



Un Contratto per la difesa dell'occupazione e per la valorizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori all'interno di un nuovo modello di banca al servizio del Paese

Il rinnovo del Contratto Nazionale è il momento più importante per la Categoria, non solo per la salvaguardia dei livelli occupazionali e del potere d'acquisto dei salari, ma per il futuro stesso delle lavoratrici e dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.

Infatti, in ragione della crisi che si protrae da oltre sei anni e non è ancora conclusa e dei prossimi impegni del settore rivenienti dalle disposizioni della vigilanza europea, il rinnovo del Ccnl si colloca in una fase decisiva e storica del riassetto complessivo del sistema creditizio e finanziario italiano, in cui il Paese rivendica la necessità di un nuovo modello di banca al servizio dell'economia reale.

La situazione del Paese

Per affrontare il rinnovo del Ccnl ABI non si può che partire dalla crisi e dal suo impatto sociale devastante. Dal 2008 in Italia la produzione industriale è calata del 25%. e si sono persi 1,5 milioni di posti di lavoro. Le famiglie si sono progressivamente impoverite. La disoccupazione giovanile ha toccato i livelli massimi storici superando il 42%: risulta ben chiaro chi stia pagando il prezzo più alto.

Le parti sociali sono chiamate a confrontarsi con queste dinamiche recessive, partendo dall'assunto che le banche sono e devono essere parte della soluzione dei problemi che la crisi ha portato.

La situazione del settore

I livelli di Roe sono passati dal 12 % medio del 2007 allo 0,1 % medio del 2013 e non è prevista per il prossimo triennio una significativa inversione di tendenza.

La forte contrazione della redditività è in gran parte riconducibile ai crediti deteriorati: mai nel passato si sono registrati livelli di credito in sofferenza così elevati, che hanno nei fatti assorbito gli utili delle banche.

I sistemi di valutazione automatizzata del rischio, attraverso l'attribuzione di rating alla clientela, hanno dunque mostrato tutta la loro inefficienza nella gestione delle complessità generate da una fase di instabilità economica, affrontabile solo facendo ricorso alla valorizzazione delle competenze professionali e dell'esperienza del personale preposto alla gestione degli affidamenti .

Sono, comunque, i soggetti con affidamenti maggiori che hanno generato la maggior parte delle sofferenze (il 2% della clientela ne determina circa la metà): sono, quindi, evidenti le responsabilità in capo al "top management" delle banche.

Prosegue peraltro la "stretta creditizia" nei confronti di famiglie ed imprese: il credito si riduce a ritmi superiori al 4%; la tenaglia tra i bassi tassi ed il costo del rischio sposta la convenienza delle banche verso gli investimenti finanziari.

I banchieri, in questi anni, hanno rivolto la loro attenzione in modo preponderante alla riduzione dei costi, in particolare a quelli del personale, trascurando la ricerca di nuovi ricavi attraverso l'innovazione dei servizi alla clientela.

Anche la riduzione del numero degli sportelli fa parte delle politiche di riduzione delle spese.

Ne consegue che il numero dei dipendenti, nei cinque anni della crisi, e' passato da 338 mila a meno di 308 mila, con uscite complessive, comprese quelle già previste entro la fine del 2015, che coinvolgono quasi 40 mila colleghi. Basti pensare che solo gli accordi stipulati negli ultimi due anni nei primi 15 gruppi bancari hanno portato in esodo volontario e contrattato circa 28mila dipendenti.

Il "trend" indica che, a breve, si scenderà sotto i 300.000 dipendenti e questo significherà meno posti di lavoro e maggiore disoccupazione, soprattutto per i giovani. Occorre invertire la rotta!

Il sindacato vuole confrontarsi con i banchieri per un nuovo modello di banca che favorisca nuovi servizi, più ricavi ed un sostegno reale all'economia del paese!

