

SEGRETERIA NAZIONALE

Aderente a UNI Global Union

Protocollo 88/19/SN/ff

Piattaforma Rinnovo Ccnl Credito

Vademecum Uilca con spunti per Assemblee con le Lavoratrici e i Lavoratori

Questo documento è stato elaborato come riferimento Uilca per le Assemblee con le Lavoratrici e i Lavoratori di presentazione e approvazione della Piattaforma rivendicativa sindacale per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito, da utilizzare - in aggiunta alla scaletta e al volantone unitari nazionali già spediti - insieme alle slide (allegate e nel prosieguo specificamente richiamate), in modo da fornire a ogni Quadro Sindacale dell'Organizzazione un ulteriore strumento per svolgere le relative relazioni o per poter rispondere adeguatamente a eventuali domande o sollecitazioni.

Il Titolo della Piattaforma

Il titolo della Piattaforma (slide 1) raccoglie una visione di prospettiva che la Uilca ha fin dall'inizio sostenuto come base e riferimento delle rivendicazioni sindacali, in modo da portare alle controparti (Abi e aziende di Credito) la sfida costruttiva di definire misure per affrontare i possibili scenari futuri del settore del Credito, nella consapevolezza che lo stesso riveste una basilare centralità nel Paese per le implicazioni occupazionali, salariali, normative, politiche, sociali ed economiche prodotte dalle sue dinamiche.

In questo senso vanno evidenziati nel titolo i concetti di **rilancio** e **valorizzazione**, che non abbandonano quelli di **difesa e tutela** che hanno spesso caratterizzato l'azione sindacale, ma anzi intendono esaltarli e declinarli con approccio lungimirante. Il titolo della Piattaforma quindi ribadisce il valore e la centralità del Contratto Nazionale, quale: elemento di coesione della categoria dei bancari; punto di riferimento per il settore e per il Paese, considerando le implicazioni che gli scenari finanziari sempre più spesso determinano dal punto di vista economico, politico, sociale e nel mondo del lavoro; strumento di inclusione, nell'ottica di favorire il recupero di logiche collettive.

Gli scenari sociali, politici ed economici

La Piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito si inserisce in uno scenario sociale e politico (slide 2) caratterizzato da mancanza di certezze e crescita di rancori ed egoismi, che hanno portato alla perdita di una visione collettiva.

In questo contesto il Sindacato rappresenta un baluardo di democrazia rappresentativa, che esercita e istituzionalizza il dialogo sociale attraverso strutturate relazioni con le controparti, quale forma di prevenzione di eventuali conflitti e la definizione di soluzioni condivise.

La contrattazione è quindi anche fattore alternativo e di contrasto a logiche individualistiche, che producono lacerazioni e antagonismi.

Per questi motivi l'elaborazione della Piattaforma trova coerenza con i percorsi congressuali della Uil e della Uilca (e con gli slogan che li hanno caratterizzati "Con eqUILibrio nella direzione giusta" e "Orizzonte Lavoro - Al centro le Persone") e recepisce la quasi totalità delle istanze proposte dalla nostra Organizzazione nel dibattito con le altre Organizzazioni Sindacali.

Una serie di rivendicazioni connesse con la volontà di trovare soluzioni per tutelare e valorizzare le Lavoratrici e i Lavoratori sotto il profilo umano e professionale, coniugando l'attenzione ad ambiti specifici e di dettaglio, con una visione approfondita, del contesto sociale, politico ed economico (slide 3) in cui operano e si prospetta potranno dover operare.

La logica della Piattaforma

Con la Piattaforma elaborata, e in presentazione nelle Assemblee, le Organizzazioni Sindacali del Credito lanciano alle controparti la sfida di definire un Contratto Nazionale in grado di governare e accompagnare i continui cambiamenti che caratterizzano il settore, a seguito di fattori interni (determinati dai Piani d'Impresa, dalle politiche commerciali e dalle scelte strategiche e societarie delle aziende) ed esterni (dovuti alle variabili macro politiche ed economiche, agli impatti della digitalizzazione e alle dinamiche normative e regolamentari nazionali ed europee).

