



Piattaforma per il rinnovo del CCNL del settore Creditizio e Finanziario 2019

*"UN CONTRATTO DA CONQUISTARE PER
VALORIZZARE IL RUOLO DEI BANCARI E PER IL
RILANCIO DEL SETTORE DEL CREDITO, QUALI
FATTORI CENTRALI PER LO SVILUPPO DEL PAESE, LA
TUTELA DEL RISPARMIO E DELLA CLIENTELA, LA
CRESCITA OCCUPAZIONALE E
L'INCLUSIVITA' SOCIALE"*

*MATERIALE PER LA TENUTA
DELLE ASSEMBLEE*

GLI EVENTI CHE HANNO PRECEDUTO LA PIATTAFORMA

- **31 dicembre 2018** naturale scadenza del CCNL 2015;
- **21 giugno 2018** firmato un Verbale di accordo con il quale si è stabilito che la disdetta del CCNL 2015 poteva essere esercitata entro il 31 dicembre 2018, anziché entro il 30 giugno 2018;
- **19 ottobre 2018** incontro tra le Segreterie Nazionali per concordare tempi e modalità necessari per giungere ad una piattaforma unitaria in vista del rinnovo del CCNL 2015. Sono state contestualmente costituite dalle SSNN tre Commissioni di lavoro per analizzare e approfondire argomenti oggetto di rivendicazioni all'interno della piattaforma contrattuale;
- **27 dicembre 2018 / 28 gennaio 2019** firmati due Verbali di accordo con i quali si è “congelato” il calendario di incontri previsto con ABI per il rinnovo del CCNL, ;
- **25 febbraio 2019** firmati tre importanti Verbali di accordo:
 - I. Rinnovo delle Libertà sindacali (scadenza 31/12/2021)
 - II. Operatività del FOC in attesa del rinnovo del CCNL;
 - III. Sospensione dei termini previsti nel CCNL scadenti il 31 dicembre 2018, fino al 31 maggio 2019. Ai fini degli effetti prodotti dal rinnovo del CCNL, però, la decorrenza al 1° gennaio 2019 è rimasta ferma ed impregiudicata;
- **25 febbraio 2019** termine dei lavori delle tre Commissioni e nomina di una Commissione ristretta per la stesura della piattaforma rivendicativa.
- **15 marzo 2019** Presentazione della piattaforma da parte della Commissione ai Segretari Generali;
- **25 marzo 2019** Conferenza stampa dei Segretari Generali

Aprile/Maggio

Assemblee unitarie su piazza per la presentazione, discussione e votazione della piattaforma per il rinnovo del CCNL

LINEE GUIDA

- ⇒ Un contratto per il futuro del settore, per la difesa dell'occupazione e dei salari, che definisce un'area contrattuale ampia e inclusiva a tutela delle nuove attività derivanti dalle trasformazioni organizzative anche connesse all'innovazione tecnologica.
- ⇒ Un contratto capace di governare, senza strappi, le ampie trasformazioni che stanno coinvolgendo il settore. La profonda trasformazione in atto, la multicanalità, il ridimensionamento significativo delle reti, la digitalizzazione dei processi, insieme alle mutate esigenze professionali nel settore, e l'irruzione di nuovi competitor non bancari, esigono il ridisegno del CCNL come unico e vero collante di settore e riferimento identitario dell'intera categoria
- ⇒ Un contratto dai forti contenuti sociali, perché le banche devono mantenere e migliorare il ruolo di motore economico del Paese, per le famiglie, per le imprese e per i territori.
- ⇒ Un contratto che dovrà sancire l'eliminazione di politiche commerciali improprie e delle relative pressioni sulle lavoratrici e i lavoratori, rilanciando una corretta relazione con il cliente e realizzando, quindi, una reale tutela del risparmio.
- ⇒ Un contratto che riconosca alle Lavoratrici e ai Lavoratori l'aumento di produttività e una redistribuzione degli utili verso il basso.

CONTESTO

- La fase di rinnovo del CCNL giunge dopo circa un decennio di crisi economica globale e nazionale che ha avuto un pesante impatto nel mondo del credito in termini di taglio del costo del lavoro, del valore netto delle retribuzioni (generalmente rimaste invariate ma in tanti casi fortemente penalizzate) e di riduzione dei livelli occupazionali gestiti nel nostro Paese sostanzialmente con uscite volontarie grazie agli ammortizzatori sociali del settore.
- Le ottime performance delle banche (9,3 MLD di utili nel 2018), riferite peraltro ad una platea di addetti in calo, sono elementi incontrovertibili di un aumento di produttività.