Le Banche hanno avuto benefici

Senza negare le difficoltà determinate anche dalla congiuntura economica sfavorevole, è corretto tenere conto del fatto che le Banche hanno recentemente avuto alcuni benefici importanti.

La nuova disciplina sulla deducibilità delle rettifiche su crediti deteriorati determinerà, infatti, un vantaggio stimabile in 3,7 miliardi di euro nel periodo.

Per le banche coinvolte, inoltre, la rivalutazione delle quote della Banca d'Italia comporta un rafforzamento patrimoniale per complessivi 7, 5 miliardi di euro.

Le Banche al servizio del Paese

Il Paese necessita di un sistema bancario orientato al credito industriale ed alla finanza corporate; devono essere implementate le attività di consulenza, per il rilancio della piccola impresa, le Start Up e i distretti industriali.

Bisogna allargare l'offerta di servizi con attività di consulenza e assistenza fiscale, legale ed amministrativa, oltre che nel campo dell'intermediazione immobiliare.

E' necessario che il sistema creditizio si occupi più di credito all'economia reale che di finanza speculativa, soprattutto per i 4 milioni di piccole imprese che patiscono la competizione internazionale e stanno chiudendo al ritmo impressionante di 70 al giorno!

Qualità e innovazione tecnologica: una grande opportunità.

Vogliamo una banca attenta alla qualità nel rapporto di consulenza erogato agli oltre 40 milioni di clienti. Il miglioramento dell'offerta non può limitarsi all'implementazione tecnologica. Siamo convinti che la banca multi canale e l'utilizzo dei nuovi sistemi informatici siano straordinarie opportunità; tuttavia, quello che ancora fa la differenza, è il contatto diretto, basato su un rapporto di fiducia tra la banca, ossia il bancario con il suo bagaglio di reputazione professionale, e il cliente.

Questo significa che il bancario resta centrale e insostituibile anche in un nuovo modello di banca.

Se dunque nuova tecnologia, pur necessaria, e nuovi servizi, significano tagli al personale ed al

salario, noi non ci stiamo! E' un'idea vecchia, già contraddetta dalla storia, che contrasteremo con tutte le nostre forze.

Occorre piuttosto uno straordinario coinvolgimento di tutte le lavoratrici ed i lavoratori del settore, per l'ampliamento e lo sviluppo delle professionalità e per il miglioramento dei servizi e dei prodotti offerti.

E' necessaria una banca più attenta alla qualità, capace di ascoltare, indirizzare e assecondare le nuove esigenze della clientela, con maggior specializzazione a livello territoriale e settoriale: per realizzarla occorrerà un piano straordinario di formazione, anche utilizzando il Fondo di settore per l'Occupazione e la parte ordinaria del Fondo di Solidarietà appena rinnovato, a supporto degli strumenti che la contrattazione nazionale e di secondo livello hanno realizzato in questi anni, a conferma di quanto sia necessario consolidare relazioni sindacali moderne e innovative.

Tutto ciò contribuirà al rilancio del sistema bancario italiano!

Quale contrattazione?

In questo quadro, il rinnovo contrattuale non solo è possibile, ma necessario.

Il nuovo CCNL deve affermare l'assoluta priorità dell'occupazione e la difesa del potere d'acquisto delle retribuzioni; deve essere riservata particolare attenzione alle politiche di solidarietà, al rafforzamento dell'area contrattuale ed alla contrattazione di secondo livello.

In particolare, va riscritto e meglio strutturato il capitolo relativo all'area contrattuale, per renderlo funzionale al mantenimento delle attività nel perimetro del credito.

A livello aziendale e di gruppo occorre pensare ad una contrattazione integrata con quella nazionale, a partire dalle trattative sulla congruità dei Piani industriali, in un'ottica di contrasto al fenomeno delle esternalizzazioni, con l'individuazione di soluzioni alternative anche di tipo organizzativo, in funzione della salvaguardia dei livelli occupazionali.

Il secondo livello di contrattazione deve quindi essere rafforzato in coerenza con un livello contrattuale nazionale in grado di difendere e valorizzare pienamente la categoria dei bancari.