Si ripropone per certi aspetti la proposta che il Sindacato avanzò nel precedente rinnovo di Contratto Nazionale, di definire in modo condiviso un nuovo modello di banca al servizio del Paese, delle famiglie e delle imprese e dell'occupazione, individuando anche nuovi mestieri e profili professionali.

Un tentativo che le controparti rifiutarono in modo miope, preferendo una strada antagonista, caratterizzata dal tentativo di svuotare e svilire il Contratto Nazionale, per favorire la concorrenza tra le aziende e il raggiungimento del profitto attraverso il taglio del costo del lavoro e la riduzione dell'area contrattuale, fuori da logiche di crescita sostenibile e sviluppo del settore.

La ferma, coesa e determinata risposta della categoria dei bancari respinse quei tentativi e portò al rinnovo del Contratto Nazionale, ma è innegabile che per responsabilità datoriali si perse l'occasione di affrontare il futuro con lungimiranza e spirito costruttivo.

Gli anni appena trascorsi, con le crisi bancarie, le difficoltà affrontate e la situazione attuale, che vede le banche di fronte a scenari complessi e in continuo mutamento, dimostrano quanto fosse corretta la visione delle Organizzazioni Sindacali.

La Piattaforma lancia quindi la sfida di arrivare a un Contratto Nazionale di svolta, con un approccio diverso, che, pur partendo da un'approfondita analisi generale e da temi ampi, propone di proiettare nel futuro e ampliare il ruolo del bancario, attraverso anche soluzioni specifiche che riguardino le Lavoratrici e i Lavoratori, in quanto tali, e come persone, con le conseguenti difficoltà che devono affrontare ogni giorno sotto il profilo professionale, umano e di inserimento sociale.

La Piattaforma ha in questo senso un grande afflato in termini valoriali, che incontra le posizioni espresse dalla Uilca (riassunte nello slogan "**Salario, ma non solo**"), perché coniuga la richiesta di un indispensabile adeguato recupero retributivo con temi preponderanti come Occupazione, Benessere Lavorativo, Conciliazione Tempi Vita e Lavoro, Tutele, Politiche Commerciali, Salute e Sicurezza, Formazione, Valutazione.

Va quindi sottolineato, come fattore centrale, che tutti questi aspetti ora sono patrimonio comune, in una Piattaforma dal forte e condiviso spirito unitario (slide 4).

Le richieste in Piattaforma

Le proposte inserite nella Piattaforma sono suddivise nei capitoli: **Occupazione e Salario – Diritti e Tutele** (slide 5).

Occupazione

Il tema dell'Occupazione è affrontato considerando l'Area Contrattuale, le Procedure di Confronto Sindacale e il Fondo per l'Occupazione (slide 6).

L'**Area Contrattuale** (slide 7) costituisce da anni un riferimento fondamentale per identificare la categoria e definire tutte le attività che vanno considerate bancarie e quindi devono prevedere l'applicazione del Contratto Nazionale del Credito.

Questa individuazione rappresenta per la categoria una conquista fondamentale, costantemente messa in discussione dalle controparti, che aspirano ad ampliare gli spazi di autonomia e discrezionalità nella gestione delle Lavoratrici e dei Lavoratori e ridurre il costo del lavoro, anche attraverso l'applicazione di previsioni normative ed economiche alternative.

Negli ultimi anni questi tentativi sono favoriti anche dalle innovazioni tecnologiche e dai mutamenti dell'attività bancaria.

Di fronte a questo scenario le Organizzazioni Sindacali ribadiscono, invece, che l'Area Contrattuale rappresenta la base su cui si erige il Contratto Nazionale del Credito, si sostanzia la categoria dei bancari e si rafforzano queste considerazioni con richieste (a partire dall'individuazione del perimetro delle funzioni di Vigilanza, esercitate dagli Organismi preposti, sui soggetti vigilati) che vogliono ampliarla e renderla inclusiva di quelle attività e quelle Lavoratrici e quei Lavoratori che oggi ne sono esclusi o rischiano di esserne esclusi in futuro.