ASPETTI PRINCIPALI DELLE RICHIESTE DI RINNOVO

- **AREA CONTRATTUALE**
- **PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE**
- **OCCUPAZIONE – FOC**
- **DIGITALIZZAZIONE**
- **PARTE ECONOMICA**
- **PARTE TUTELE**
 - Provvedimenti disciplinari (ex art. 44)
 - Responsabilità civile verso terzi (ex art. 43)
 - Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni (ex art. 42)
 - Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale (ex art. 41)
 - Obblighi delle parti (ex art. 38)
- **INQUADRAMENTI**
- **POLITICHE COMMERCIALI**
- **CONCILIAZIONE VITA E LAVORO**
- **UNIONI CIVILI DI FATTO**
- **FLESSIBILITA' PER ESIGENZE DI CURA**
- **DIRITTO ALLO STUDIO**
- **FLESSIBILITA' INDIVIDUALI**
- **GENITORIALITA' – AFFIDO – TUTELA DEI MINORI**
- **FLESSIBILITA' CONGEDI**
- **MALATTIA E INFORTUNIO**
- **DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER INCLUSIVITA'**
- **DISABILITA'**
- **POLITICHE DI GENERE**
- **LONG TERM CARE**
- **ORARIO DI LAVORO**
- **LAVORO AGILE**
- **DISCONNESSIONE**
- **FORMAZIONE**
- **VALUTAZIONE**
- **SALUTE E SICUREZZA**
- **WHISTLEBLOWING**

ENTRIAMO NEL MERITO DELLE RICHIESTE

AREA CONTRATTUALE

È necessario **rafforzare e ampliare l'ambito di applicazione del CCNL** che:

- deve comprendere il perimetro di esercizio delle funzioni di vigilanza, esercitate dai preposti Organismi (**Bankit, Consob, BCE**), sui soggetti vigilati;
- deve costituire un presidio ad *applicazione necessaria* e certa, e dunque non opzionale o discrezionale.

L'insieme delle funzioni che caratterizzano l'attività bancaria è inscindibile e non esternalizzabile: solo in questo modo, ad esempio, la gestione degli **UTP** (*Unlikely to Pay* - Crediti d'improbabile rientro) e degli **NPL** (*Non Performing Loans* – Sofferenze) rientrerebbe **all'interno dell'area contrattuale** e sarebbe considerata come suo elemento qualificante e necessario.

L'art. 2 dell'attuale CCNL è parte inscindibile dell'area contrattuale, e pertanto va confermato nel suo impianto e ulteriormente presidiato, specificando che dalle attività, dallo stesso individuate, **non possono essere scorporate singole e specifiche lavorazioni che non sono, quindi, appaltabili.**

Inoltre **l'elenco delle attività di cui all'art. 3 del CCNL** deve considerarsi **esaustivo** e non indicativo

Per i contratti complementari si deve ridurre l'attuale il gap salariale riducendolo al - 10% del tabellare.

Per quanto concerne le attività concesse in appalto, al fine di responsabilizzare le aziende del credito, è necessario che, nel caso in cui l'impresa appaltatrice non rispetti il CCNL di riferimento e/o le norme in materia di salute e sicurezza (art. 19, co.3), **l'impresa committente provveda alla risoluzione del contratto applicando la c.d. clausola sociale** (impegno dell'impresa subentrante ad assumere il personale della ditta cessante).

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

Le **procedure** di confronto devono essere **rafforzate** intervenendo sui seguenti punti:

- **esternalizzazioni;**
- **verifica preventiva della sussistenza del "ramo d'azienda";**
- **allungamento dei tempi del negoziato.**

Occorre **umentare di 10 gg.** l'ultima fase negoziale della procedura ex art. 17 in presenza delle segreterie nazionali.

Nel caso di “cambio proprietà” / esternalizzazioni, alle lavoratrici e ai lavoratori devono essere garantite le tutele e le coperture quali Long Term Care, Welfare, Convenzioni dipendenti.