Chiediamo ai Banchieri...

Chiediamo ai banchieri di ridurre i costi puntando – innanzitutto – sulla riduzione delle consulenze e su un significativo ridimensionamento dei compensi riconosciuti al top management.

Chiediamo ai banchieri che i compensi per il top management non superino il rapporto 1 a 20 rispetto al salario medio dei lavoratori della categoria e che eventuali eccedenze siano assoggettate a contribuzione maggiorata al Fondo per l'occupazione (FOC) nella misura del 5%.

Chiediamo ai banchieri un confronto aperto sul modello di banca.

Sul tema, stiamo predisponendo una nostra proposta, che sarà declinata in un documento articolato predisposto con autorevoli esperti in materia: lo rappresenteremo non solo ai lavoratori, ma anche alla clientela e, più in generale, all'opinione pubblica.

Chiediamo ai banchieri relazioni industriali più avanzate, sulla base di un protocollo di sistema adeguato; chiediamo un modello di banca, che preveda forme di partecipazione, di sorveglianza e di

controllo dal basso di lavoratrici e lavoratori e dei loro rappresentanti; chiediamo maggiori chiarezza e coerenza a partire dai piani industriali.

Chiediamo ai banchieri un rinnovo coerente del CCNL in linea con un sistema bancario capace di operare nell'interesse del Paese, che tenga al centro del proprio progetto le lavoratrici ed i lavoratori, la difesa dei diritti e dei livelli occupazionali, perché abbiamo tutti la consapevolezza che dalla crisi si esce rilanciando le banche, con la collaborazione ed il rispetto di coloro che ci lavorano e non contro di essi.

1. TUTELA DELL'OCCUPAZIONE

In tema di occupazione, vanno individuati nuovi strumenti diretti alla difesa dell'occupazione esistente.

Allo stesso modo vanno resi più incisivi gli strumenti diretti a promuovere la nuova e buona occupazione.

FOC- Fondo nazionale per l'occupazione

Una delle principali novità introdotte col CCNL del 2012 è stata la creazione del Fondo per l'Occupazione di settore, che ha visto aggiungersi al contributo dei lavoratori il versamento, da parte delle banche, di ulteriori importi pari al 4% della retribuzione percepita dai top manager.

Oggi confermiamo la validità di questo strumento, frutto di una scelta lungimirante, che potrà essere sempre più incisivo nel sostegno a nuove assunzioni ed alla loro successiva trasformazione in contratti a tempo indeterminato.

Il regolamento di applicazione del FOC, condiviso da OOSS ed ABI (Il Fondo è costituito come un Ente Bilaterale e vede quindi la presenza paritetica delle OOSS e di ABI) consente ulteriori utilizzi degli eventuali residui della contribuzione versata annualmente, ovviamente, per interventi comunque indirizzati al sostegno all'occupazione.

In quest'ottica possiamo ipotizzare interventi a sostegno di:

- fondo emergenziale
- interventi di solidarietà difensiva
- interventi di solidarietà espansiva
- interventi a sostegno della riconversione professionale, finalizzata a contrastare possibili esuberi occupazionali dovuti a mutamenti nell'organizzazione del lavoro

Tirocinio formativo o stage

Queste forme di lavoro/formazione hanno avuto molta diffusione in questi ultimi anni, senza che nella contrattazione siano state definite regole di riferimento anche successivamente ai recenti interventi legislativi in materia.

Si richiede pertanto che:

- venga inserita nel CCNL una previsione relativa ad un riconoscimento economico per i

contratti di stage;

- venga fornita specifica informativa nell'ambito dell'incontro sindacale annuale sul numero e durata dei contratti di stage presenti in azienda;
- sia fissato un limite massimo in relazione agli organici presenti.

