

La Piattaforma di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Credito



Ufficio Formazione Milano e Lombardia

1. Tutela dell'occupazione
2. Area contrattuale
3. Contrattazione di secondo livello
4. Tutela per i rischi professionali
5. Conciliazione tempo di vita e tempo di lavoro
6. Richiesta economica

1. Tutela dell'Occupazione

Obiettivi:

- Individuare nuovi strumenti per difendere l'occupazione esistente
- Rendere più incisivi gli strumenti diretti a promuovere nuova e buona occupazione

1. Tutela dell'Occupazione

1. FOC – Fondo Nazionale per l'Occupazione

- Ente bilaterale paritetico ABI – OO.SS.
- Ad oggi ca. 3000 richieste da ca. 120 aziende
- Proposta: nuovi interventi per:
 - Finanziare **assunzioni derivanti dal Fondo Emergenziale**
 - Interventi di **Solidarietà Difensiva**
 - Interventi di **Solidarietà Espansiva**
 - Interventi per **Riconversione Professionale** per contrastare esuberanti derivanti da mutamenti nell'organizzazione del lavoro

1. Tutela dell'Occupazione

2. Tirocinio Formativo o Stage

- Molto diffusi negli ultimi anni
- Non normati dai Contratti Collettivi
- Proposte:
 - Riconoscimento economico per Stage (2012: 0.2% - in calo)
 - Informativa nell'Incontro Annuale su numero e durata Stage
 - Limite massimo in relazione agli organici presenti

1. Tutela dell'Occupazione

3. Contratti a Progetto

Obiettivo: monitorare la presenza di altre tipologie di contratto

Proposta: Informativa nell'incontro annuale su numero, orario e durata dei Contratti a Progetto o altre forme di collaborazione

1. Tutela dell'Occupazione

4. Consulenze esterne

Problema: peso economico elevato

Obiettivo: contrastare il ricorso a consulenze per professionalità presenti in azienda

Proposte:

- Informativa alle OOSS aziendali sui contratti di consulenza
- Nell'incontro annuale dati relativi alle consulenze esterne, con indicazione di lavorazioni interessate, costi, durata
- In sede di illustrazione del Piano Industriale, analisi dell'incidenza dei costi in rapporto al costo del lavoro

2. Area Contrattuale

1. Ambito di applicazione del Contratto

Proposte:

- Allargamento dell'Area Contrattuale a soggetti e attività sottoposti alla vigilanza di Banca d'Italia e Consob (es. SGR, SIM, SICAV, Società Finanziarie...)
- Trattamento dei nuovi soggetti in base alle previsioni dell'Appendice 1 del CCNL 2012

2. Area Contrattuale

2. Nozione di Controllo

Proposta:

Allargamento della *nozione di controllo* alle “società che sono sotto l’influenza dominante di un’altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa” (art. 2359 c.c.)

3. Attività complementari e/o accessorie appaltabili

Proposta:

Trasformare l’elenco delle attività appaltabili da “indicativo” a “esaustivo”

2. Area Contrattuale

5. Insourcing

Proposta:

Applicazione del CCNL senza penalizzazioni per il personale che svolge attività definite dagli articoli 1 e 2 del CCNL

2. Area Contrattuale

6. Piani Industriali

Obiettivo:

- Coerenza tra il testo del piano industriale e i cambiamenti organizzativi

Proposte:

- Presentazione dei piani industriali con congruo anticipo sull'operatività
- Esclusa la possibilità di ulteriori procedure sullo stesso Piano Industriale con oggetto esuberi o modifiche delle garanzie
- Previsioni e garanzie contenute negli accordi con scadenza non inferiore alla durata del Piano Industriale
- Sospensione dei sistemi incentivanti in caso di tensioni occupazionali

2. Area Contrattuale

7. Esternalizzazioni

Obiettivo:

- Consolidare l'Area Contrattuale, contrastare le esternalizzazioni e la dispersione di posti di lavoro e professionalità

2. Area Contrattuale

7. Esternalizzazioni

Proposte:

- Informative fornite in ogni caso (non vincolate al concetto di ristrutturazione “rilevante”)
- Verifica preventiva dei requisiti richiesti per la cessione di ramo d’azienda
- Aumento durata della procedura ex articolo 17 da 30 a 60 giorni
- Estensione del confronto anche a strumenti alternativi alla cessione del personale
- Possibilità di proseguire il confronto in ABI in caso di mancato accordo in azienda
- Indicazione nel CCNL delle garanzie minime per i lavoratori esternalizzati (LTC, Casdic, Fondo Esuberi etc.)