Le richieste inerenti le **Procedure di Confronto Sindacali**, oltre all'ampliamento dei tempi delle trattative, sono finalizzate, in coerenza con la logica di valorizzare l'Area Contrattuale, a impedire esternalizzazioni e intendono poter determinare in via preventiva la definizione di ramo d'azienda o le riorganizzazioni aziendali (slide 8).

Ribadire inoltre la volontà di confermare e rafforzare l'utilizzo del **Fondo per l'Occupazione**, al di là delle richieste specifiche (di cui si sottolinea quella di favorire le assunzioni con l'applicazione della solidarietà espansiva), rappresenta un dato politico rilevante per ribadire l'importanza di un ente bilaterale, in cui la categoria

investe direttamente, dando prova concreta di quanto creda nella sua identità e centralità e nella necessità di svilupparsi (slide 8). In merito si può altresì aggiungere che il Fondo per l'Occupazione costituisce anche un messaggio di solidarietà di cui si fanno carico i bancari per favorire le assunzioni stabili di giovani nel Paese.

Nell'ambito del tema occupazionale si inserisce l'aspetto inerente la **Digitalizzazione** (slide 9), rispetto al quale si evidenzia lo spirito costruttivo e lungimirante della Piattaforma e la volontà delle Organizzazioni Sindacali di porsi quali soggetti protagonisti nella gestione dei processi futuri.

La richiesta di insediare una Cabina di Regia permanente, come luogo di elaborazione, analisi e proposta, per anticipare o gestire gli effetti conseguenti l'evoluzione tecnologica nel settore del Credito, diventa quindi paradigma di una delle sfide lanciate alle controparti di trovare soluzioni attraverso la valorizzazione delle relazioni sindacali e del dialogo sociale.

Le possibili dinamiche occupazionali future sono peraltro un aspetto preponderante all'interno di questo tema, che coinvolge inevitabilmente anche altri aspetti altrettanto importanti, come, ad esempio, la produttività, gli orari di lavoro, la riqualificazione professionale, la Formazione e la certificazione delle competenze (punti ripresi nel seguito della Piattaforma).

Salario

La richiesta di aumento salariale mensile per la figura convenzionalmente individuata come media (A3L4 con 7 scatti di anzianità) è di 200 euro, che equivalgono, in termini percentuali, al 6,45% (slide 10).

Questo incremento deriva dal calcolo oggettivo delle previsioni di crescita dell'inflazione nei tre anni previsti di vigenza contrattuale (2019-2020-2021).

Alla percentuale così determinata si sono aggiunte le richieste di aumento di produttività, determinato dall'oggettivo calo dei livelli occupazionali e dalla crescita dei carichi operativi, e di riconoscimento dell'impegno e dei sacrifici profusi dalle Lavoratrici e dai Lavoratori negli anni. Un'azione risultata determinante per fare fronte alle difficoltà del settore, alla crisi delle banche e alle conseguenze di situazioni improprie, che hanno avuto effetti negativi sui risparmiatori, minato il rapporto di fiducia con le banche e lasciato i bancari soli di fronte a clienti delusi (slide 11).

Il raggiungimento di un accordo successivo alla effettiva scadenza del Contratto Nazionale del 31 dicembre 2018 (si ricorda che in ogni caso le misure di rinnovo avranno effetto dal 1° gennaio 2019) comporterà l'uscita di dati sull'inflazione del 2018 che, stante la fase recessiva in atto, potrebbero essere inferiori rispetto a quanto stimato in Piattaforma.

In tal caso non è prevista alcuna correzione della richiesta in quanto verrà calibrato e pesato in modo diverso quanto previsto per la produttività e per il riconoscimento dell'impegno dimostrato dalle Lavoratrici e i Lavoratori.