Contratti a progetto e altre forme di collaborazione

Sempre con l'obiettivo di monitorare la presenza di altre tipologie contrattuali si richiede che

- venga fornita specifica informativa nell'ambito dell'incontro annuale (attuale art. 12) sul numero, orario e durata dei contratti a progetto o di altre forme di collaborazione

Consulenze esterne

Il dato economico relativo al ricorso a consulenze esterne, sottolinea quanto questo aspetto sia critico con particolare riferimento alla difesa dei livelli occupazionali.

Inoltre si segnala come vada contrastata la diffusa abitudine delle aziende a richiedere consulenze esterne anche per professionalità reperibili in azienda.

Si richiede che

- in analogia con quanto già previsto dal vigente CCNL in tema di appalti, il ricorso a consulenze esterne, sia oggetto di informativa alle OOSS aziendali (nuovo articolo CCNL);
- annualmente vengano fornite alle OOSS, a livello aziendale e di gruppo, i dati relativi alle consulenze esterne con particolare riferimento alle lavorazioni interessate da questi interventi specifici ed ai relativi costi, nonché alla durata dei contratti di consulenza esistenti (attuale articolo 12);
- in sede di illustrazione del Piano Industriale, il tema delle consulenze esterne sia approfondito con particolare riferimento all'incidenza dei costi previsti in rapporto al costo del lavoro.

2. AREA CONTRATTUALE

Il rafforzamento dell'area contrattuale rappresenta uno dei punti fondanti della difesa dell'occupazione del settore.

Questo obiettivo diventa centrale in previsione della presentazione dei futuri Piani industriali ed alla luce dell'evoluzione della realizzazione dei Piani Industriali precedenti.

Ambito di applicazione del contratto

- allargamento dell'area contrattuale a tutti i soggetti e alle attività sottoposte alla vigilanza della Banca d'Italia e della CONSOB (ad es. SGR, SIM, SICAV, Società finanziarie);
- in caso di ampliamento dell'ambito di applicazione del CCNL, per effetto delle norme proposte, il trattamento di cui saranno destinatari i lavoratori interessati sarà definito dagli accordi derivanti dall'appendice 1 del vigente CCNL

Nozione di controllo

Circa la nozione di controllo, per meglio identificare il perimetro di riferimento delle banche, delle società finanziarie e delle società strumentali è opportuno ampliare la nozione di controllo, alle “società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa” (art 2359 c.c.)

Si considererebbe così “controllata” l'impresa che, avendo tra i soci imprese creditizie e/o finanziarie, in base ai vincoli di committenza o contrattuali intervenuti con una o più imprese creditizie e/o finanziarie, non necessariamente socie dell'impresa, svolge attività, ricomprese prevalentemente nell'area contrattuale, grazie alle quali trae sussistenza economica.

Attività complementari e/o accessorie appaltabili

L'elenco delle attività accessorie/complementari, appaltabili è da considerarsi esaustivo e non indicativo.

Insourcing

In coerenza con l'indirizzo del CCNL vigente, che prevede l'applicazione dello stesso sulla base delle attività svolte (artt. 1 e 2), va specificato che il personale di società entrate o rientrate all'interno di un gruppo bancario, che svolga attività di cui agli artt. 1 e/o 2 (ex: società di Credito al consumo) ha diritto all'applicazione dello stesso CCNL, senza penalizzazioni normative e/o economiche.

Piani Industriali

Si richiede coerenza tra i cambiamenti organizzativi e quanto prospettato dai Piani Industriali: le affermazioni contenute nei Piani Industriali e le conseguenti iniziative organizzative, dichiarate in quella sede, in tema di sviluppo, ricavi, costi, riorganizzazioni, debbono essere vincolanti nella successiva realizzazione del Piano medesimo.

Occorre contrastare la tendenza attuale che vede il momento della formale illustrazione di linee guida spesso molto distante dalla loro realizzazione.

Le OO.SS. debbono essere messe nelle condizioni di avere un reale quadro d'insieme delle operazioni che dovranno affrontare e degli strumenti anche alternativi da proporre.

