



PIATTAFORMA RINNOVO CONTRATTO NAZIONALE DEL CREDITO 2019

SALARIO - ma non solo -
OCCUPAZIONE - DIRITTI E TUTELE



Un Contratto da conquistare per valorizzare il ruolo dei bancari e 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'inclusività sociale

LO SCENARIO POLITICO IN CUI SI E' COSTRUITA LA PIATTAFORMA



In uno scenario economico internazionale che ha assorbito i devastanti effetti causati dalla crisi economica globale, nata negli Stati Uniti nel 2008, l'Italia, fino al 2017, ha mostrato segnali di ripresa, pur inferiori rispetto a quelli registrati nel resto d'Europa. Questa tendenza è progressivamente diminuita durante il 2018, fino ad arrivare all'attuale fase di recessione tecnica.

In quest'ambito nel nostro Paese sono cresciuti incertezza per il futuro, frustrazione, paure e senso di smarrimento.

Una situazione che ha alimentato in modo preoccupante perdita di coesione, di visione collettiva e di spirito di solidarietà, con il conseguente aumento di esasperato individualismo, diffidenza ed egoismi.

Tutto ciò ha prodotto una lacerazione del tessuto sociale, in cui cresce la rabbia e la ricerca di un nemico, spesso individuato in chi è considerato diverso, minoranza e più debole.

Il Sindacato, quale soggetto sociale responsabile e riferimento vitale di rappresentanza in un sistema democratico, non può rimanere inerte di fronte a queste dinamiche di convivenza civile, che condizionano scelte economiche e politiche e impattano sul mondo del lavoro.

Per questo **la Uil e la Uilca**, a partire dai loro percorsi congressuali del 2018, ricercano e progettano risposte per offrire al nostro Paese unità, speranza e prospettive tramite:

- **maggiore confederalità**, per ricostruire un senso condiviso di comunità e diffondere un messaggio di coesione sociale e di prospettiva, come dimostrano le proposte su sviluppo, lavoro e solidarietà della piattaforma «Le priorità per il Futuro del Paese», definita unitariamente dalla Uil con Cgil e Cisl e la compattezza evidenziata nella manifestazione del 9 febbraio a Roma, quando Lavoratori, pensionati e studenti hanno riempito piazza San Giovanni di colori e speranza per il futuro;
- **la contrattazione**, quale strumento per concordare soluzioni e tutele collettive condivise, favorendo unità tra le Lavoratrici e i Lavoratori e risposte ai loro problemi;
- **risposte materiali** (occupazione e salario);
- **risposte immateriali** (benessere lavorativo).

LO SCENARIO ECONOMICO DEL SETTORE

- Nell'ultimo anno è tornata a crescere la sfiducia della comunità finanziaria internazionale verso l'Italia e la sua capacità di fare fronte agli impegni determinati dal suo pesante debito pubblico. Ciò ha causato un forte aumento dello spread, passato da 136 bps, a marzo 2018, a 257, nel marzo 2019, con punte oltre i 300 bps. Questo elemento destabilizza il sistema del credito e causa alle banche perdite di patrimonio e nei conti economici e allarme sulla loro solvibilità.
- Le banche hanno presentato Piani Industriali, o loro aggiornamenti, che confermano la volontà di perseguire una riduzione dei crediti deteriorati, attraverso la cessione di Npl, e il taglio di costi, con la chiusura di filiali e la diminuzione del personale, pur con obiettivi di aumento dei ricavi e della produttività. Questi processi hanno consentito alle banche di presentare cost/income migliori del passato, ma dimostrano la necessità nel futuro di nuove assunzioni, per far fronte alla crescita dei carichi operativi e coprire le posizioni lavorative originate dall'innovazione tecnologica.
- Si sono acuite le difficoltà di Banca Carige, commissariata per decisione dalla Banca Centrale Europea, e non è ancora completata la riforma delle banche popolari, con Banca Popolare di Bari alla ricerca di una trasformazione in Spa, che non ne mini la solidità e il futuro. Situazioni sintomatiche di un settore bancario alla ricerca di un assetto più stabile.
- L'esplosione dello scandalo di diamanti collocati dalle banche in anni passati, su cui sta indagando la magistratura, ha prodotto un nuovo danno alla reputazione del sistema bancario e alla sua affidabilità. Un ulteriore caso di politiche commerciali improprie, non rispettose dei bisogni dei clienti, perpetrate con pesanti pressioni sui Lavoratori, come denunciato per anni dal sindacato.
- Il settore bancario ha ricominciato a produrre utili, confermando un trend positivo, dopo alcuni esercizi pesantemente condizionati dalla crescita delle rettifiche su crediti, che erodevano gli sforzi dei Lavoratori nel produrre ricavi.