Nel corso delle Assemblee potrebbe emergere il tema inerente **il ripristino del calcolo del Tfr** secondo le previsioni precedenti la sottoscrizione del rinnovo

contrattuale del 2015, con cui si è previsto di eliminare dalla base di calcolo voci che non rientrano tra quelle base della retribuzione.

In tal caso è necessario evidenziare che la Piattaforma non richiama questo passaggio, in quanto la misura di sterilizzazione di alcune voci stipendiali ai fini del calcolo del Tfr era temporanea e scadeva il 31 dicembre 2018.

Da allora per le Organizzazioni Sindacali il calcolo avrebbe dovuto riprendere in modo completo, quindi una specifica richiesta in tal senso sarebbe tra l'altro una implicita accettazione del mancato ripristino.

È altrettanto chiaro che Abi e le banche non intendono fare fronte all'onere in questione, stimato, da studi nel settore, in circa 200 milioni di euro l'anno. Si presume quindi che questo tema verrà portato al tavolo di confronto dalle controparti e potrebbe diventare elemento di contrattazione nell'ambito della questione salariale.

In questo caso andrà verificato lo sviluppo del confronto e le valutazioni che saranno effettuate unitariamente dalle Organizzazioni Sindacali, rispetto alla possibile considerazione di una diversa destinazione di quell'importo, considerando che il calcolo del Tfr, secondo il metodo ora sospeso, non impatta su tutta la categoria, ma solo sulle Lavoratrici e sui Lavoratori destinatari di voci stipendiali aggiuntive.

Premesso che tutta la Piattaforma ha comunque impatto economico, come ad esempio la richiesta di riduzione di 30 minuti dell'orario settimanale presente nel capitolo Orario di Lavoro, tra le richieste salariali c'è anche quella di incrementare del 10% tutte le voci indennitarie e/o modali del Contratto Nazionale, di fatto ferme da diversi anni, oltre l'incremento dell'importo del Buono Pasto a 5,29 euro, se cartaceo, e a 7,00, se elettronico. Di notevole rilevanza, in ottica di riconoscimento ai giovani, la richiesta di eliminare la riduzione del 10% tabellare per la figura A3L1 del salario d'ingresso dei neo assunti (slide 11).

Diritti e Tutele

Questa parte della Piattaforma è la più corposa in termini di richieste e quella di maggiore impatto sociale, in cui si concretizza la volontà di porre al centro le Lavoratrici e i Lavoratori, in termini professionali e come persone.

In particolare si caratterizza per la ricerca di molteplici soluzioni per andare incontro alle difficoltà e ai continui disagi e rischi, che le donne e gli uomini della categoria vivono quotidianamente nei luoghi di lavoro, per crescita di carichi operativi e obiettivi, difficoltà normative, disorganizzazioni aziendali, riduzione di personale, e nel rapporto con la propria vita privata e familiare, spesso condizionata dalle tensioni e lo stress lavorativo e dalle difficoltà poste da una tecnologia sempre più pervasiva.

Sotto questo profilo, oltre alla disamina delle singole proposte elencate per i vari argomenti, va rilevato il valore sociale e culturale di questo aspetto della Piattaforma, sottolineandone la logica inclusiva che le Organizzazioni Sindacali ritengono che debba avere il Contratto Nazionale. Un ruolo aggregante in termini di valorizzazione delle diversità, apertura ai diritti civili, investimento sulla solidarietà, quali fattori con cui far coniugare sviluppo economico sostenibile e progresso sociale.

Quello implicito è messaggio pluralistico di grande valore, anche sotto il profilo etico, di cui la categoria dei bancari si fa portatrice nel dibattito socio, politico ed economico

attuale, con l'idea di recuperare e valorizzare progetti di comunità e condivisione, in contrasto a spinte individualistiche, egoistiche e meramente orientate al profitto. Questa disamina può quindi essere esposta alle Lavoratrici e ai Lavoratori per sottolineare l'importanza delle richieste riportate dalla slide 12 alla 26.

