicazione (*incertezza circa le aspettative riguardo al lavoro, prospettive di occupazione, un futuro cambiamento, ecc.*);
- fattori soggettivi (*pressioni emotive e sociali, sensazione di non poter far fronte alla situazione, percezione di una mancanza di aiuto, ecc.*).

La Commissione Consultiva ha elaborato un documento finale nel Novembre 2010 e, successivamente il 18.11.2011, è stata emanata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali una circolare dove, tra l'altro, si stabilisce che dall'1.1.2011 le aziende devono effettuare la valutazione dello stress lavoro-correlato riportandone i risultati sul DVR (Documento Valutazione Rischi).

È stato stabilito, inoltre, che possono essere causa di stress lavoro-correlato anche fusioni, riconversioni, cessioni, accorpamenti, esodi,





outsourcing, precarietà, pressioni commerciali, sanzioni, ritmi, carichi di lavoro, percorsi di carriera, violenze, molestie etc.

È del tutto evidente che per fronteggiare e prevenire il rischio di stress da lavoro-correlato, le Aziende si debbano dotare di una struttura e di un'organizzazione adeguata, capace di intercettare e valutare tutte le situazioni che sono in grado di generarlo.

Il tema dello stress da lavoro correlato dovrà trovare adeguata collocazione nel Contratto di secondo livello e/o in accordi ad hoc al fine di condividere le **linee guida per la prevenzione e la gestione dei fenomeni di stress da lavoro correlato**.

Si è andato sempre più affermando un sistema di organizzazione del lavoro che, come sostenuto in letteratura economica, scivola sempre più massicciamente verso il processo incrementale del *“più incentivi, più stress, più competizione, più pressione, più controlli, più conflitti di interessi”*.

Le profonde trasformazioni del mercato del lavoro negli ultimi due decenni (a partire dal c.d. Pacchetto Treu del '97, in particolare) e la crisi economica che ha investito le economie avanzate, sono dunque all'origine di un accrescimento delle tensioni in grado di incidere negativamente sul benessere nei luoghi di lavoro.

Secondo la guida operativa sulla “Valutazione e gestione del rischio da stress da lavoro correlato” redatta dal Comitato Tecnico Interregionale delle ASL (PISLL), si registra un costante incremento delle situazioni di disagio lavorativo: si stima, infatti, che tra il 50 ed il 60% delle giornate di assenza sia dovuto allo stress lavorativo.

Il costo sociale è stimato in Europa in 20 miliardi di euro ed ogni anno sono 40 milioni i lavoratori che accusano disturbi per stress correlato al lavoro e, fra le varie cause, massima incidenza assume la pressione temporale del “fare tanto in poco tempo”.

Considerare il problema dello stress sul lavoro, può voler dire una maggiore efficienza ed un deciso miglioramento delle condizioni di

salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le aziende, i lavoratori e la società nel suo insieme.

Effetti dello stress sono riscontrabili nella sfera psico-fisica dell'individuo, con potenziale conseguenza di stili di vita e lavorativi negativi (ad esempio aumento dell'assenze, peggioramento della qualità del lavoro, dei rapporti con i colleghi, adozione di comportamenti scorretti con aumento di incidenti ed infortuni).

Puntuale riferimento dovrà essere fatto ai contenuti del D.Lgs. 81/2008, laddove si dedica particolare attenzione alla **valutazione del rischio da stress lavoro-correlato** con l'inserimento, all'interno dell'articolo 28 che definisce l'oggetto della valutazione del rischio, di uno specifico riferimento in tal senso.

Tale attività non può essere liquidata a semplice adempimento amministrativo, perché una maggiore efficienza e una attenta tutela della salute dei lavoratori e degli ambienti di lavoro, comportano grandi vantaggi in termini organizzativi ed economici.

Andranno inseriti, valutati e misurati costantemente, al fine di monitorare il livello di benessere lavorativo, i vari eventi sentinella come: le giornate di malattia, la rotazione del personale, i trasferimenti, le modifiche dei sistemi produttivi od informatici, le distanze chilometriche percorse dal personale per recarsi al lavoro, fino alle lamentele dei lavoratori.