OCCUPAZIONE – FOC

Dalla sua creazione (2012) ad oggi il FOC (Fondo nazionale per il sostegno dell’Occupazione) ha finanziato **l’assunzione o la stabilizzazione a tempo indeterminato di oltre 21.500 lavoratrici/lavoratori.**

Gli incentivi già previsti, devono essere maggiorati e collegati all’**impiego stabile ed effettivo al Sud** ed alla previsione/realizzazione di **presidi operativi nel Mezzogiorno.**

Solidarietà espansiva [Contratto mediante il quale -su base volontaria- un rapporto di lavoro full time viene trasformato in part time e, in misura correlata l’azienda assume nuovo personale a tempo indeterminato]: **intervento sulla retribuzione persa dalla/dal lavoratrice/lavoratore part time**, ad oggi del 25%, con un ulteriore *contributo* del 25%, in modo da giungere alla copertura del 50%;

Individuazione di una **quota percentuale obbligatoria e preliminare di assunzioni attingendo dalla sezione “Emergenziale”** del c.d. Fondo di Solidarietà, oggi finanziate dal FOC (la durata massima di erogazione dell’assegno emergenziale è di 24 mesi, dopodiché non vi è più alcun tipo di ammortizzatore o pensione).

DIGITALIZZAZIONE

E’ necessario istituire un **Organismo bilaterale** che funzioni da **“cabina di regia”** di tali processi. Questo Organismo dovrà essere presidiato dai vertici delle OO.SS..

Elaborazione e proposte di soluzioni, anche ampliando spazi negoziali, volte ad **anticipare o gestire le conseguenze derivanti dalla digitalizzazione**

PARTE ECONOMICA

Negli ultimi 10 - 15 anni il sistema economico ha registrato un **incremento della produttività di oltre 9 punti**, che hanno remunerato quasi esclusivamente il capitale.

È giunto il momento, anche nel nostro settore, di **ridistribuire a favore del mondo del lavoro la produttività registrata, in misura sensibilmente maggiore.**

La richiesta economica complessiva per la figura media (**A3L4 - 7 scatti**) è di **200 euro lordi mensili sul tabellare, che tiene conto delle dinamiche inflattive del triennio 2019-2021, della maggiore produttività e del riconoscimento dell’impegno profuso in termini operativi e professionali da lavoratrici e lavoratori. Nessuno può dimenticare che in questi ultimi anni sono stati quasi sempre solo i bancari a difendere ed affrontare in prima persona le crisi del settore.**

Chiediamo inoltre **l'aumento del 10% delle borse di studio e di tutte quelle voci economiche di natura indennitaria e/o modali previste dalla normativa del CCNL, ferme ormai da troppo tempo.**

Occorre adeguare nell'ambito del CCNL anche il valore del **Buono Pasto** a 5,29 euro se cartaceo e 7,00 euro se elettronico (valori peraltro diffusi nella contrattazione di II livello).

È tempo di un riequilibrio generazionale in chiave salariale, per cui va **eliminato il "Livello retributivo di inserimento professionale" (ex art. 46).**

PARTE TUTELE

Tenuto conto che **le banche svolgono attività fortemente regolate**, e sulla scorta di quanto accaduto in questi ultimi anni, è necessario rafforzare le tutele previste per le lavoratrici ed i lavoratori.

Provvedimenti disciplinari (ex art. 44)

Bisogna:

- **estendere da 5 a 10 giorni lavorativi il termine entro il quale articolare la difesa;**
- **limitare la contestabilità della recidiva** a fatti della stessa specie e gravità e inoltre cronologicamente situati in periodi successivi a quelli oggetto della prima contestazione;
- **garantire il pieno accesso a tutti gli atti della contestazione.** La garanzia di difesa deve comprendere, oltre al diritto di prendere visione, anche quello di estrarre copia dei documenti, compresi i verbali ispettivi non sottoscritti dalle/dai lavoratrici/lavoratori e tutti gli altri documenti aziendali che contengano suoi dati personali;
- **regolamentare le c.d. indagini preliminari**, che rappresentano, di fatto, una contestazione anticipata; **occorre dunque garantire il diritto all'assistenza difensiva anche nella fase del loro svolgimento, che deve concludersi nel termine massimo di tre mesi;**
- **garantire il rispetto della persona con riferimento ai tempi e ai modi di realizzazione delle indagini ed in particolar modo durante le audizioni;**
- **definire una maggiore, puntuale e dettagliata graduazione delle sanzioni disciplinari conservative**, che garantisca una giusta proporzionalità tra fatto il contestato e la sanzione irrogata;
- **graduare la "responsabilità per colpa"**, che va misurata sia in funzione delle concrete possibilità di intervento della lavoratrice e del lavoratore, sia al contesto organizzativo in cui opera; **laddove sussistano probabili carenze organizzative aziendali, non può mai ricorrere la colpa grave;**
- **in caso di licenziamento ingiustificato va garantita la reintegra nel posto di lavoro senza interruzione di anzianità e con pagamento della retribuzione perduta, con connessi adempimenti contributivi;**
- **nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore scelga come sede di impugnazione della sanzione l'Ispettorato del Lavoro e il datore di lavoro eviti di costituirsi in tale sede, ricorrendo invece al giudice del Lavoro, l'azienda deve anticipare e**