Analizzandone alcune, in merito a specifici aspetti relativi al tema **Tutele** (slide 12 e 13), come Provvedimenti Disciplinari (ex art. 44), Responsabilità civile verso terzi (ex art. 43), Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni (ex art. 42), Lavoratrici e Lavoratori sottoposti a procedimenti penali (ex art. 41), Obblighi delle Parti (ex art. 38), va sottolineato che le rivendicazioni prendono atto delle continue tensioni e difficoltà che vivono le Lavoratrici e i Lavoratori per la crescita dei procedimenti disciplinari e per le loro conseguenze emotive ed economiche.

Nella consapevolezza che spesso alcune mancanze, o presunte tali, sono rivenienti da una normativa e da regolamentazioni sempre più stringenti, si rimarca come del tutto improprio che le aziende contestino atti o comportamenti che si configurano come meri errori e non sono quindi colposi o dolosi.

In termini formali va specificato che in Piattaforma gli articoli del Contratto Nazionale in questione sono richiamati in via decrescente, per la considerazione che il 44 è quello più generale, mentre gli altri affrontano questioni specifiche.

In riferimento agli **Inquadramenti** (slide 14) si evidenzia che la scelta di non arrivare a richieste specifiche riviene dalla decisione assunta unitariamente di non prestare il fianco al tentativo di Abi, più volte reiterato e certamente ancora attuale, di rivedere in termini riduttivi i livelli inquadramentali per Quadri Direttivi e Aree Professionali, senza una valutazione complessiva e prospettica, come quella che viene proposta in Piattaforma.

Per quanto concerne le **Politiche Commerciali** (slide 15), la Piattaforma le richiama in poche righe, ma di grande importanza, per l'implicazione che determina la richiesta di richiamare l'accordo sulle Politiche Commerciali e l'Organizzazione del Lavoro dell'8 febbraio 2017 all'interno del Contratto Nazionale, non solo integralmente, ma riprendendolo nei suoi vari aspetti nell'ambito degli articoli di Ccnl pertinenti.

La volontà di arrivare a questo risultato è ulteriormente rafforzata dalla dichiarazione di considerare quell'accordo come fonte normativa per gli aspetti che disciplina.

Si rinnova quindi l'investimento in un accordo, che costituisce una base determinante per determinare, anche attraverso un profondo cambio culturale e in termini di responsabilizzazione collettiva nel settore (a partire dal management) l'adozione di politiche di vendita delle banche etiche e coerenti con la tutela del risparmio prevista in Costituzione; di una coerente organizzazione del lavoro a vari livelli; e il raggiungimento dell'indispensabile eliminazione delle pressioni commerciali verso le Lavoratrici e i Lavoratori.

Nonostante appaia al termine della Piattaforma, in questa disamina Uilca abbiamo inserito il tema inerente il **Whistleblowing** dopo le Politiche Commerciali (slide 15), per la logica che sottende la possibilità di ricorrere a questa legge, che tutela gli autori di segnalazioni di reati e irregolarità che dovessero riscontrare in azienda.

Tale soluzione rientra infatti nello spirito di richiamare le aziende a comportamenti corretti, leciti ed etici nei confronti della clientela, anche attraverso la proposta di prodotti che non siano pericolosi o truffaldini e un loro collocamento adeguato ai profili dei consumatori, che nel caso bancario sono anche risparmiatori. Quindi è anche con riferimento, ma non solo, al tema delle Politiche Commerciali, che va considerata la richiesta di recepire nel Contratto Nazionale la Legge sul **Whistleblowing**, nella consapevolezza dell'importanza per le Lavoratrici e i Lavoratori di poter esercitare il proprio diritto di denuncia in pieno anonimato e di poter essere assistiti dalle Organizzazioni Sindacali in modo preventivo, pieno e complessivo.