Le banche dovranno dotarsi anche di un servizio che studi ed ottimizzi la tematica della mobilità per migliorare il livello di benessere lavorativo e di impatto ecologico.

Come la normativa afferma con chiarezza, ed in specifico nel documento elaborato dalla Commissione Consultiva permanente per la sicurezza approvato dal Governo il 17.11.2011, **l'obiettivo è la prevenzione**. Sono molte le indicazioni che vengono fornite e che dovranno costituire un importante





patrimonio per il prossimo rinnovo contrattuale.

Questo rinnovo contrattuale deve rappresentare, inoltre, un momento di svolta anche con riferimento alle differenze di genere, recependo la forte spinta, l'interesse e l'impegno promosso a tutti i livelli nelle strategie dell'Unione Europea e che anche in Italia ha trovato una concretizzazione sempre all'interno del D.Lgs. 81/2008 (art. 28), affinché, oltre allo stress lavoro correlato, ci sia anche ***“la considerazione della differenza di genere in relazione alla valutazione dei rischi e alla predisposizione delle misure di prevenzione”***.

La corretta analisi ed applicazione degli strumenti di prevenzione dei rischi connessi alla differenza di genere e dell'impatto delle politiche di salute e sicurezza, sono elementi che favoriscono il miglioramento delle condizioni di lavoro e di produttività e il raggiungimento del bene-essere organizzativo fondamentale per la crescita di ogni azienda.

### **Rischio Rapina**

In questi ultimi anni il “rischio rapina” è stato oggetto di incontri e confronti tra il Comitato Tecnico Interregionale delle ASL (PISLL), l'ABI ed i Sindacati fino a produrre il documento denominato “Linee d'indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine”, documento condiviso dalle parti ed oggetto di ulteriori approfondimenti successivi alla sua presentazione.

Sempre recentemente ed in seguito a quanto disposto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/08, il Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro ha presentato la guida operativa riguardante la “valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato”.

Il bagaglio di esperienze delle RR.SS.AA. ed il ruolo che esse possono svolgere riguardo il rischio rapina, proprio attraverso la conoscenza diretta del territorio e delle

lavoratrici e dei lavoratori presenti all'interno delle agenzie, va utilizzato e valorizzato attraverso un loro **maggiore coinvolgimento sulla prevenzione ed una dettagliata informativa sugli eventi criminosi**.

Questo tema, che presenta aspetti delicati ed è connotato da una significativa pericolosità anche per la clientela presente all'interno dei locali, va affrontato mediante un'imprescindibile intensificazione del confronto con il Sindacato a tutti i livelli.

Massima attenzione andrà riposta anche nella scelta dei dispositivi di sicurezza che troppo spesso ottengono il risultato di salvaguardare il patrimonio, esponendo però i colleghi ed i clienti a rischi enormi e non tollerabili, dovuti alla ritardata o mancata disponibilità del contante.

Il nuovo CCNL dovrà quindi prevedere che le RR.SS.AA. dell'unità produttiva in cui ha avuto luogo una rapina o tentata rapina, vengano informate dalla Direzione locale dell'accaduto in tempo reale attraverso apposita relazione. Qualora non fossero presenti RR.SS.AA., si informerà la Segreteria dell'Organo di Coordinamento.

Sempre per quanto attiene il “rischio rapina”, in apposito incontro dovrà essere fornita alle Segreterie degli Organi di Coordinamento **dettagliata informativa riguardante gli eventi criminosi avvenuti o tentati nelle agenzie**.

Anche la **valutazione delle tentate rapine** va fatta in modo sistematico ed approfondito, poiché il risultato di aver salvaguardato il patrimonio, espone comunque clienti e colleghi a rischi e danni per la salute sia psichica che fisica non più sopportabili e sicuramente degni di attenzione.

Tenendo conto e partendo proprio dal documento elaborato dal Comitato Tecnico Interregionale PISLL - “Linee d'indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine” - le aziende si devono impegnare a rivedere con le Organizzazioni Sindacali gli attuali accordi in materia di sicurezza e, in particolare, sul “rischio rapina”.