sostenere le maggiori spese legali che ne derivano per la lavoratrice ed il lavoratore;

- integrare l'informativa annuale che le aziende forniscono alle OO.SS. inserendo i **dati aggregati relativi ai procedimenti disciplinari** (ordinati per numeriche, tipologie di infrazione e sanzione).

Responsabilità civile verso terzi (ex art. 43)

Occorre recuperare gli effetti pratici della legge 190/1985 che, all'art. 5, responsabilizza il datore di lavoro a **sollevare dal rischio patrimoniale ogni lavoratrice/lavoratore in tutti i casi di colpa**, indipendentemente dal suo grado: lieve, media o grave.

Tutele per fatti commessi nell'esercizio delle funzioni (ex art. 42)

L'articolo va innanzitutto ridenominato in "Tutele per fatti commessi *in occasione* delle funzioni".

L'aver semplicemente compiuto, omissso o ritardato, magari per ragioni di correttezza o fluidità operativa, **singoli atti** (tra i tanti e complessi adempimenti previsti dalle normative aziendali), **non deve determinare di per sé la perdita delle tutele contrattuali:**

- **le parcelle di avvocati, periti, consulenti tecnici d'ufficio e di parte inclusi oneri, CPA (Cassa Previdenza Avvocati) e IVA, e dunque ogni spesa di carattere legale e/o tecnica**, sono sempre a carico del datore di lavoro e vanno sempre anticipate da questi a semplice presentazione delle fatture. **Il relativo onere economico dovrà rimanere definitivamente a carico delle aziende;**
- **l'accertamento di fatti nel giudizio penale non può essere materia di contestazione disciplinare.**

Lavoratore/lavoratrice sottoposto a procedimento penale (ex art. 41)

Troppo spesso alle lavoratrici e ai lavoratori, oggetto di **procedimento penale "per fatti estranei alle funzioni"**, sono mosse contestazioni disciplinari per fatti già oggetto di accertamento penale, con la conseguente applicazione della sanzione espulsiva per "giusta causa" o "giustificato motivo soggettivo". Nella riscrittura dell'articolo intendiamo:

- ridurre la possibilità che l'azienda contesti alla/al lavoratrice/lavoratore la rilevanza disciplinare di tali fatti e circostanze estranee, oggetto di accertamento penale in corso;
- sancire la forma scritta, la motivazione accurata, la durata massima dell'allontanamento e assicurare che tale misura abbia effettivamente natura cautelare: ovvero riguardi materia grave e sia fondata sulla necessità di evitare l'inquinamento delle prove o la reiterazione. In pratica, **occorre evitare che la sospensione cautelare sia utilizzata come "giudizio anticipato" e rappresenti, di fatto, una sanzione impropria.**

La sospensione, pertanto, **non può avere durata superiore ad un mese.** Può essere utilizzata solo dopo la formale contestazione dell'addebito disciplinare, o al massimo nei 15 giorni antecedenti.

Obblighi delle parti (ex art. 38)

Il divieto di “prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell’impresa...”, deve essere eliminato ritornando agli effetti di legge del **semplice divieto di attività in concorrenza**.

INQUADRAMENTI

A livello nazionale devono essere strutturati sia all’interno di ciascuna delle attuali categorie contrattuali, sia facilitando il transito verso le categorie più elevate, **criteri di sviluppo professionale e di carriera**, in sintonia con le qualifiche da conseguire e con le funzioni e responsabilità che vengono esercitate in base alle nuove deleghe datoriali o di legge.