La grande attenzione posta alle Lavoratrici e ai Lavoratori sotto il profilo professionale e come persone emerge ulteriormente nelle richieste presenti in Piattaforma in tema di **Conciliazione Vita e Lavoro** (slide 16-17), nel quale, in questo documento, abbiamo ricompreso, oltre la proposta di una diversa articolazione dell'aspettativa non retribuita e del Part Time, anche le molte in termini di Flessibilità, per esigenze di cura per sé e per i famigliari e quelle individuali, con relativi permessi retribuiti e non, e il Diritto allo Studio. In merito al **Part Time** (slide 16) va sottolineato il ruolo sociale che si intende attribuire a questo istituto, oggi visto nel Contratto Nazionale come strumento da utilizzare in caso di tensioni occupazionali o taglio del costo del lavoro. In questo senso va la volontà di ampliare le percentuali da riconoscere in azienda, facendolo diventare un diritto, per certe casistiche, e meglio definendone i criteri di concessione.

Inoltre è da rimarcare la volontà di inserire nel Contratto quanto previsto dalla Legge in materia di **Unioni Civili e di Fatto e Genitorialità, Affidato e Tutela dei Minori** (slide 18), inserendo, e in certi casi ampliando, le novità normative nell'ambito contrattuale, quale rafforzamento della loro possibilità di rivendicazione da parte delle Lavoratrici e dei Lavoratori e riconoscimento da parte aziendale.

Tra le proposte da sempre molto sentite e sostenute dalla Uilca ci sono inoltre quelle relative a **Malattie e Infortuni**, che trovano specifico riscontro nella Piattaforma (slide 18). In merito si sottolinea come già nel precedente accordo di rinnovo contrattuale le posizioni Uilca trovarono preciso ed esigibile riscontro, pertanto le nuove richieste si inseriscono in un solco tracciato da tempo dall'Organizzazione.

Analoga attenzione trovano gli aspetti inerenti i **Diritti Civili e Sociali per l'Inclusività** (slide 19), con la richiesta di costituire una Commissione Nazionale per l'Inclusione. Sotto questo profilo va rilevato quanto proposto in riferimento ai temi della **Disabilità** (slide 19) e delle **Politiche di Genere** (slide 20), con specifica valorizzazione degli accordi raggiunti nel settore per quanto concerne i congedi, la violenza e le molestie. In merito a queste materie è chiaro il rilievo sociale che rappresentano e attribuiscono alla Piattaforma, che diventa quindi messaggio di inclusione, in cui le minoranze e le diversità costituiscono un valore per un Paese civile e una società democratica.

Le proposte in materia di **Long Term Care** (slide 20) vanno nella medesima direzione valoriale e si prefiggono di trovare soluzioni condivise per poter ampliare la platea dei

beneficiari e delle coperture, nella consapevolezza che servirà un'attenta analisi di sostenibilità economica.

Le richieste in riferimento a **Orario di Lavoro**, **Lavoro Agile** e **Disconnessione** sono sempre riferite a una gestione corretta del tempo lavorativo e personale.

Per quanto riguarda l'**Orario di Lavoro** (slide 21), oltre a una riduzione di 30 minuti settimanali, coerente anche con impostazioni Uil di intervento in tal senso, va rimarcato che si pone specifica attenzione ai Quadri Direttivi, per il riconoscimento del loro lavoro aggiuntivo e favorire la effettiva autogestione.

In tema di **Lavoro Agile** (slide 21) nelle richieste di massima attenzione ai vari aspetti normativi, procedurali, operativi e di non discriminazione che lo riguardano, si evince anche la volontà di impedire che questo strumento, da soluzione a favore delle Lavoratrici e dei Lavoratori, venga utilizzato dalle aziende a proprio beneficio, anche indebolendo il tessuto sociale nei luoghi di lavoro e le relazioni tra il personale, non ultima la possibilità di rappresentanza sindacale.

