



Piattaforma per il rinnovo

del CCNL del settore creditizio e finanziario 2019



Bancari #futuroalcontratto

COSA ABBIAMO COSA CHIEDIAMO:

FORMAZIONE

VALUTAZIONE DEL LAVORATORE/
LAVORATRICE

Art. 71 – Addestramento

1. Le imprese provvedono ad un opportuno addestramento dei dipendenti nuovi assunti con contratto non a termine inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo e 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), da tenersi di norma durante il periodo di prova e comunque entro il primo anno di servizio.
2. Tale addestramento, di durata non inferiore a quattro settimane, anche non continuative,
per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3ª area professionale, 1° livello retributivo o a due settimane per i dipendenti inquadrati nella 2ª area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), si svolge durante il normale orario di lavoro.
3. Durante l'addestramento, ove questo sia organizzato in corsi collettivi, è data facoltà ai dipendenti di cui sopra di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro.
4. Le predette organizzazioni sindacali possono tenere tali riunioni, singolarmente o congiuntamente, a mezzo di un proprio dirigente facente parte del personale dell'impresa,
previa comunicazione alla Direzione aziendale competente del nominativo designato.
5. Per gli interventi dei dirigenti di cui sopra, da svolgersi secondo l'ordine di precedenza delle richieste comunicate alla Direzione aziendale competente con un preavviso di almeno 48 ore, è riservata al dirigente di ciascuna organizzazione sindacale, mezz'ora cumulabile nei casi di interventi congiunti di dirigenti appartenenti ad organizzazioni diverse.

Art. 72 – Formazione

1. Le Parti stipulanti ribadiscono che la promozione delle iniziative in materia di formazione rientra nell'ambito di Enbicredito.
2. Avuto riguardo ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua – il cui testo si riporta in appendice n. 8 al presente contratto – e fatto salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge, la formazione continua del personale:
 - di consistenti gruppi di personale, le imprese organizzano – utilizzando a tal fine anche i quantitativi previsti dal presente articolo – corsi di riqualificazione del personale interessato.
12. Ulteriori corsi indetti ed organizzati dalle imprese per addestramenti professionali, si svolgono durante il normale orario di lavoro e la partecipazione dei lavoratori/ lavoratrici invitati a frequentarli è facoltativa

Art. 73 – Sviluppo professionale e di carriera

1. Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per i lavoratori/ lavoratrici e per l'efficienza e la competitività delle imprese bancarie.
2. Pertanto le imprese si impegnano a valorizzare e sviluppare le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive delle imprese stesse, tenendo anche conto dell'evoluzione delle tecnologie, soprattutto informatiche, e dei bisogni formativi del personale.
3. Lo sviluppo professionale deve realizzarsi tramite:
 - a) una formazione adeguata;
 - b) l'esperienza pratica di lavoro;
 - c) la mobilità su diverse posizioni di lavoro.
4. Detto sviluppo professionale terrà conto dei diversi apporti professionali connessi al differente inquadramento del personale e in connessione alla valutazione professionale del personale concorre allo sviluppo di carriera del personale stesso.
5. In relazione a progetti aziendali per la gestione strategica delle risorse umane l'impresa può prevedere, informandone gli organismi sindacali, percorsi professionali per la formazione di determinate figure ritenute strategiche che prevedano sequenze programmate di posizioni di lavoro e di iniziative formative.
6. Lo sviluppo professionale per gli appartenenti alla 3ª area professionale e per i quadri direttivi si realizza con i criteri riportati nelle rispettive parti speciali.
7. Le Parti si danno atto che, fermo quanto previsto all'art. 59 in tema di reinserimento di lavoratrici/lavoratori assenti per maternità, l'esercizio dei diritti previsti dalla normativa in materia non pregiudica lo sviluppo professionale degli stessi.

Art. 74 – Criteri di valutazione professionale

1. Lo sviluppo professionale, in connessione alla valutazione professionale, concorre allo sviluppo di carriera del personale.
2. Le Parti nazionali convengono, a titolo esemplificativo, che idonei elementi di valutazione professionale – i cui contenuti vengono opportunamente individuati dalle imprese in relazione alle specifiche figure professionali, alla propria organizzazione, ai propri obiettivi strategici – sono i seguenti: competenze professionali, precedenti professionali, padronanza del ruolo, attitudini e potenzialità professionali, prestazioni.