All’interno dell’intero ventaglio rappresentato dagli attuali livelli inquadramentali, **dovranno trovare collocazione i nuovi profili di ruolo legati ai diversi, e progressivamente crescenti, gradi di responsabilità, professionalità, discrezionalità, complessità di funzione, competenza organizzativa e realizzativa, nell’ambito sia delle strutture di rete e di direzione** delle banche tradizionali, sia in quelle sempre più tecnologicamente articolate,

Dovranno essere garantiti **il pieno diritto all’apprendimento** permanente, la **certificazione delle competenze** e l’effettiva possibilità di realizzare **percorsi anche personalizzati**.

Tutto questo richiederà un’azione congiunta delle parti a livello nazionale di costante monitoraggio, che verifichi la **coerenza tra il CCNL e la contrattazione di II livello**.

POLITICHE COMMERCIALI

L’Accordo sulle politiche commerciali (8 febbraio 2017), in quanto fonte normativa per gli aspetti che disciplina, **è parte integrante del CCNL**.

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO

Possibilità di fruire nell’ambito di un periodo quinquennale, di un’aspettativa dal lavoro, di durata fino a un anno, retribuita nella misura dell’80%. Nei quattro anni successivi al rientro, la/il lavoratrice/lavoratore restituirà con una trattenuta mensile del 20% quanto anticipato dall’azienda nel periodo di astensione.

Il Part-Time è uno strumento che svolge una funzione sociale per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e non deve essere elemento di discriminazioni (note di qualifica, sviluppo professionale, automatismi, progressioni di carriera, etc.).

Richiediamo, pertanto:

- **eliminazione della penalizzazione del buono pasto;**
- **eliminazione del trattamento “discriminatorio” del lavoro supplementare;**

- **percentuale minima del 25% sul totale dei rapporti di lavoro** (se ci sono richieste);
- **diritto al part-time:**
 - a) per motivi di salute (invalidità riconosciuta pur in assenza di gravità, e/o malattie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative),
 - b) per cura del figlio fino a 3 anni,
 - c) per figli disabili;
- **priorità nel caso di coniuge/figlio/genitore con:**
 - a) malattie oncologiche o gravi patologie cronico degenerative,
 - b) convivente con handicap grave (invalido 100%),
 - c) figlio convivente, non oltre 13 anni, o convivente portatore di handicap,
 - d) vittime di molestie e violenza di genere.

UNIONI CIVILI E DI FATTO

Si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, le **disposizioni previste dalla Legge 76/2016 c.d. Legge Cirinnà**.

FLESSIBILITA' PER ESIGENZE DI CURA

Ampliare le forme di flessibilità per la cura dei familiari impedendo penalizzazioni per chi ne fruisce.

In materia di Permessi (ex art. 57) vanno inseriti ulteriori ampliamenti e nuove previsioni:

- **permessi retribuiti per:**
 - inserimento figli nei cicli scolastici,
 - assistenza ricovero coniuge/genitori/figli,
 - DSA/BES
 - lutto,
 - calamità naturali nel caso sia intervenuto un provvedimento della Prefettura;
- **permessi non retribuiti** 5 gg. senza necessità di specifiche causali;
- permessi per assistenza figli in condizioni di disagio (bullismo, tossicodipendenza, anoressia/bulimia, etc.);
- possibilità che anche la **lavoratrice e/o il lavoratore in assenza di figli** possa usufruire di permessi, in modo da supportare le esigenze di assistenza del minore convivente o con una parentela entro il 2[^] grado se non convivente.

DIRITTO ALLO STUDIO

Le previsioni riguardanti il diritto allo studio (ex art. 61) devono essere ampliate.

FLESSIBILITA' INDIVIDUALI

- **Istituzione "Banca del Tempo";**
- **flessibilità** in entrata/uscita al rientro dalla maternità/paternità;
- **flessibilità e permessi** per dipendenti con malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative, malattie con terapia salvavita;
- **flessibilità in entrata ed in uscita superiore ai 30 minuti (fino a un massimo di 1 ore e 30 minuti) per esigenze personali e dei familiari che la lavoratrice o il lavoratore assistono, recuperabili nell'arco dello stesso mese di fruizione.**

GENITORIALITA'/AFFIDO/TUTELA DEI MINORI

- **Congedo maternità:** integrazione retribuzione al 100%, per tutta la durata dello stesso;
- **Congedo parentale:** integrazione economica aggiuntiva a previsione di legge;
- **Permessi retribuiti per i padri:** giorni obbligatori oltre le previsioni di legge;
- **Adozione e affido:** permessi retribuiti e non retribuiti a sostegno dei percorsi di adozione/affido e iter riconoscimento idoneità;
- **Tutori di minori:** permessi non retribuiti a favore dei lavoratori che abbiano assunto la tutela in termini di legge su minori (ivi compresi i minori stranieri non accompagnati);
- **Famiglie di fatto e Lgbt:** tutela contro le discriminazioni e garanzie di pari opportunità.