A tale scopo occorre prevedere che:

- i Piani Industriali siano presentati alle organizzazioni sindacali, con congruo anticipo rispetto alla loro operatività;
- sia esclusa la possibilità di aprire ulteriori procedure, con riferimento al medesimo piano industriale, aventi per oggetto esuberanti di personale o modifiche delle garanzie stabilite per le lavoratrici/lavoratori e, quindi, in caso di apertura di crisi o dichiarazione di tensioni occupazionali, va prevista la presentazione di un nuovo Piano Industriale finalizzato al superamento delle difficoltà aziendali e delle tensioni occupazionali stesse;
- le previsioni e le garanzie contenute negli accordi abbiano valenza non inferiore alla durata dei piani industriali a cui si riferiscono;

- in caso di tensioni occupazionali, vengano sospesi tutti gli emolumenti salariali di erogazione unilaterale, compresi i sistemi incentivanti (attuale art. 51).

Esternalizzazioni

Il consolidamento dell'area contrattuale, il contrasto alle esternalizzazioni ed alla dispersione di posti di lavoro e di professionalità sono elementi fondamentali, anche se indiretti, nella difesa dell'occupazione, in quanto attinenti alla tenuta del perimetro contrattuale.

Per queste ragioni si prevede un rafforzamento delle procedure esistenti. Pertanto:

- le informative, previste dall'art. 17, da parte delle OOSS, devono essere fornite in qualunque fattispecie, superando il limite attuale che collega l'informativa solo alle ristrutturazioni "rilevanti";
- la sussistenza dei requisiti richiesti per la cessione di ramo d'azienda va verificata in via preventiva;
- anche al fine di cui sopra, si prevede che i termini della durata della procedura collegata all'art. 17, vengano portati rispettivamente a 30 e 60 gg;
- in analogia con quanto già previsto all'art 20 del CCNL, si introduce la possibilità che il confronto ex art. 17, riguardi anche strumenti alternativi alla cessione del personale, assimilando quindi in sostanza la "cessione" agli interventi previsti per salvaguardare l'occupazione;
- in caso di mancato accordo in azienda, su richiesta dei coordinamenti aziendali/di gruppo, si potrà richiedere che il confronto riprenda in sede Abi alla presenza delle segreterie nazionali (previsione già esistente nel caso del premio aziendale);
- verranno richiamate nel CCNL, in modo schematico, e quindi come garanzie minime per la trattativa aziendale, le garanzie richieste per i lavoratori oggetto di esternalizzazione, con particolare attenzione alla possibilità di salvaguardare la fruizione delle misure previste dal Welfare di settore (LTC, Casdic, Fondo esuberi ecc);

Cessioni di attività senza cessione di lavoratori

Con l'obiettivo di contrastare la perdita di posti di lavoro, la dispersione di professionalità e di lavorazioni, si richiede che anche le cessioni di attività senza cessione di lavoratori, siano oggetto di informativa e successivo confronto, prevedendo tempi congrui per la procedura. L'impegno scritto della cessionaria all'applicazione del CCNL, resta un obiettivo prioritario.

Distacco del personale

Si richiede un allungamento della durata delle procedure che raddoppi i termini di scadenza (rispettivamente 6 gg per la formulazione delle osservazioni da parte delle OOSS e 20 gg per il confronto). Nell'ambito dell'informativa prevista, dovranno essere approfonditi i collegamenti tra l'iniziativa intrapresa dall'azienda ed i cambiamenti organizzativi/produttivi in atto.

Appalti

Si richiede:

- un allungamento della durata delle procedure che raddoppi i termini di scadenza;
- l'interruzione immediata dell'appalto in essere, in caso di violazioni da parte dell'impresa appaltatrice delle previsioni contenute nell'art.19 del vigente CCNL.

Nell'ambito dell'informativa prevista, dovranno essere approfonditi i collegamenti tra l'iniziativa intrapresa dall'azienda ed i cambiamenti organizzativi/produttivi in atto.