La Uilca ha lavorato con convinto spirito unitario, insieme a Fabi, First Cisl, Fisac Cgil e Unisin alla Piattaforma per il rinnovo del Contratto Nazionale del Credito, che di seguito illustriamo.



LE RICHIESTE PRESENTATE IN PIATTAFORMA

METTONO IN PRIMO PIANO

I TEMI FONDAMENTALI



OCCUPAZIONE E SALARIO

DIRITTI e TUTELE



OCCUPAZIONE



Il rinnovo del Contratto Nazionale deve definire soluzioni per la tutela e la crescita occupazionale con interventi nei seguenti ambiti:

- **RAFFORZAMENTO AREA CONTRATTUALE E PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE**
- **FONDO NAZIONALE PER L'OCCUPAZIONE**



AREA CONTRATTUALE

- Focus sulle funzioni caratterizzanti l'attività bancaria, che devono coincidere con il perimetro di esercizio delle funzioni della Vigilanza (Bankit, Consob, Bce) sui soggetti vigilati
- Deve costituire un presidio ad applicazione "necessaria" e certa, dunque non "opzionale" o discrezionale
- Applicazione Area Contrattuale alla gestione di Npl e Utp
- Certezza di applicazione art. 2
- Elencazione esaustiva attività art. 3

Contratti complementari:

- Riduzione del gap salariale al -10% del tabellare
- In caso di insourcing (art. 4) prevedere un riallineamento ai trattamenti dell'art. 1 entro la scadenza del nuovo Contratto Nazionale



PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE

Le **procedure di confronto** vanno **rafforzate** intervenendo sui seguenti punti:

- Focus essenziale e non più eludibile sulle esternalizzazioni
- Verifica preventiva della sussistenza del "ramo d'azienda"
- Allungamento dei tempi del negoziato

Articolo 17

- Rendere esigibile la procedura, chiedendo l'anticipazione dell'informativa a un momento **antecedente alla decisione aziendale**, comprendendo anche le esternalizzazioni, in analogia e nello spirito delle previsioni della Direttiva 2009/38 in tema di Cae
- Introdurre uno step negoziale di **ulteriori 10 giorni** in sede Abi
- Perseguire l'obiettivo di garantire le tutele e coperture quali Ltc, Welfare, Convenzioni dipendenti, in caso di "cambio proprietà"

CONFERMA E RAFFORZAMENTO DEL FONDO PER L'OCCUPAZIONE

- Prevedere incentivi maggiori per l'occupazione al Sud/Aree Depresse e per gli insediamenti produttivi
- Integrazione al 100% dell'ultimo stipendio full time a favore del Lavoratore che opti per la solidarietà espansiva
- Obbligo verso le Banche di assunzione della Sezione Emergenziale del Fondo di Solidarietà



DIGITALIZZAZIONE

- Dato l'impatto dei processi di digitalizzazione e delle relative ricadute sulle Lavoratrici e sui Lavoratori si chiede
- l'istituzione di un organismo bilaterale, presidiato dai vertici delle Organizzazioni Sindacali che funzioni da «cabina di regia» con il compito di elaborazione e proposta di soluzioni per anticipare o gestire le conseguenze derivanti dalla digitalizzazione. Ad esempio in tema di:
 - Produttività
 - Orario di lavoro
 - Riqualificazione professionale
 - Certificazione competenze



SALARIO

Una stagione di aumenti salariali è una priorità del Sindacato italiano e della C.E.S., al fine di sostenere il Pil italiano ed europeo e una politica di redistribuzione della ricchezza. Dobbiamo trasferire parte della produttività nel reddito disponibile dei Lavoratori, incidendo così positivamente con una spinta alla domanda interna.

Richiesta di aumento a regime pari a **200 euro** (A3L4 con 7 scatti di anzianità), che equivalgono, in termini percentuali, a

un incremento del **6,45%** rispetto al salario di riferimento.