Per UNITÀ SINDACALE il massimo impegno va diretto nel ricercare tutte le misure antirapina che, anche attraverso una sapiente combinazione tra di esse, garantiscano il miglior risultato possibile.

È indispensabile che, attraverso una puntuale formazione e chiare disposizioni aziendali, i colleghi siano a conoscenza che durante l'evento criminoso vanno assunti determinati comportamenti, tutti orientati verso l'incruenta conclusione della rapina e l'uscita dei rapinatori. Per questo motivo andranno rimosse dalle agenzie tutte le strumentazioni di allarme collegate alle Forze dell'Ordine non protette.

Bisogna riflettere sul fatto che è sempre più diffusa l'apertura di filiali con organico composto da 2 o 3 lavoratori, e questo comporta un evidente aumento delle possibilità di avere agenzie presidiate, anche solo momentaneamente, da una sola persona, con innegabili pericoli sia per la sua incolumità che per la sua salute (es. rapine, incendi, emergenze, malori, ecc...).

Dovrà essere previsto, per tali motivazioni, **esplicito divieto, senza possibilità di deroga, di aprire al pubblico agenzie con all'interno un solo addetto.**

Dovranno, inoltre, essere previsti appositi incontri periodici con le OO.SS., oltre a quelli previsti con gli RR.LL.SS. al fine di valutare la situazione nelle varie unità produttive, nonché l'efficacia dei programmi e degli interventi concordati.

### **Videoterminalisti**

Bisogna dare adeguata interpretazione alla definizione di "videoterminalista", affinché tutti coloro che svolgono la propria attività professionale avvalendosi prevalentemente del videoterminale, siano destinatari delle tutele previste dalla normativa vigente.

In particolare, tutte le lavoratrici ed i lavoratori che svolgono la propria attività professionale quotidiana in una postazione

dotata di videoterminale devono avere diritto ad essere sottoposti a **visita oculistica.**

## **ASSETTI PROFESSIONALI**

### **Aree Professionali e Quadri Direttivi**

Il recupero di identità e ruolo del lavoratore bancario, l'affermazione del valore del suo lavoro e della sua professionalità, costituiscono un aspetto essenziale di questo rinnovo contrattuale.

I continui e veloci cambiamenti che si susseguono nel nostro Settore e la necessità di essere preparati a rispondere con efficacia ad un mercato in costante evoluzione, devono costituire motivo per puntare con decisione e convinzione alla valorizzazione delle "risorse umane". Investire sulla professionalità delle donne e degli uomini che lavorano in banca è la migliore risposta che il Sistema del Credito può dare al nostro Paese e non, certamente, proseguire sulla strada di una crescente destrutturazione ed impoverimento economico, professionale e normativo della categoria.

Per tutti questi aspetti, il concetto della formazione continua per tutto l'arco del percorso lavorativo rimane un principio ineludibile e fondamentale per la tenuta stessa di tutto il Sistema.

Occorre, inoltre, tornare a fare chiarezza nella definizione delle mansioni svolte da ogni lavoratrice e lavoratore, impedendo confusioni di ruolo e responsabilità.

Ed è proprio il senso di responsabilità che, a fronte delle continue pressioni lavorative e commerciali e del sempre più frequente blocco delle prestazioni straordinarie (determinato dalla ricerca di contenimento del costo del lavoro), che spesso portano il lavoratore bancario a protrarre la prestazione lavorativa oltre l'orario di lavoro, senza il riconoscimento del giusto compenso, previsto da Leggi, Accordi e Contratto.

**Al fine di evitare la sempre più diffusa abitudine di tenere riunioni di lavoro durante**



**la pausa pranzo dovrà essere garantito il rispetto del divieto di tenere riunioni di lavoro durante l'intervallo**, e comunque al di fuori dell'orario di lavoro, che comportano un aumento dello stress ed un avvilimento della dignità del lavoratore.

