



Viale Liegi, 48/B - 00198 Roma
Tel. **06-8416336** / Fax 06- 8416343
E-mail: segreteria@falcri.it



Via Modena, 5 - 00184 Roma
Tel. **06-4746351** / Fax 06-4746136
E-mail: fiba@fiba.it



Via Vicenza, 5/A - 00185 Roma
Tel. **06-448841**/ Fax 06-4457356
E-mail: fisac@fisac.it



Via Lombardia, 30 - 00187 Roma
Tel. **06-4872132** /Fax 06-484704
E-mail: uilca@uilca.it

Segreterie Nazionali

COMUNICATO

UN CONTRATTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IN UNA BANCA ETICAMENTE E SOCIALMENTE RESPONSABILE

I direttivi nazionali delle Organizzazioni Sindacali unitarie Falcri, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil e Uilca hanno approvato la bozza di piattaforma per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Inizia, con questo atto, l'iter che, attraverso le assemblee dei lavoratori, porterà alla presentazione delle rivendicazioni della categoria all'ABI.

Il calendario delle assemblee, tenendo conto dell'incombere della stagione estiva e dei periodi di ferie, si protrarrà fino alla fine di Settembre, per consentire la più ampia e democratica partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori al dibattito e al voto.

La positiva esperienza del precedente contratto ha rafforzato la convinzione delle quattro organizzazioni sindacali unitarie a proseguire un percorso di confronto e di metodo con le controparti, rafforzando quegli istituti contrattuali che hanno dimostrato alcune specifiche carenze, migliorando il complessivo impianto di diritti e tutele individuali e collettive, aprendo nuovi scenari nel rapporto lavoratori/aziende.

Una piattaforma con obiettivi che riteniamo chiari e compatibili, orientata a dare rappresentanza e contenuto alle aspettative, al disagio, alle incertezze per il futuro che accompagnano la fase di ristrutturazione e riposizionamento del sistema. Una fase che non viene considerata definitivamente compiuta, ma che ha già alle sue spalle l'apice dei processi.

Il Governatore della Banca d'Italia, nel passato critico verso il sistema bancario per le sue inefficienze, nelle considerazioni finali presentate lo scorso 31 maggio ha riconosciuto l'importante passo in avanti compiuto dal sistema bancario italiano, grazie anche e soprattutto al decisivo contributo delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

La centralità della persona, le sue aspirazioni, i suoi diritti, antichi e nuovi, i suoi bisogni, le sue certezze, le sue motivazioni, le sue consapevolezza ispirano ogni aspetto della rivendicazione, sintetizzata nella piattaforma.

Nell'Accordo del 4 aprile 2002 le OO.SS. e l'ABI, preso atto dei buoni risultati del risanamento, hanno condiviso l'impegno ad orientare l'evoluzione del sistema bancario sul sentiero di uno **sviluppo socialmente sostenibile e compatibile**.

Si tratta, allora, di tradurre nella Piattaforma di rinnovo del CCNL, che sottoporremo al giudizio dei lavoratori e delle lavoratrici, i caratteri identificativi di uno sviluppo così inteso.

Per realizzare una prospettiva di sviluppo che soddisfi i vincoli di sostenibilità e di compatibilità, le **aziende di credito devono incorporare nella strategia e nella gestione requisiti di responsabilità etica e sociale**.

La **valorizzazione della qualità delle risorse umane**, diventa l'asse centrale su cui misurare l'effettività della responsabilità delle aziende. Le modifiche al contratto in essere, riguardano la

centralità della formazione, attraverso l'istituzione dei **crediti formativi**, il pieno sviluppo dei **nuovi modelli di valutazione**, che dovranno essere resi trasparenti, garantire una partecipazione attiva del valutato e prevedere migliori procedure di ricorso.

Specifiche schede valutative, per accedere al livello retributivo superiore, **percorsi professionali** definiti nel ccnl e nei contratti integrativi, la contrattazione decentrata dei profili professionali delle **alte professionalità** dell'area quadri direttivi e dei ruoli chiave, con relativa stabilizzazione economica e professionale una rivendicazione per i **promotori finanziari** e per le nuove professioni collegate ad internet e alla nuova finanza, costituiscono il fulcro della richiesta.

La conferma dell'autogestione e dell'autocertificazione, comporta l'individuazione di regole chiare per il riconoscimento economico delle prestazioni eccedenti la normale flessibilità dei quadri direttivi.

La qualità professionale del capitale umano deve convivere con il miglioramento della **qualità della prestazione lavorativa** (riduzione dell'orario di lavoro per le aree professionali/aumento dei giorni di ferie per i quadri direttivi, tutela della salute e della sicurezza, revisione della normativa sul comparto, tutele del mercato del lavoro interno, miglioramento delle normative relative al part time).

Il ventaglio delle flessibilità offerte dal CCNL alle Aziende è da considerarsi compiuto ed esaustivo.

Il salario professionale deve acquisire il peso che gli compete contribuendo con il salario derivante dalla copertura dell'inflazione reale ed il salario di produttività-redditività-risultato, ad offrire risposte efficaci alle attese della categoria.

Per quanto riguarda il **mantenimento del potere d'acquisto**, tenendo conto dell'inflazione reale attesa, la richiesta di adeguamento delle tabelle, degli scatti di anzianità e delle indennità è pari al **6,1%**. La definizione di una **nuova scala parametrica** comporta una richiesta aggiuntiva che per la figura media (3a Area 4° livello con 8 scatti d'anzianità) si traduce in un aumento complessivo di circa **€185**.

Per i lavoratori assunti successivamente al 19/12/94 (data di stipula del precedente ccnl), viene richiesta un'integrazione dell'1%, compensativo dei minori trattamenti previdenziali, dei contributi aziendali alla previdenza integrativa.