RICHIESTA DI AUMENTO SALARIALE MENSILE IN VIGENZA CCNL 2019 PER LA FIGURA MEDIA (3A4L – 7 scatti)

**Inflazione programmata vigenza Ccnl
2019/2021**

+

**Richiesta maggiore produttività e impegno
Lavoratrici e Lavoratori**

=

Totale 200 euro pari a 6,45%

- Eliminazione riduzione del 10% tabellare 3A1L del salario d'ingresso neo assunti
- Aumento economico del 10% delle voci di natura indennitaria e/o modali previste dal Contratto Nazionale e delle Borse di Studio.
- Aumento Buono Pasto a 5,29 euro, se cartaceo, o 7,00 euro, se elettronico



PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (ART.44)

- Estendere a 10 giorni lavorativi il termine di difesa
- Limitare la contestabilità della recidiva a fatti della stessa specie e gravità
- Garantire il pieno accesso e la disponibilità di tutti gli atti della contestazione al fine di mettere in condizioni gli interessati di articolare la miglior difesa possibile
- Regolamentare le indagini preliminari, di fatto una vera contestazione anticipata, oggi senza garanzie di difesa per Lavoratrici e Lavoratori, garantendo il diritto all'assistenza difensiva anche in questa fase
- Porre un termine massimo di tre mesi per la conclusione delle indagini preliminari
- Graduare la "responsabilità per colpa" sulle concrete possibilità di intervento della Lavoratrice e del Lavoratore nel contesto organizzativo dato
- In presenza di probabili carenze organizzative aziendali non ricorre la colpa grave
- Rivendicare un impegno a far valere, in caso di licenziamento ingiustificato, la reintegra nel posto di lavoro
- Integrare l'informativa aziendale (art.12) con i dati aggregati relativi ai procedimenti disciplinari

RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI (ART.43)

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

TUTELE PER FATTI COMMESSI NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI (ART.42)

- Rubricare l'art.42 come "tutele per fatti commessi **in occasione** delle funzioni". L'aver semplicemente compiuto, omesso o ritardato, magari per ragioni di correttezza o fluidità operativa singoli atti non deve determinare la perdita delle tutele contrattuali
- Le parcelle di avvocati, periti, consulenti tecnici d'ufficio e di parte sono sempre a carico del datore di lavoro e vanno sempre anticipate, a semplice presentazione delle fatture.
- L'accertamento dei fatti nel giudizio penale non può essere materia di contestazione disciplinare

LAVORATORE/LAVORATRICE SOTTOPOSTO A PROCEDIMENTO PENALE (ART.41)

- Ridurre la possibilità che l'azienda contesti al 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 effettiva natura cautelare: ovvero sia fondata sulla necessità di evitare l'inquinamento delle prove
- L'allontanamento non può avere durata superiore a un mese e può essere utilizzato solo dopo la formale contestazione dell'addebito disciplinare o, al massimo, nei 15 giorni antecedenti

OBBLIGO DELLE PARTI (ART.38)

- Cassare divieto di prestare a terzi la propria opera, salvo preventiva autorizzazione dell'impresa, ritornando agli effetti di legge, del mero divieto di attività in concorrenza
- Specificare che le comunicazioni interne all'Azienda, quelle dirette ai dipendenti e al Sindacato, debbano essere espresse sempre in lingua italiana

INQUADRAMENTI

Il settore del credito e i suoi scenari di mercato sono modificati da una serie di fattori:

- Il continuo mutamento del contesto di riferimento, nazionale ed europeo
- Le grandi, irreversibili, trasformazioni derivanti dalla digitalizzazione
- I nuovi strumenti tecnologici
- Le progressive implementazioni del pervasivo e stringente quadro normativo

Tutto ciò produce consistenti cambiamenti:

- Nell'organizzazione del lavoro
- Nei processi
- Nella disciplina interna
- Nell'esercizio quotidiano delle professionalità e delle responsabilità che derivano dalla legge e dal Contratto

Tali premesse rendono ineludibile l'integrazione delle declaratorie delle mansioni e degli inquadramenti del Ccnl e l'individuazione di nuovi profili professionali e percorsi formativi. È quindi necessario:

- Strutturare percorsi di crescita verso le categorie più elevate, in sintonia con le qualifiche da conseguire e con le funzioni e responsabilità che vengono esercitate
- Collocare all'interno degli attuali livelli inquadramentali i nuovi profili di ruolo legati ai diversi e crescenti gradi di responsabilità, professionalità, discrezionalità, complessità di funzione, competenza organizzativa e realizzativa nella Rete; nelle Direzioni; nelle Strutture tecnologicamente più articolate e avanzate; nella Banca on line e nelle società di investimento finanziario
- Prevedere un forte legame tra le categorie contrattuali e i processi formativi certificati
- Prevedere che ulteriori e specifici profili professionali, percorsi di formazione e articolazione degli sviluppi professionali e di carriera potrà essere demandata dal Ccnl alla contrattazione in sede aziendale e/o di gruppo

Necessario un costante monitoraggio delle parti per l'Applicazione delle soluzioni concordate agli alinea precedenti e i conseguenti sviluppi nelle aziende/gruppi per renderli coerenti con i mutamenti di contesto e di settore

POLITICHE COMMERCIALI

- L'Accordo sulle Politiche Commerciali e l'Organizzazione del Lavoro (8 febbraio 2017) è da considerare fonte normativa per gli aspetti che disciplina e deve diventare parte integrante del Contratto Nazionale
- Riprendere le singole parti di tutela e individuale e collettiva, per ricondurle all'interno del nuovo articolato
- Va prevista, in sede di incontro annuale, (ex art. 12 lett. A) 63, la verifica di coerenza dell'evoluzione dei modelli organizzativi e aziendali con l'Accordo 8 febbraio 2017

WHISTLEBLOWING

- La Legge 30 novembre 2017, nr. 179 per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui si ha conoscenza stabilisce:
 - il divieto di ritorsione o atti discriminatori verso il segnalante
 - la possibilità di denunciare tali atti e/o discriminazioni subite all'Ispettorato Nazionale del Lavoro
 - la nullità dei predetti atti
- Si chiede pieno coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali in tutto lo svolgimento del percorso di segnalazione

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO ^{1/2}

- **Articolazione pluriennale dell'orario di lavoro** con l'istituzione in un quinquennio di un'aspettativa non retribuita di un anno, che preveda, nel periodo di assenza dal servizio, una erogazione a favore della/del Lavoratrice/Lavoratore pari all'80% della retribuzione, da restituire nei successivi 4 anni, con trattenuta mensile del 20% di quanto anticipato dall'azienda
- **Part-time** quale strumento con funzione sociale per la conciliazione dei tempi di vita/lavoro, senza discriminazioni su sviluppo professionale, automatismi, progressione di carriera, ecc...
 - **Eliminazione** penalizzazione Buono Pasto e trattamento discriminatorio del lavoro supplementare
 - Accoglimento 25% minimo sul totale rapporti di lavoro (in presenza di richieste)
 - Riconoscimento del Part Time come un **diritto** in caso di motivi di salute (invalidità riconosciuta, malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative), cure dei figli sino a tre anni di età, assistenza a genitori e figli disabili
 - Declinazione delle **priorità** per coniuge/figlio/genitore con motivi di salute (vedi sopra), convivente con handicap grave, figlio convivente (max 13 anni) o convivente portatore handicap, vittima violenza di genere
- **Diritto allo Studio** con ampliamento delle previsioni dell'articolo 61

CONCILIAZIONE VITA E LAVORO 2/2

- **Ampliamento delle Flessibilità per esigenze di Cura per sé o per i famigliari con Permessi retribuiti:**
 - Inserimento figli nei vari cicli scolastici
 - Assistenza ricovero coniuge/genitori/figli
 - Das/Bes (dislessia, disgrafia, disortografia, discalculia)
 - Lutti
 - Calamità naturali (con provvedimento della Prefettura)
- Permessi non retribuiti:**
 - 5 giorni senza specifiche causali
 - Assistenza figli in condizioni di disagio
 - Assistenza minori conviventi o parente da parte di Lavoratrice o Lavoratore senza figli
- **Ampliamento delle Flessibilità Individuali** con
 - Istituzione della banca del tempo
 - Entrata e uscita al rientro dalla maternità/paternità
 - Entrata e uscita oltre i 30 minuti (fino a 1ora e 30 min.);
 - Flessibilità e permessi per dipendenti con malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative, malattie con cura salava vita
- **Ampliamento della Flessibilità nella fruizione/utilizzo** a mezze giornate o a ore per tutti i congedi retribuiti e non retribuiti