Confronto a livello di Gruppo

Si richiede un allungamento della durata delle procedure che raddoppi i termini di scadenza (ex artt. 20 e 21).

3. CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

La nostra impostazione per un nuovo modello di Banca porta con sé, inevitabilmente, il rafforzamento dei due livelli di contrattazione (nazionale e di gruppo/aziendale).

Infatti i temi che si dovranno affrontare per raggiungere molti degli obiettivi (nuove figure professionali, inquadramenti, formazione professionale certificata, analisi e sviluppo delle competenze) necessitano di un forte quadro di riferimento nazionale che eviti la deregulation e di un'altrettanto forte declinazione a livello aziendale e/o di gruppo per garantire soluzioni adeguate alle diverse realtà.

Si tratterà quindi di stabilire, a livello nazionale, presidi normativi che impediscano eventuali tentativi di destrutturare norme nazionali e migliorino la regolamentazione finalizzata ad una contrattazione di secondo livello che consenta di tutelare la categoria ed i singoli lavoratori rispetto ai cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

A questo scopo occorre favorire una concezione integrata della contrattazione nazionale ed aziendale (o di gruppo), che ricomprenda i temi essenziali per la vita dei lavoratori a partire dall'organizzazione del lavoro.

Assetto della contrattazione collettiva aziendale e di gruppo

Come è noto, i contratti aziendali e di gruppo possono prevedere norme e/o articolazioni contrattuali particolari, attraverso intese sindacali modificative di regolamentazioni disciplinate dal CCNL, nell'ambito dei demandi ivi previsti.

Oltre ad escludere esplicitamente ogni deroga alle normative di legge, si deve prevedere che le discipline modificabili ammesse dal CCNL vengano adeguatamente individuate e meglio motivate.

Gli specifici casi e procedure per l'applicazione di tale norma saranno esclusivamente quelli contemplati dal CCNL.

Sistema incentivante e premio variabile di risultato

Al fine di riconquistare la piena titolarità negoziale su tutto il salario, è necessario prevedere la possibilità di proporre il premio variabile di risultato ad iniziativa di entrambe le parti contraenti.

Occorre prevedere, inoltre, la costruzione di un modello di riferimento sulla falsariga di quanto fatto per il VAP.

Ecco alcuni principi generali:

- a) individuazione del montante complessivo del premio, sua ripartizione tra premio base per tutti e premio per obiettivi, e individuazione dei criteri distributivi;
- b) premio base: premio da ripartire fra tutti i lavoratori di Gruppi/Banche, diversificato per Aree Professionali, Quadri e Dirigenti, basato su indicatori di redditività netta, depurati da poste straordinarie che dovrà essere, in termini percentuali, la parte preponderante dell'intero ammontare del salario variabile;
- c) premio per obiettivi: ex-sistema incentivante che si aggiunge al premio base con obiettivi comprovati di tipo qualitativo e quantitativo. Il premio, accanto agli indicatori di efficienza (costi operativi/margine di intermediazione), produttività e obiettivi, dovrà fondarsi su criteri trasparenti di budget comunicati ai lavoratori, in modo preventivo e consuntivo) e da conseguire sia a livello di team che a livello dei singoli.

Nel caso di accordi che, su base volontaria ed individuale prevedano la destinazione parziale del premio aziendale a welfare, questi dovranno essere ricompresi all'interno del premio base, fermo restando che tali accordi dovranno essere su base volontaria ed individuale..

Altro obiettivo è **rafforzare la contrattazione del sistema incentivante** (art. 51), prevedendo la titolarità delle parti nella sua definizione.

Pressioni commerciali

Anche con riferimento alle previsioni di cui all'attuale art. 51 (MIFID), va inserito nel contratto nazionale il divieto di pratiche che promuovono pressioni commerciali indiscriminate.