Il lavoro bancario cambia e spesso necessita di livelli di responsabilità e professionalità sempre più elevati ed a tutto ciò devono corrispondere i giusti riconoscimenti economici tabellari. Questo aspetto non può essere sostituito o confuso con il sistema incentivante o con interventi *ad personam*.

Dovranno essere individuati, attraverso la negoziazione aziendale, **percorsi professionali e di carriera legati alle mansioni svolte**, che permettano con trasparenza, attraverso il riconoscimento della professionalità, il dovuto recupero salariale ed il giusto inquadramento.

**Vanno contrattati e determinati in azienda i profili professionali** corrispondenti a tutti i diversi livelli dei Quadri e le posizioni connesse ai ruoli chiave, anche con riferimento al personale delle Direzioni Generali.

**I preposti a succursale devono necessariamente essere Quadri Direttivi**, così come gli incaricati quali **Amministratori di Sistema** ai sensi del Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 27/11/08, recepito nella G.U. n.300 del 24/12/08.

**Il riconoscimento del maggior tempo lavorato per i Quadri Direttivi deve trovare modalità certe di individuazione e remunerazione** attraverso apposita negoziazione da tenersi a livello aziendale. Si tratta di attuare un principio inderogabile sancito anche dalla nostra Costituzione:

**il lavoro deve sempre essere retribuito.**

L'attuale sistema non ha funzionato. Il concetto di autogestione dell'orario di lavoro può avere una sua valida applicazione ma non può, certamente, causare il mancato

pagamento delle ore lavorate e non recuperate.

Nel caso di sostituzione di posizioni di Quadri Direttivi 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.**

L'ABI invoca continuamente una maggiore adattabilità/disponibilità/flessibilità da parte dei lavoratori, ma sempre a senso unico, senza riconoscimento alcuno, senza rendere esigibile la possibilità di effettuare rotazioni di mansione, a causa dei sempre maggiori carichi operativi in condizione di organici inadeguati. È, quindi, necessario individuare a livello nazionale un meccanismo che renda effettivamente applicabile tale previsione.

Nella distribuzione dell'orario di lavoro, soprattutto laddove si preveda l'organizzazione su turni, si dovrà garantire **l'effettiva fruizione dell'intervallo**, salvaguardando la durata della pausa prevedendo il relativo scostamento dell'intervallo dalla chiusura/riapertura al pubblico.

## **CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**

### **Il ruolo del contratto di secondo livello**

Il Contratto Collettivo Nazionale, anche in conformità delle previsioni contenute nell'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 per l'attuazione dell'Accordo-Quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009, dell'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011, dell'Accordo quadro sugli assetti contrattuali – Regole per un contratto sostenibile del 24 ottobre 2011, delle Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia del 16 novembre 2012, del Protocollo d'intesa del 31 maggio 2013, del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014, dovrà **rilanciare la Contrattazione di secondo livello.**



Il secondo livello della contrattazione, che nel settore del credito trova nel livello aziendale e di gruppo la sua attuazione, deve vedere confermato il proprio ruolo di riconoscimento di diritti, tutele ed incentivi, **ulteriori** rispetto alle previsioni del Contratto Nazionale, oltre che di normazione di dettaglio di quanto delegato dal Contratto Nazionale che si conferma nella propria funzione di garante dell'unitarietà e dell'uguaglianza dei trattamenti economici e normativi, comuni per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori del settore, e per tutte le aree geografiche del Paese.

Deve, al contempo, trovare nuovo slancio per **affermare le peculiarità delle singole realtà aziendali e per valorizzare le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori.**

In tale ottica, la Contrattazione di secondo livello, che deve essere adeguatamente **incentivata fiscalmente** dai provvedimenti normativi nazionali, deve rappresentare il luogo in cui le parti, attraverso un confronto costruttivo, mirino all'individuazione dei punti di forza del contesto produttivo e, attraverso il giusto riconoscimento dell'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori, ne innalzino la produttività e l'efficienza.