Il completamento dell'architettura salariale e professionale e la crescita degli standard qualitativi della prestazione, debbono essere accompagnati da **strumenti efficaci di garanzia applicativa del CCNL** (incontro annuale tra OO.SS. ed aziende dedicato alla valutazione della qualità del capitale umano, osservatorio nazionale, convegno annuale dedicato alla qualità).

Un nuovo e significativo confronto sarà avviato sul tema della **responsabilità sociale delle imprese**.

Uno strumento utile per misurare i risultati conseguiti dall'impresa è la pubblicazione, accanto al bilancio d'esercizio, del **bilancio sociale**.

Il bilancio sociale, per essere realmente trasparente e non auto-referenziale deve essere redatto sulla base di **indicatori condivisi** da tutti i portatori di interesse, confrontabile con i bilanci sociali del settore, verificato e certificato da soggetti terzi indipendenti.

La qualità e valorizzazione delle risorse umane chiamano in causa le **politiche di incentivazione** che hanno, negli ultimi anni, fortemente condizionato le **politiche salariali**. La piattaforma, con coerenza, chiede alle Controparti **la condivisione con le OO.SS. aziendali delle modalità di costruzione e di funzionamento dei sistemi incentivanti**.

Non è più rinviabile, infatti, il superamento delle profonde distorsioni e sperequazioni che hanno caratterizzato i meccanismi incentivanti, frustrando i contributi, le motivazioni e le attese di lavoratrici e lavoratori e deteriorando il clima di molte aziende di credito.

Ciò ha comportato una politica di **tagli di costi e di svalorizzazione della professionalità**, focalizzata su un'unica componente di valore: il risultato immediato, il raggiungimento del budget ad ogni costo, (causa anche di nuove patologie conosciute come il "**mal di budget**"), che induce anche a comportamenti eticamente scorretti nei confronti della clientela, come si è evidenziato in recenti vicende che hanno negativamente caratterizzato alcune Banche.

Questo si è realizzato in conflitto con lo sviluppo professionale, con la formazione, con le pari opportunità, con il diritto a lavorare in aziende socialmente ed eticamente responsabili, con la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in una parola in conflitto con gli interessi più profondi dei lavoratori.

Proponiamo, al fine di realizzare **l'equità dei sistemi premianti, di definire l'equilibrio quantitativo di tutte le forme di salario variabile (premio aziendale, sistemi incentivanti, campagne prodotto), gli indicatori e i criteri distributivi** e raccordare i sistemi di incentivazione anche ad **obiettivi di crescita qualitativa delle risorse umane, di diffusione dell'apprendimento organizzativo costante, di soddisfazione del cliente.**

La contrattazione nazionale ha, storicamente, fatto valere nei momenti cruciali di ristrutturazione e di cambiamento del settore **il principio della tutela solidaristica di tutta la categoria.**

Nel processo di risanamento, necessario, del settore, che ha segnato la seconda metà degli anni novanta, il **sistema bancario meridionale** ha pagato un prezzo molto elevato

Il principio di solidarietà viene affermato nella forma della **solidarietà e del riequilibrio territoriale, della specifica attenzione ai problemi ed alle attese del Sud del Paese.**

Una riallocazione di centri direzionali al Sud, attualmente migrati al Nord del Paese, una politica formativa preferenziale, utilizzando i fondi disponibili, coniugate con un miglioramento della qualità dell'offerta di credito mirata allo sviluppo e una interazione con i territori per ottimizzare tutte le opportunità offerte dalla legislazione nazionale ed europea, costituiscono il contributo che il sistema creditizio può destinare al riequilibrio economico e sociale delle aree più svantaggiate.

La proposta della piattaforma rinvia, come condizione della sua traduzione in norma contrattuale ed in tutela gestita, alla **conferma ed al potenziamento delle relazioni sindacali partecipative** che già il CCNL del 1999 ha fatto proprie.

A questo proposito essa ridisegna i compiti, competenze, ruoli delle relazioni sindacali di gruppo, di azienda, di base per modellarle sui centri decisionali reali e garantirne la massima efficacia.

Il presidio dell'area contrattuale, la sua estensione ai dipendenti delle esattorie in concessione alle banche, la individuazione dei principi di autonomia funzionale, collegati alla cessione di ramo d'azienda, rappresentano un fattore di certezza e di garanzia, riconoscendo alle tutele del contratto collettivo del settore credito una migliore definizione.

Relazioni sindacali forti e corrette consentono alle lavoratrici e ai lavoratori, attraverso le loro rappresentanze, di esprimere e far valere i loro bisogni, interessi, attese nelle sedi decisionali e nei momenti importanti della vita aziendale; realizzano partecipazione e democrazia diffusa; contribuiscono alla pienezza della cittadinanza.

La nostra categoria ha dimostrato in moltissime occasioni la sua generosità, realizzando importanti progetti di solidarietà. La nostra proposta è di costituire un **Fondo Nazionale**, alimentato dall'adesione volontaria di lavoratrici e lavoratori e dai contributi delle aziende.

Qualità e valorizzazione delle risorse umane (dalle quali deriva la qualità delle relazioni di clientela); equità dei sistemi premianti; solidarietà categoriale e territoriale; partecipazione e diritti di cittadinanza, rafforzamento dei diritti individuali e collettivi: sono le linee rivendicative che traducono concretamente la nostra sfida per un'azienda di credito eticamente e socialmente responsabile. Crediamo che in essa trovino accoglienza domande di tutela immediate e attese di lungo periodo dei lavoratori bancari, ma anche risposte possibili alla crisi e al travaglio del nostro tempo nel segno dell'equilibrio responsabile tra vincoli economici ed istanze sociali.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.