Premio aziendale

La tematica della contrattazione del premio aziendale si è evoluta, da alcuni anni e in alcune aziende del settore, anche attraverso la contrattazione di possibili varianti all'erogazione monetaria diretta in busta paga.

Queste prassi hanno consentito un migliore trattamento fiscale di una parte della retribuzione contrattata, individuando destinazioni alternative che hanno rafforzato il sistema di welfare aziendale.

In alcune aziende e gruppi bancari, si sono contrattate ulteriori possibilità di devoluzione di somme legate ad esigenze e spese familiari come, ad esempio, il pagamento di rette universitarie o simili.

Fermo restando la competenza del livello aziendale o di gruppo nella definizione dei premi e delle modalità di erogazione degli stessi, va inserita a livello nazionale la previsione che la devoluzione di parte del premio a destinazioni diverse dalla busta paga deve essere individuale e volontaria.

Si ribadisce che il welfare aziendale non deve essere confinato agli ambiti pensionistici, ricreativi e sanitari (che pure vanno difesi e rafforzati), ma essere strumento per la creazione di condizioni di migliore gestione delle problematiche familiari.

Inquadramenti

La consapevolezza dei cambiamenti dell'organizzazione del lavoro che investono le aziende di credito rendono necessario l'aggiornamento delle declaratorie delle mansioni e degli inquadramenti che preveda l'individuazione di nuove figure professionali e dei percorsi formativi collegati.

Il CCNL dovrà inoltre prevedere uno stretto legame tra le categorie professionali così individuate e i processi formativi certificati, utili per l'inquadramento in dette categorie, tali da valorizzare anche l'esperienza maturata e le conoscenze acquisite.

La formazione dovrà essere certificata, affinché rientri pienamente nel curriculum professionale del singolo addetto.

Sono da strutturare criteri di sviluppo professionale e di carriera, a livello nazionale, in sintonia con le qualifiche da conseguire.

La declinazione di specifiche figure professionali, dei percorsi di formazione e l'articolazione degli sviluppi professionali e di carriera, potranno essere lasciati, nell'ambito di quanto stabilito dal CCNL, all'individuazione in sede aziendale e/o di gruppo.

4. TUTELA PER I RISCHI PROFESSIONALI

Il tema già portato in evidenza in occasione del precedente rinnovo nel 2012, assume ulteriore rilevanza in considerazione degli esiti applicativi delle norme legislative in materia di Antiriciclaggio, Usura, Mifid, Privacy.

Si richiede perciò che il testo venga modificato per una sua maggiore incisività, efficacia e trasparenza:

- con l'assunzione degli oneri a carico della banca anche in caso di sanzione amministrativa irrogata in assenza di sanzione penale;
- prevedendo l'accollo delle spese legali da parte delle aziende, nei casi previsti, fin dall'avvio del procedimento;
- precisando che le tutele individuali, per fatti commessi nell'esercizio delle proprie funzioni, sono sempre dovute qualora l'azione giudiziaria riguardi fatti per i quali l'Azienda sia chiamata a rispondere ai sensi del DLgs 231/2001;
- rafforzando e rendendo esigibili la formazione, l'aggiornamento e le relative modalità di somministrazione ;
- introducendo interventi mirati a meglio ottemperare alle previsioni di cui al comma 1, poiché l'attuale prevalente profilatura delle figure professionali, soprattutto nelle filiali, non consente "omogeneità di comportamento del personale nell'individuazione delle operazioni sospette"- rif. norma antiriciclaggio.

5. CONCILIAZIONE TEMPO DI VITA E TEMPO DI LAVORO

Il tema della conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro è sempre estremamente attuale ed è opportuno approfondirlo, sia a livello nazionale che nelle sue declinazioni aziendali.