### **Negoziazione e Partecipazione**

Per rendere effettiva la funzione propulsiva della contrattazione di secondo livello, è necessario che si conducano nell'ambito della condivisione tutte le materie delegate dal contratto nazionale, escludendo al contempo sia funzioni meramente informative, sia poteri di veto, attraverso meccanismi di responsabilizzazione delle parti, anche in prospettiva di una approfondita valutazione sull'introduzione di meccanismi di *governance* delle aziende improntate al **modello duale**, con la partecipazione di Rappresentanti delle lavoratrici e dei lavoratori nei Consigli di Sorveglianza.

Al tempo stesso, vanno esplorati, congiuntamente dalle parti, i meccanismi di

**partecipazione agli utili e quelli di partecipazione al capitale.**

### **Materie della contrattazione di secondo livello**

Le materie già delegate dal CCNL vigente vanno confermate: Premio Aziendale, garanzie volte alla sicurezza del lavoro, tutela delle condizioni igienico sanitarie nell'ambiente di lavoro, assistenza sanitaria, previdenza complementare.

Anche i temi relativi agli inquadramenti ed ai percorsi professionali, ai sistemi incentivanti e premianti, alla gestione di nuove forme di flessibilità ed all'orario di lavoro, nonché la mobilità territoriale, dovranno trovare spazio nella contrattazione di secondo livello. Sulla **mobilità territoriale, bisognerà prevedere dei livelli minimi di copertura nazionale** per quelle realtà ove non vi è o non è possibile avere trattativa decentrata.

Specifico spazio va riconosciuto all'applicazione e gestione degli orari lavorativi in funzione dei nuovi modelli organizzativi, alla distribuzione dei turni e all'impatto che gli stessi hanno sulle condizioni e sui carichi di lavoro.

### Percorsi professionali

La Contrattazione di secondo livello dovrà prevedere idonei iter formativi finalizzati alla crescita professionale delle lavoratrici e dei lavoratori, tendenti alla piena valorizzazione delle attitudini personali, in una logica di sviluppo armonico, nel rispetto delle pari opportunità e con particolare attenzione al passaggio tra le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, oltre che al cambiamento di mansioni. In parallelo alla crescita professionale vanno individuati percorsi di carriera chiari, definiti e condivisi, focalizzati sui ruoli ricoperti.

**È necessario sottoporre alla contrattazione tra le parti i profili professionali corrispondenti a tutti i diversi livelli dei**





## Quadri Direttivi e le posizioni connesse ai ruoli chiave.

### Sistemi incentivanti

I sistemi incentivanti, necessariamente correlati ad obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati al gruppo di lavoro e, dunque, orientati alle performance di gruppo e non individuali, saranno definiti dalla Contrattazione di secondo livello secondo principi di oggettività, trasparenza e certezza.

Vanno individuati opportuni criteri per rilevare e riconoscere **i contributi indiretti dei colleghi al raggiungimento del risultato affinché tutti possano percepire l'incentivo.**

### Premio Aziendale

Il Premio Aziendale, in conformità delle previsioni dell'Accordo Interconfederale del 15 aprile 2009, dovrà essere *“calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa”*. Le caratteristiche del Premio Aziendale devono essere *“tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge”*.

Sarà compito delle parti esaminare *“preventivamente le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda”*.

Infine, *“gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio variabile saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente assicurando piena trasparenza sui parametri assunti ed il rispetto*

*dei tempi delle verifiche ed una approfondita qualità dei processi di informazione e consultazione”*.

### Garanzie volte alla sicurezza del lavoro

Le materie relative al “rischio rapina” e allo “stress lavoro correlato” dovranno trovare specifica disciplina all'interno del contratto di secondo livello. In particolare si dovrà tener conto del documento elaborato dal Comitato Tecnico Interregionale PISLL - “Linee d'indirizzo per prevenire o ridurre i danni fisici e psichici dei lavoratori bancari correlati alle rapine” e di quello del Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro, in applicazione di quanto disposto dall'art. 28 del D.Lgs 81/08, “Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato”. In tal senso va analizzata dalle parti l'introduzione in Azienda di **nuove tecnologie e metodologie di rilevazione dati** per verificarne preventivamente l'impatto in termini di condizioni e qualità del lavoro e per **escludere forme di controllo** diverse rispetto a quanto previsto dalla legge. Si ritiene altrettanto fondamentale una valutazione bilaterale dei dati emergenti dalle analisi del clima aziendale al fine di condividere ed attuare i necessari interventi correttivi.