FLESSIBILITA' CONGEDI

Prevedere una **maggiore flessibilità di fruizione/utilizzo a mezza giornate e/o a ore** per tutti i congedi retribuiti e non retribuiti, sia previsti dalla contrattazione nazionale e/o di secondo livello, sia -laddove permesso dalle procedure INPS- previsti dalla legge (per esempio nel congedo retribuito per cure di 30 gg. per i lavoratori mutilati ed invalidi civili che hanno un'invalidità lavorativa superiore al 50%).

MALATTIA E INFORTUNI

Occorre prevedere:

- **l'esclusione dal computo del periodo** de:
 - infortuni sul lavoro,
 - malattie professionali,
 - cure oncologiche e cure relative a gravi patologie;
- **l'innalzamento del periodo** computo;

- **l'innalzamento a due anni (anche non continuativi) dell'aspettativa non retribuita post composto** per malattie oncologiche, infortuni sul lavoro, malattie professionali, gravi patologie certificate, malattie invalidanti ecc.).

DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER INCLUSIVITA'

Costituzione di una **Commissione Nazionale** per le "Politiche di Inclusione" con l'obiettivo di **promuovere piani di «azioni positive» finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.**

DISABILITA'

Istituire figure di referenti aziendali delle disabilità (*Disability Manager*), di contrasto alle discriminazioni e per la promozione delle pari opportunità che abbiano stretto raccordo con le commissioni bilaterali aziendali.

Favorire ulteriormente l'integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità, anche con riguardo alle differenze di genere, a partire dalle norme sulla salute e sicurezza;

POLITICHE DI GENERE

- Per il **personale femminile**, Individuare norme ben definite per tutelarne **l'accesso ad inquadramenti più elevati in condizioni di reale parità**;
- **eliminare ogni discriminazione** diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera;
- **riconoscere l'intero periodo di congedo maternità/paternità ai fini dei sistemi premianti/incentivanti come già previsto per i premi produttività.**

Vanno inseriti nel CCNL:

- **l'Accordo 08.03.2017 sui congedi per le vittime di violenza di genere**;
- **la dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere.**

LONG TERM CARE

Occorre prevedere l'ampliamento delle risorse, delle coperture e delle platee.

ORARIO DI LAVORO

Occorrono:

- **correttivi per la puntuale rilevazione e retribuzione dell'orario di lavoro effettivo**;

- riduzione dell'orario settimanale di lavoro di 30 minuti;
- **riconoscimento per i Quadri Direttivi del lavoro aggiuntivo e garanzia dell'effettivo esercizio dell'autogestione dell'orario;**
- in tema di **turni e reperibilità**, ricerca in via prioritaria della volontarietà e previsione di un sistema di verifica dell'equa assegnazione;
- integrazione delle specifiche previsioni riguardanti **il lavoro aggiuntivo** [ex art. 106 commi 12 e 13], con le fattispecie di codifiche aziendali relative alla presenza in filiale di lavoratrici e lavoratori riconducibili alle maggiori presenze non richieste.

LAVORO AGILE

Previsioni organizzative di lavoro agile devono essere individuate tra le Parti Collettive come strumenti conciliativi dei tempi di vita e di lavoro e di limitazione della mobilità territoriale involontaria

Il lavoro agile può essere svolto dal **domicilio del dipendente**, da **hub aziendale** o da **altro luogo, purché concordato**.

Deve svolgersi:

- ⇒ con il **rispetto della pausa pranzo e il riconoscimento del lavoro straordinario**, (sempre nei limiti previsti contrattualmente);
- ⇒ nel rispetto di pause e riposi previsti dalla legge;
- ⇒ prevedendo la **volontarietà** e un numero massimo di giorni lavorativi e settimane per anno solare.
- ⇒ Prevedendo i **medesimi criteri di valutazione** di tutto il personale.