Formuliamo alcune proposte:

- banca ore: si richiede un pacchetto di ore aggiuntivo e volontario specificatamente dedicato ai genitori di bambini sino a 24 mesi, per usufruire di ulteriori permessi in recupero delle prestazioni straordinarie. La medesima previsione può essere introdotta anche per l'assistenza in gravi situazioni familiari;

- part Time: innalzamento delle percentuali esistenti (oltre a quanto prevede l'art. 20 circa la misura del part time per contrastare esuberanti);
- lavoro a turni: allungamento dei termini di preavviso, nel caso di modifiche ai turni preesistenti;
- aspettativa retribuita: introduzione della possibilità di fruire, nell'ambito di un periodo quinquennale, di un'aspettativa dal lavoro, di durata fino ad un anno, retribuita nella misura dell'80%. Nei quattro anni successivi al rientro, la lavoratrice/lavoratore restituirà con una trattenuta mensile del 20% quanto anticipato all'azienda nel periodo di astensione. Ovviamente la garanzia deve essere fornita dal TFR o dal Fondo di Previdenza Integrativa,
- congedi parentali ad ore: definizione della disciplina che regola la frazionabilità dei congedi parentali ad ore;
- congedo di paternità: richiesta di tre giorni in occasione della nascita del figlio.

6. RICHIESTA ECONOMICA

Per quanto concerne la parte economica e la relativa richiesta, essa prevede il recupero del differenziale inflattivo verificatosi durante la vigenza del CCNL del 19 gennaio 2012, oltreché le previsioni per il secondo semestre 2014, per gli anni 2015, 2016 e il primo semestre del 2017.

Il dato relativo all'inflazione registrata nel periodo 2011/2013 è stata calcolato usando come indicatore di riferimento l'Ipca.

Per quanto riguarda i periodi successivi il 31 dicembre 2013, il dato previsionale fornito dall'Istat fino al 2016 e relativo all'Ipca è datato 30 maggio 2013 e sconta diversi problemi rispetto al mutato contesto economico.

Nella presente ipotesi, quindi, per realismo, le previsioni adottate per i periodi successivi al 2013 e fino al 2016 sono fonte Prometeia/Fmi i quali forniscono dati simili.

	2011	2012	2013	2014
Inflazione reale				sei mesi
	2,6	3,2	1,2	0,45
Inflazione realizzata nel periodo	7,45%			
Recuperi salariali effettivi da contratto	6,05%			
Differenziale Ccnl 19/01/12	1,40%			

Come possiamo vedere dalla tabella, per quanto riguarda l'inflazione realizzata, imputabile al contratto 19 gennaio 2012, questo è pari a 7,45%.

Gli aumenti economici invece sono stati – per lo stesso periodo – e per la figura media (3.a Area 4° Livello 7° Scatto) pari al 6,05%.

Il differenziale inflattivo da recuperare è quindi pari a 1,40 punti percentuali.

2014 sei mesi	2015	2016	2017 sei mesi
0,45	1,8	1,5	0,9

Per gli anni e relative frazioni, che comprendono il periodo di riferimento del prossimo CCNL, l'inflazione prevista (dati Prometeia/Fmi) è pari a 4,65. Per il primo semestre 2017 abbiamo ipotizzato una inflazione crescente rispetto al 2016, in linea con le ipotesi di ripresa.

La sommatoria tra il differenziale accumulato nel precedente contratto e le previsioni future è pari a 6,05 punti percentuali.

Inflazione prevista	4,65%
Recuperi salariali triennio precedente	1,40%
Recuperi salariali da richiedere	6,05%

Si è poi proceduto con la determinazione della richiesta economica mensile. Tale determinazione è stata sviluppata a partire dal salario medio di settore (3A 4L con 7 scatti di anzianità) integrato dagli aumenti del CCNL 2012. La retribuzione di riferimento è 37.496 euro.

Valore nominale di partenza	37.496
Aumento percentuale da richiedere	6,05
Valore annuo dell'aumento comprensivo del recupero CCNL 2012	2.275
Aumento mensile da richiedere	175

Infine, specifichiamo che per semplicità, per le frazioni d'anno, il valore inflattivo considerato è stato pari alla metà.