Art. 75 – Valutazione del lavoratore/lavoratrice

1. L'impresa attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo.
2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.
3. Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'impresa e delle linee adottate dall'impresa stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.
4. Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento – agli effetti degli automatismi, del premio aziendale, dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.
5. L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale, il premio variabile di risultato, nonché l'elemento di garanzia retributiva, non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.
6. Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.
7. L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.
8. Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

Art. 76 – Coinvolgimento sindacale

1. L'impresa, anche su richiesta degli organismi sindacali aziendali, comunica agli stessi – nel corso di un apposito incontro – gli indirizzi, i principi e i criteri che si intendono adottare per lo sviluppo professionale del personale e per la valutazione dello stesso.
2. Gli organismi sindacali predetti formulano loro considerazioni e proposte nell'ambito di una procedura di confronto della durata massima di 30 giorni finalizzata a ricercare soluzioni condivise in ordine ai criteri di cui al comma che precede, fermo restando che al termine della procedura stessa l'impresa rende operativi i propri provvedimenti. Procedura analoga, ma della durata massima di 20 giorni, deve essere seguita nel caso di eventuali modifiche che l'impresa intendesse apportare successivamente.
3. L'impresa, al termine della procedura, porta a conoscenza dei lavoratori/lavoratrici indirizzi, principi e criteri di cui sopra.
4. Le Parti aziendali concordano le modalità di verifica per l'applicazione dei principi e criteri suindicati.

COSA CHIEDIAMO

FORMAZIONE

La formazione è un diritto soggettivo e deve essere esigibile in coerenza con il ruolo professionale svolto e con i suoi potenziali sviluppi. Deve inoltre essere svolta sempre in orario di lavoro.

Si ritiene necessario:

- **aumentare la formazione prevista all'articolo 72 comma 3 lettera a) a 5 giorni, di cui almeno 4 in aula;**
- prevedere per lavoratrici/tori oggetto di **riconversione professionale, ulteriori 2 giorni di formazione** inerente il nuovo ruolo;
- prevedere **ulteriori 2 giorni di formazione per i ruoli di consulenza e vendita**, coordinamento, direzione (in recepimento e applicazione dell'Accordo Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro dell'8 febbraio 2017);
- 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/tore possa verificare le ore di formazione fruito;**
- **garantire adeguata e specifica formazione, in conseguenza di innovazioni tecnologiche e conseguenti riconversioni professionali, anche in coerenza con quanto previsto dalla "Dichiarazione Congiunta sull'Impatto della Digitalizzazione sull'impiego nel Settore" sottoscritta il 30 novembre 2018 dal "Dialogo Sociale Europeo Banche";**
- prevedere la facoltà per la/il lavoratrice/tore di fruire della formazione non in aula in Smart Learning;
- **considerare che la formazione a distanza, ai fini del calcolo della formazione fruita, vale al 50%;**
- che al rientro da assenze dal servizio di almeno 5 mesi continuativi si abbia diritto - prima di essere operativi - a 2 giorni di cui almeno uno in affiancamento;

- favorire l'effettiva fruizione della formazione a distanza, in modo esclusivo, in ambienti e con soluzioni adeguate a tale obiettivo e isolati da luoghi accessibili alla clientela;
- definire l'obbligo per le aziende di prevedere una formazione adeguata alle varie forme di disabilità;
- che le donne accedano alla formazione in una percentuale perlomeno pari alla percentuale di donne presenti in azienda;
- **attribuire una certificazione alla/al lavoratrice/tore della formazione effettuata.**

VALUTAZIONE

Art. 75. Prevedere:

- **il recepimento di quanto previsto al terzo alinea dell'articolo 7 dell'accordo sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro dell'8 febbraio 2017**, che "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:

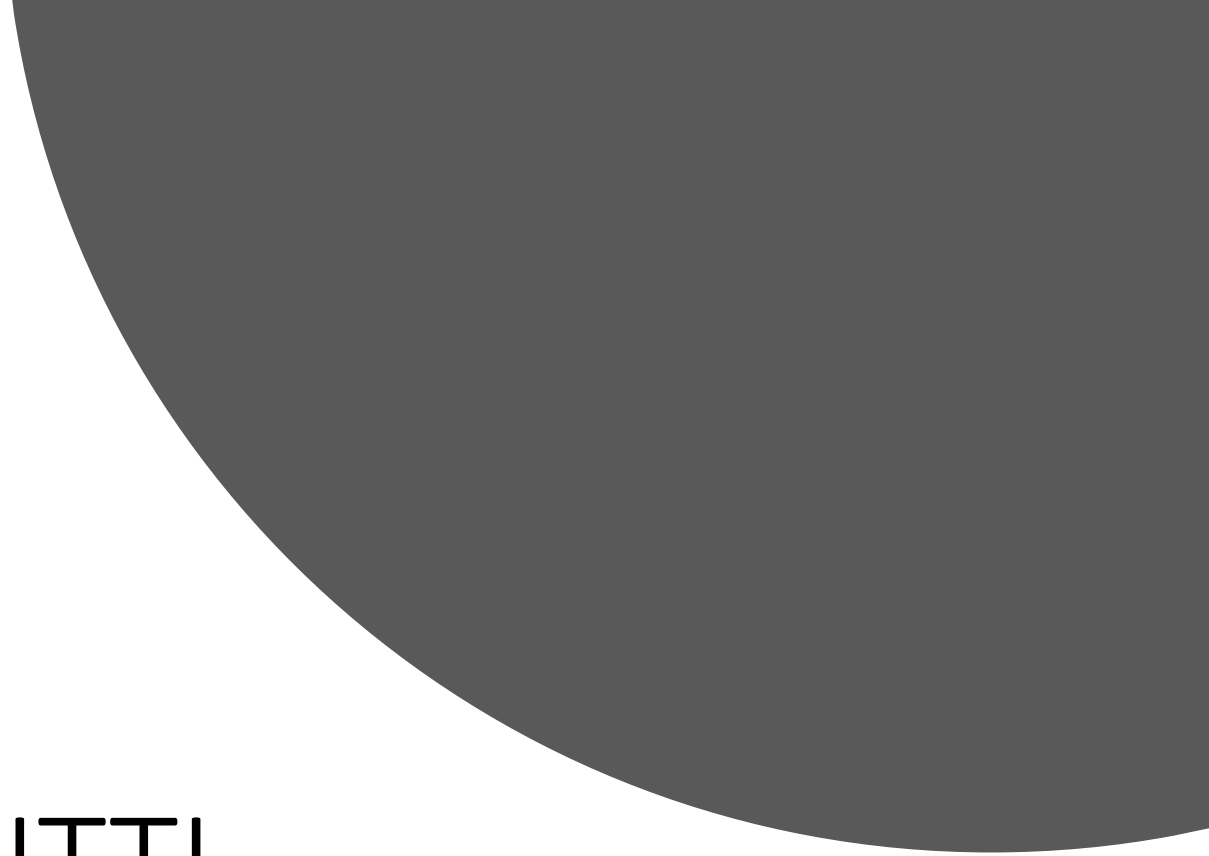
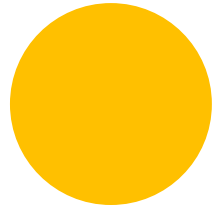
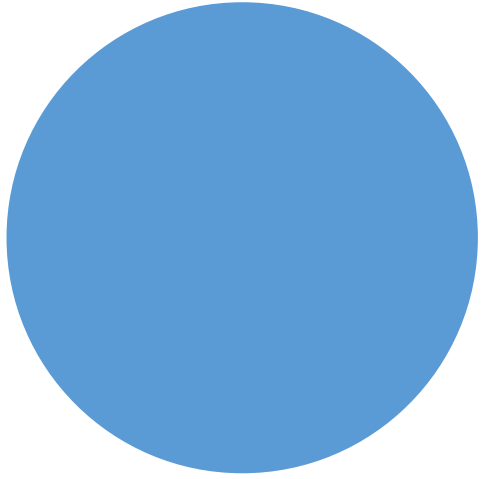
- divieto di abbassare la valutazione ai colleghi cui non sia stato possibile fruire la formazione contrattualmente prevista;
- divieto di abbassare la valutazione o attribuire giudizio negativo se non vi è stata, entro il 30 giugno dell'anno di riferimento, informativa preventiva in merito a tale evenienza,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

SALUTE E SICUREZZA

La sfida della Banca 4.0, sempre più legata all'intelligenza artificiale, alla robotica ed al *cognitive computing*, con la creazione di sistemi capaci di imparare, adattarsi ed agire potenzialmente in modo autonomo non può non considerare la presenza dei lavoratori, sempre più consapevoli dei problemi di salute e sicurezza che derivano dall'utilizzo dei nuovi strumenti e dall'adozione di nuovi modelli di organizzazione del lavoro.

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 08 febbraio 2017.** Le modalità di valutazione dello stesso devono prevedere, sempre, anche il passaggio alla "valutazione soggettiva". Si richiede inoltre l'allargamento alle OOSS della fase di informazione e coinvolgimento sul tema;
- migliore formazione alla sicurezza introducendo moduli sullo stress lavoro correlato, sui disturbi post-traumatici da stress e sui rischi psicosociali in genere.
- recepimento delle previsioni dell'Accordo 4 febbraio 2016, per tensioni aziendali e monitoraggio di settore e costituzione della Commissione Paritetica;
- in riferimento alla nota a verbale all'art. 66 eliminare "l'esclusione" prevista;
- prevedere una normazione più ampia nell'individuazione dei videoterminalisti che necessitano di pausa disconnessione e rafforzarne la fruizione



BUON LAVORO A TUTTI
E A TUTTE!