UNIONI CIVILI E DI FATTO

Sono da considerare recepite integralmente, e a ogni conseguente effetto, le disposizioni previste dalla Legge 76/2016, cosiddetta Legge Cirinnà

GENITORIALITA'/AFFIDO/TUTELA MINORI

- Congedo Maternità integrato al 100% per l'intera durata
- Congedo Parentale con integrazione economica aggiuntiva e previsioni di legge
- Permesso Retribuito per i Padri con giorni obbligatori oltre le previsioni di legge
- Adozioni e Affidò favoriti da permessi retribuiti e non nell'iter per ottenerli e per riconoscimento idoneità
- Tutori di Minori con permessi non retribuiti

MALATTIE E INFORTUNI

- esclusione dal computo del periodo di comportamento per infortuni sul lavoro; malattie professionali; cure oncologiche per gravi patologie
- innalzamento del periodo di comportamento
- innalzamento a due anni della aspettativa non retribuita per malattie oncologiche, infortuni sul lavoro e malattie professionali, gravi patologie, malattie invalidanti, ecc...

DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITA'

- Costituzione di una Commissione per le «Politiche di Inclusione» con i seguenti compiti:
 - Stimolare nel settore la cultura dell'inclusione
 - Fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e dove richiesta eventuale consulenza
 - Sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale.
 - Promuovere azioni positive finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità e della pari dignità delle persone

DISABILITA'

- Tutelare e valorizzare la persona, considerandola fondamentale nelle sue diversità, quale valore aggiunto, la cui inclusione contribuisce al cambiamento positivo e all'innovazione
- Istituire figure di referenti aziendali (Disability Manager) delle disabilità, che siano di contrasto alle discriminazioni e abbiano uno stretto raccordo con le commissioni bilaterali aziendali
- Favorire integrazione delle persone disabili, a partire da norme sulla salute e sicurezza, e fruizione della Formazione
- Rendere l'organizzazione aziendale «Disability Friendly», anche eliminando le barriere architettoniche
- Garantire tutela per assunzioni e percorsi professionali dei disabili e adeguata dotazione di postazione e presidi

POLITICHE DI GENERE

Valorizzazione delle competenze di genere attraverso interventi sui sistemi premianti e sullo sviluppo professionale di carriera:

- Definizione di norme che favoriscano l'accesso ad inquadramenti superiori in condizioni di reale parità
- Eliminazione di qualsiasi discriminazione che impedisca o rallenti la progressione di carriera
- Riconoscimento per intero del periodo di maternità o paternità ai fini di sistemi incentivanti /premianti

Inserimento nel CCNL degli strumenti previsti dalla contrattazione di settore in ottica di tutela e prevenzione della violenza di genere:

- **Accordo 8 marzo 2017 sui Congedi per le vittime di violenza di genere**
 - Modalità di utilizzo dei congedi (giornaliero o su base oraria)
 - 100% indennità
 - Preavviso 5 gg
- **Dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenze sui luoghi di lavoro 12 Febbraio 2019**

LONG TERM CARE

Prevedere ampliamento risorse, coperture e platee

ORARIO DI LAVORO



- **Corretta rilevazione e retribuzione** dell'orario di lavoro
- **Riduzione orario settimanale** di lavoro di 30 minuti
- **Riconoscimento** lavoro aggiuntivo dei Quadri Direttivi
- **Garanzie per autogestione** effettiva dell'orario dei Quadri Direttivi
- **Prioritaria volontarietà** da ricercare per turni e reperibilità

LAVORO AGILE

Il Lavoro Agile deve essere strumento di **conciliazione tempi vita e lavoro**, di **limitazione della mobilità territoriale involontaria** e prevedere i **medesimi criteri di valutazione** di tutto il personale.