2. Area Contrattuale

7. Cessione di attività senza cessione di lavoratori

Proposte:

- Oggetto di informativa e confronto con tempi congrui
- Impegno scritto della cessionaria all'applicazione del CCNL

8. Distacco del personale

Proposte:

- Raddoppiare i termini della procedura
- Nell'informativa vanno approfonditi i collegamenti tra l'iniziativa aziendale e i cambiamenti organizzativi / produttivi in atto

2. Area Contrattuale

9. Appalti

Proposte:

- Raddoppiare i termini della procedura
- Interruzione immediata dell'appalto in caso di violazione da parte del cessionario dell'articolo 19 CCNL
- Nell'informativa vanno approfonditi i collegamenti tra l'iniziativa aziendale e i cambiamenti organizzativi / produttivi in atto

10. Confronto a livello di gruppo

Proposta:

- Raddoppiare i termini della procedura

3. Contrattazione di secondo livello

Obiettivi:

- Rafforzamento dei due livelli di contrattazione
- Evitare deregolamentazione a livello nazionale e aziendale
- Tutelare il lavoro rispetto ai cambiamenti organizzativi

3. Contrattazione di secondo livello

1. Assetto della Contrattazione Collettiva Aziendale e di Gruppo

Proposte:

- Escludere esplicitamente deroghe a norme di legge
- Individuare e motivare con precisione le discipline modificabili ammesse dal CCNL
- Norma applicabile esclusivamente a casi e procedure contemplati dal CCNL

3. Contrattazione di secondo livello

2. Sistema incentivante e premio variabile di risultato

Proposte:

- Proporre il premio variabile di risultato ad iniziativa di entrambe le parti
- Modello di riferimento da costruire sull'esempio del VAP:
 - Individuazione montante complessivo del premio, ripartizione tra premio base per tutti e premio per obiettivi, criteri di distribuzione
 - Premio base per tutti: diversificato per aree, basato su indicatori di redditività, preponderante nell'intero ammontare del salario variabile
 - Indicatori di efficienza, produttività e obiettivi; criteri trasparenti e conosciuti; obiettivi individuali e di gruppo

3. Contrattazione di secondo livello

2. Sistema incentivante e premio variabile di risultato

Proposte:

- Modello di riferimento da costruire sull'esempio del VAP:
 - Indicatori di efficienza, produttività e obiettivi; criteri trasparenti e conosciuti; obiettivi individuali e di gruppo
- In caso di accordi che prevedano la destinazione parziale del premio aziendale a Welfare:
 - Ricompresi nel premio base
 - Su base volontaria e individuale
- Rafforzamento della contrattazione del sistema incentivante:
 - Titolarità delle parti nella sua definizione

3. Contrattazione di secondo livello

3. Pressioni Commerciali

Proposte:

- Inserire nel CCNL il divieto di pratiche che promuovano pressioni commerciali indiscriminate

3. Contrattazione di secondo livello

4. Premio Aziendale

Proposte:

- In caso di accordi che prevedano la devoluzione di parte del premio a destinazioni diverse dalla busta paga, la scelta deve essere individuale e volontaria
- Estendere il welfare aziendale alla copertura di esigenze familiari

3. Contrattazione di secondo livello

5. Inquadramenti

Obiettivo:

- aggiornare le declaratorie delle mansioni e degli inquadramenti con nuove figure professionali e percorsi formativi collegati

Proposte:

- Stretto legame tra famiglie professionali e formazione certificata
- Formazione certificata inserita nel curriculum professionale
- Strutturare criteri di sviluppo professionale e di carriera
- Declinazione di specifiche figure professionali, percorsi formativi e articolazione del percorso professionale e di carriera definiti a livello aziendale e di gruppo

4. Tutela per i rischi professionali

Obiettivo:

- Rendere le norme del CCNL più incisivo, efficace, trasparente

Proposte:

- Oneri a carico dell'azienda anche per sanzioni amministrative in assenza di sanzioni penali
- Spese legali a carico dell'azienda dall'avvio del procedimento
- Le tutele individuali per fatti commessi nelle proprie funzioni sono sempre dovute quando l'azione giudiziaria riguarda fatti per i quali l'azienda sia chiamata a rispondere (Dlgs 231/2001)
- Rafforzare e rendere esigibili formazione, aggiornamento e modalità di somministrazione
- Migliorare l'esigibilità del comma 1 (oneri dei procedimenti a carico dell'Azienda)

5. Conciliazione tempo di vita e di lavoro

Proposte:

- Banca ore: pacchetto aggiuntivo e volontario per genitori di bambini sino a 24 mesi e per assistenza in gravi situazioni familiari
- Part-time: innalzamento delle percentuali esistenti
- Lavoro a turni: allungamento del preavviso in caso di modifiche ai turni preesistenti
- Aspettativa retribuita: possibilità di fruire, in un periodo quinquennale, di un'aspettativa dal lavoro di durata fino ad un anno retribuita nella misura dell'80%. Restituzione nei quattro anni successivi al rientro di quanto anticipato all'azienda nel periodo di astensione con una trattenuta mensile del 20%. La garanzia deve essere fornita dal TFR o dal Fondo di Previdenza Integrativa
- Congedi parentali a ore: definizione della frazionabilità
- Congedo di paternità: tre giorni per la nascita del figlio

6. Richiesta economica

Tabelle:

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

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