I supporti hardware e software devono essere comunque forniti dall'azienda.

Riconoscimento del buono pasto anche quando la prestazione lavorativa è svolta secondo le modalità del *lavoro agile* fuori dalle sedi aziendali.

DISCONNESSIONE

Non deve essere chiesto di fornire la prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro, se non nei limiti previsti dal CCNL e fermo -in ogni caso- il recupero dei riposi e/o il riconoscimento del lavoro straordinario.

Le comunicazioni di lavoro possono avvenire, sia in uscita sia in entrata, **solo per il tramite di beni strumentali e canali aziendali e nell'ambito dell'orario di lavoro a ciascuno assegnato**.

Per realizzare queste previsioni è necessario garantire:

- **la disconnessione dalla rete aziendale degli strumenti (aziendali) al termine dell'orario di lavoro giornaliero (aree professionali/straordinario/quadri direttivi) nei periodi di riposo giornalieri, settimanali, delle ferie, di aspettativa e di malattia, ecc.;**
- **la disconnessione del sistema coerente con l'orario giornaliero individuale;**

FORMAZIONE

Deve essere svolta sempre in orario di lavoro.

Riteniamo necessario:

- **aumentare la formazione** prevista all'articolo 72 comma 3 lettera a) a **5 giorni**, di cui **almeno 4 in aula**;
- prevedere per lavoratrici/lavoratori oggetto di riconversione professionale, **ulteriori 2 giorni di formazione** inerente il nuovo ruolo;
- **comunicare obbligatoriamente alle Organizzazioni Sindacali** (in incontro annuale o nelle *semestrali*) i nominativi di lavoratrici/tori che non hanno fruito della formazione contrattualmente prevista;
- prevedere che ogni lavoratrice/lavoratore possa **verificare le ore di formazione fruito**;
- considerare che la **formazione a distanza**, ai fini del calcolo della formazione fruita, **vale al 50%**

VALUTAZIONE

L'art. 75 deve prevedere:

- il recepimento di quanto indicato dall'Accordo sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro dell'8 febbraio 2017 (terzo alinea dell'articolo 7), ovvero ***“il mancato raggiungimento degli obiettivi quantitativi commerciali di per sé non determina una valutazione negativa e non costituisce inadempimento del dovere di collaborazione attiva e intensa, ai sensi rispettivamente degli artt. 75 e 38, comma 2 del CCNL 31 marzo 2015”***;
- al ricorso, avverso al giudizio professionale, deve essere dato seguito con un **verbale di incontro condiviso**; l'Azienda dovrà comunicare le proprie determinazioni motivandole in forma scritta.

Introdurre il **divieto di**:

- **abbassare la valutazione nel caso in cui non sia stato possibile per la lavoratrice o il lavoratore fruire della formazione contrattualmente prevista**;
- **abbassare la valutazione o attribuire giudizio negativo se non vi è stata, entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, informativa preventiva** in merito a tale evenienza, anche prevedendo, in caso, corsi formativi inerenti le eventuali carenze evidenziate.

SALUTE E SICUREZZA

Occorre:

- **riaffermare il ruolo negoziale delle RSA in materia di salute e sicurezza**;
- richiedere l'**adeguamento del DVR in tema di molestie e di violenza** (fisica e psicologica) allo sportello, in coerenza con accordi nel settore;

- **considerare lo *stress lavoro correlato***, anche con riferimento all'impatto delle pressioni commerciali, dei sistemi premianti, dei carichi operativi, dell'organizzazione del lavoro e delle previsioni di cui all' Accordo 8 febbraio 2017;
- prevedere una normazione più ampia nell'individuazione dei videoterminalisti che necessitano di pausa di disconnessione e rafforzarne la fruizione.

WHISTLEBLOWING

La legge 179/2017 sul whistleblowing, ossia sulla tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui gli stessi siano venuti a conoscenza, prevede, fra l'altro, la possibilità di un intervento sindacale di denuncia di attività di ritorsione verso il collega segnalante all'Ispettorato Generale del Lavoro, un'attività esperibile solo a posteriori dalla segnalazione, mentre **si chiede un pieno coinvolgimento delle OO.SS. in tutto lo svolgimento del percorso di segnalazione.**