In questo senso è dirimente il richiamo alla volontarietà assoluta, anche quale strumento per evitare la mobilità territoriale, che però rappresenta uno di quegli aspetti su cui le banche possono fare leva per proprie scelte organizzative unilaterali.

In merito è possibile segnalare il collegamento con l'importanza dell'accordo dell'8 febbraio (slide 15), che richiama l'Organizzazione del Lavoro tra i fattori su cui il Sindacato può poter intervenire, e le richieste in materia di Procedure di Confronto Sindacale (slide 8) per governare in modo condiviso tali processi.

In riferimento alla **Disconnessione** (slide 22), oltre le questioni di merito, va evidenziato come l'inserimento di tale argomento nel Contratto Nazionale rappresenta una novità, che può impattare su molti altri ambiti del mondo del lavoro e conferma lo spirito costruttivo e lungimirante con cui le Organizzazioni Sindacali del settore da sempre operano, anche con proposte sfidanti, di portata ampia e complessa.

Le novità in materia di **Formazione** (slide 22) sono di considerarla diritto soggettivo e la richiesta di certificazione. Inoltre tutto l'impianto delle richieste va nella direzione di valorizzarne la fruizione in aula e l'impatto che sulla stessa riviene dall'accordo su Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro, che in quest'ambito trova diverse possibilità di applicazione. Allo stesso tempo la Formazione va considerata nella sua portata complessiva, attuale e futura, quale elemento fondamentale per gestire le modifiche operative e professionali che saranno determinate dalla **digitalizzazione**.

Un aggiornamento professionale adeguato, sotto tutti i profili che coinvolgono l'attività del bancario, potrà quindi consentire di accompagnare questo processo, favorendo il contenimento delle sue ricadute e consentendo di cogliere le opportunità che potrà generare. È quindi evidente l'impatto che la Formazione avrà per tutelare i **livelli occupazionali**, favorendo la diversificazione professionale e le riconversioni che le novità tecnologiche e le modifiche organizzative aziendali renderanno necessario.

Queste considerazioni sull'intesa dell'8 febbraio 2017 valgono anche per la **Valutazione** (slide 23) delle Lavoratrici e dei Lavoratori, che, allo stesso tempo, come si evince dalle richieste, ha collegamenti diretti e indiretti con la Formazione.

In riferimento alla **Salute e Sicurezza** (slide 23) sono diverse le richieste elaborate dalle Organizzazioni Sindacali, anche con riferimento alle implicazioni che sulla

materia derivano dalle nuove tecnologie e dai processi di digitalizzazione. Connessioni che quindi potranno essere sviluppate prendendo spunto dalle analisi e valutazioni che potranno venire assunte nella Cabina di Regia che si chiede sul tema (slide 9).

La complessità e vastità della Piattaforma è ulteriore prova della volontà delle Organizzazioni Sindacali di arrivare a un rinnovo di svolta per il settore, nell'ottica della massima valorizzazione delle Lavoratrici e dei Lavoratori sotto il profilo professionale e umano, con attenzione al ruolo sociale delle banche, alla tutela del risparmio e all'occupazione.

Questi spunti vogliono essere supporto per tutti i Quadri Sindacali Uilca nelle assemblee e nel contatto quotidiano con le Lavoratrici e i Lavoratori, che in questo momento rappresenta un aspetto fondamentale per portare tutta la categoria a conoscenza delle proposte sindacali, della loro portata contrattuale e sociale.

In proposito assume importanza anche evidenziare i vari collegamenti che esistono tra le tante materie trattate e come vari aspetti si ritrovino in ambiti diversi, costituendo quindi un complesso articolato, ma uniforme e costantemente teso a riconoscere il ruolo del bancario nel Paese, quale riferimento responsabile e affidabile, a valorizzarlo professionalmente e a tutelarlo nella sua sfera privata e personale.

La Segreteria Nazionale è a disposizione per qualsiasi ulteriore approfondimento e per la partecipazione concordata alle Assemblee.

Fraterni saluti

La Segreteria Nazionale