### **Capacità derogatoria della Contrattazione di secondo livello**

Il contratto aziendale deve esprimere tutta la propria potenzialità nel valorizzare le peculiarità e le specificità della realtà produttiva entro la quale si esplica, anche adattando la regolamentazione delle materie delegate allo specifico contesto aziendale.

**Il ricorso alle deroghe in peius** alla Legge - previste dall'art. 8 del D.L. 138/2011 - non deve essere ammesso; mentre le deroghe al CCNL **dovranno rappresentare un'assoluta eccezione** per far fronte ad effettive situazioni di crisi, ed i relativi accordi dovranno essere sottoposti all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori.



## DIRITTI SINDACALI

È necessario confermare la **garanzia del diritto di assemblea per le lavoratrici ed i lavoratori**.

A tal fine, è necessario che il CCNL demandi alla contrattazione di secondo livello la regolamentazione delle modalità di effettuazione delle **assemblee dei lavoratori nei casi di attuazione dell' "orario esteso"**.

Bisogna, inoltre, affrontare la materia dei **diritti sindacali dei lavoratori distaccati**. L'istituto dovrà prevedere che, al momento della sua messa in atto, vi sia una esplicita indicazione relativamente all'esercizio dei diritti sindacali da parte del lavoratore che viene a trovarsi in questa nuova, ancorché temporanea, situazione lavorativa.

I criteri potranno essere individuati anche nella Contrattazione di secondo livello, in modo da garantire l'effettività del diritto di rappresentanza all'Organizzazione Sindacale di riferimento.

## CLIMA AZIENDALE E WORK-LIFE BALANCE

Le Parti Sociali concordano sul fatto che le attività per promuovere la salute e il benessere comprendono piani specifici per sostenere la "salute sui luoghi di lavoro", come i **check-up medici di prevenzione**, le **linee guida in materia di molestie sessuali e psicologiche** nonché iniziative per scongiurare la sindrome del *burn-out*. Così come concordano che le politiche per l'invecchiamento attivo sono preziosi contributi per promuovere l'equilibrio tra vita professionale e privata.

Le Parti Sociali riconoscono che esiste una vasta gamma di servizi per i lavoratori del settore finanziario per promuovere salute, sicurezza e benessere sul lavoro.

Le misure per **ottimizzare il work-life balance** (orario di lavoro flessibile, lavoro a domicilio, congedi parentali e altre politiche di welfare) dovrebbero essere incluse con un nuovo approccio alla cura delle persone.

UNISIN è impegnata da tempo nello studio e ricerca di strumenti idonei a favorire l'affermazione concreta e la diffusione di queste tutele ed opportunità.

Sarebbe quindi utile, laddove necessari, utilizzare uno strumento di analisi dello stress da lavoro correlato utilizzandolo in casi specifici in cui i lavoratori dovessero essere sottoposti a rischi non calcolati o considerati dalle aziende poco sensibili.

UNISIN propone di introdurre nel CCNL una forma di **aspettativa retribuita di un anno**. Tale istituto, che nei dettagli sarà normato dalle parti a livello aziendale, potrà prevedere il ricorso, almeno per una prima parte della sua durata, alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà del Credito, e quindi a costi invariati per le aziende, attraverso la "sospensione di attività", cui si potrà aggiungere un contributo a carico dell'azienda, che potrà anche essere recuperato negli anni successivi al rientro al lavoro.