- Può essere svolto **da domicilio, da hub aziendale o da altro luogo**, purché concordato con il Lavoratore e nel rispetto dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale individuale
- **Supporti Hardware e Software** forniti dall'azienda
- Prevedere **volontarietà assoluta** e **numero massimo** di giorni lavorativi e settimane per anno solare
- Si deve svolgere nel rispetto di **pausa pranzo, pause** e **riposi previsti per legge** e con riconoscimento dell'eventuale **lavoro straordinario**
- **La sicurezza va sempre assicurata** dal datore di lavoro, **tutele** per infortuni, anche in itinere e malattie professionali
- Riconoscimento dei **Buoni Pasto**
- **Formazione** per i responsabili per corretta gestione del Personale e valutazione delle prestazioni, da farsi con criteri univoci
- **Informativa scritta** sui rischi e **Formazione/Informazione** preventiva e in seguito una volta l'anno
- **Modulistica contrattuale individuale** concordata a livello aziendale

DISCONNESSIONE

- Uso appropriato delle apparecchiature aziendali con **rispetto istituti orari, ferie, aspettativa, malattie ecc.... del Contratto Nazionale**
- **Diritto** della Lavoratrice e del Lavoratore **a disconnessione** degli strumenti di lavoro al termine dell'orario di lavoro giornaliero e nei periodi di riposo giornalieri, settimanali, delle ferie, di aspettativa, malattia, ecc....
- **Comunicazioni di lavoro** in entrate e in uscita solo tramite beni strumentali e canali aziendali
- **Eventuali abusi** rientrano nelle fattispecie previste dall'accordo sulle Politiche Commerciali e l'Organizzazione del Lavoro dell'8 febbraio 2017.

FORMAZIONE

- **La Formazione** diventa un **diritto soggettivo** della Lavoratrice e del Lavoratore con relativa **certificazione**
- **Ulteriori 2 giorni di formazione** per Lavoratrici e Lavoratori oggetto di **riconversione professionale**
- **Ulteriori 2 giorni di formazione** per ruoli consulenza, vendita, coordinamento e direzione (accordo 8 febbraio 2017)
- **Comunicazione a OO. SS.** nominativi Lavoratrici e Lavoratori che non hanno fruito della Formazione
- Possibilità per Lavoratrici e Lavoratori di **verificare ore di Formazione fruita**
- **Garantire** adeguata Formazione per **innovazioni tecnologiche e riconversioni professionali**
- Facoltà di fruire la Formazione non in aula attraverso modalità **Smart Learning**
- **Formazione a Distanza** ai fini del calcolo della Formazione fruita **conta al 50%**
- **Affiancamento** dopo almeno 5 mesi di assenza
- **Obbligo di ambienti adeguati ed esclusivi** al fine di svolgere una Formazione a distanza di qualità
- Formazione fruibile e adeguata a varie **disabilità**
- Accesso **Formazione delle donne** pari a percentuale femminile in servizio

VALUTAZIONE



- Recepire quanto previsto al terzo alinea dell'articolo 7 dell'accordo 8 febbraio 2017, in cui è previsto che «il mancato raggiungimento»
- Comunicazione per iscritto delle motivazioni del valutatore
- Motivazioni in forma scritta da parte aziendale del giudizio avverso a ricorso sulle valutazioni
- Divieto di abbassare la valutazione se non è stato possibile fruire tutta la formazione ex articolo 72
- Divieto di abbassare la valutazione se azienda non ha dato informativa preventiva entro il 30 giugno in merito a tale evenienza, anche prevedendo specifica formazione
- Formazione specifica in caso di abbassamento della valutazione o giudizio negativo

SALUTE E SICUREZZA

Banca 4.0, intelligenza artificiale, robotica e *cognitive computing* comportano sfide per cui servono Lavoratrici e Lavoratori consapevoli dei problemi di salute e sicurezza che derivano dall'utilizzo dei nuovi strumenti e dall'adozione di nuovi modelli organizzativi. Occorre:

- Riaffermare ruolo negoziale Rsa in materia Salute e Sicurezza
- Adeguare Dvr in tema molestie e violenza allo sportello
- Considerare stress lavoro correlato con riferimento a impatto pressioni commerciali, sistemi premianti, carichi operativi organizzazione del lavoro e previsioni accordo 8 febbraio 2017
- Passare a fase valutazione soggettiva e coinvolgimento (oltre informativa) delle OO. SS.
- Migliore formazione con moduli su stress lavoro correlato, disturbi post traumatici da stress e rischi psicosociali di genere
- Rendere operativa la Commissione Paritetica prevista dall'accordo 4 febbraio 2016
- Eliminare esclusione prevista nella nota a verbale art. 66 del Ccnl
- Norma più ampia nell'individuare i videoterminalisti che necessitano disconnessione e consentirne fruizione