## RIVENDICAZIONE ECONOMICA

- **Incremento stipendio del 6,05% per copertura inflazione.**
- **Spostamento di €. 50,00 mensili dal salario variabile alla retribuzione fissa.**
- **Incremento della previdenza complementare per giovani, precari e lavoratori più deboli – minimo 4%.**
- **Innalzamento LTC ad € 180,00.**

Va confermata e data immediata attuazione alla previsione già contenuta nel comma 3 dell'art. 45 del CCNL 19 gennaio 2012, concernente la tabellizzazione dell'EDR, a far data dal 1° luglio 2014.

Allo stesso modo, va abbandonato il congelamento degli scatti di anzianità sancito dall'ultimo comma degli artt. 85 e 95 del CCNL del 19 gennaio 2012 fino al 31 luglio 2014, e la



loro maturazione ricomincerà a decorrere regolarmente dal 1° agosto 2014.

Va portata ad esaurimento la misura prevista dal comma 6 dell'art. 81 del CCNL 19 gennaio 2012, relativa alla computabilità delle sole voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare ai fini del TFR, prevista fino al 31 dicembre 2014. A partire dal 1° gennaio 2015, dunque, tutte le voci retributive dovranno essere computate ai fini del TFR e della previdenza complementare.

Bisogna recuperare l'inflazione registrata a partire dal 2011 (in quanto periodo di inflazione non recuperato nel precedente CCNL), che, utilizzando l'indice IPCA, si è attestata al 2,6% per il 2011, al 3,2% per il 2012, all'1,2% per il 2013, e si stima in un valore dello 0,45% per i primi sei mesi del 2014 (intero periodo di vigenza del CCNL 2012). Per un valore complessivo del 7,45%, riferito alla figura media (3<sup>a</sup> Area, 4° livello, 7 scatti di anzianità).

Inflazione reale IPCA			
2011	2012	2013	2014 (Primo semestre)
<b>2,6%</b>	<b>3,2%</b>	<b>1,2%</b>	<b>0,45%</b>

Gli incrementi retributivi riconosciuti con il CCNL 2012 sono stati pari, invece, al 6,05%. È necessario, dunque, recuperare un differenziale tra inflazione prevista ed inflazione reale nella misura del **1,40%**.

Si deve, inoltre, prevedere una copertura dell'inflazione prevista per il periodo di vigenza del prossimo CCNL, che è stimabile al **4,65%**, e così distribuita negli anni di vigenza del prossimo CCNL:

Inflazione prevista			
2014 (Secondo semestre)	2015	2016	2017 (Primo semestre)
<b>0,45%</b>	<b>1,8%</b>	<b>1,5%</b>	<b>0,9%</b>

In complesso, l'incremento di stipendio richiesto per la copertura dell'inflazione reale e per la copertura dell'inflazione attesa per il

periodo di vigenza del prossimo CCNL, si attesta al **6,05%**.

Per la figura media (3<sup>a</sup> Area, 4° livello, 7 scatti di anzianità, il cui reddito lordo annuo di riferimento è pari ad €. 37.995,75), l'aumento richiesto è, quindi, di **€ 177,00** lordi mensili, riparametrati sui diversi livelli retributivi.

UNITÀ SINDACALE propone, inoltre, di **incrementare la voce stipendio attraverso il prelievo di una quota del sistema incentivante e del salario variabile**, che sarà così riconosciuta a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori. UNISIN quantifica questo **"salario professionale" in € 50,00** lorde mensili per la figura media (3<sup>a</sup> Area, 4° livello, 7 scatti di anzianità), riparametrate sulla base della scala parametrica.

È, altresì, necessario prevedere un **incremento**, che potrà anche essere definito a livello aziendale, del contributo datoriale alla **previdenza complementare per i più giovani, per i precari e per le fasce di lavoratori più deboli**, fissando nel CCNL per tali categorie una quota minima del **4%**.

UNISIN richiede, altresì, l'incremento della quota annua a carico delle imprese della copertura Long Term Care, dai €. 100,00 attuali ad **€ 180,00** per ciascun lavoratore.

*Unità Sindacale Falcri Silcea*

*Viale Liegi, 48/B*

*00198 Roma*

*Tel. 06 84 16 336*

*Fax 06 84 16 343*

*www.unisin.it*

*segreteria@unitasindacale.it*