



Piattaforma per il rinnovo

del CCNL del settore creditizio e finanziario 2019



Bancari #futuroalcontratto

COSA ABBIAMO COSA CHIEDIAMO:

NUOVI DIRITTI:

DIGITALIZZAZIONE

DISCONNESSIONE

L'art 12 del CCNL prevede
una serie di informazioni
che nell'ambito
dell'incontro annual
l'impresa deve fornire agli
organismi sindacali
nello specifico:

Art. 12 – Incontro annuale

1. Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'impresa fornisce agli organismi sindacali aziendali (su richiesta anche di uno solo di essi) una informativa sugli argomenti

di seguito indicati, che saranno oggetto di valutazione fra le Parti:

A) PROSPETTIVE STRATEGICHE

1. andamento economico e produttivo con riferimento anche ai più significativi indicatori di bilancio (ivi comprese le spese per il personale), con indicazioni previsionali relative all'anno successivo;
2. processi di riconversione e di riposizionamento strategico, di revisione dei processi organizzativi, produttivi e distributivi (con particolare attenzione all'innovazione del portafoglio prodotti, allo sviluppo tecnologico, con specifico riguardo alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato, agli orientamenti ed alle possibili azioni per il miglioramento della qualità dei servizi offerti);
3. evoluzione dei modelli organizzativi in funzione dei nuovi modi di fare banca, i nuovi mestieri e le connesse professionalità;
4. modalità applicative degli accordi sottoscritti e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali;
5. verifica delle ricadute derivanti dall'applicazione degli accordi aziendali o di gruppo ex artt. 17, 20 e 21.

B) PROFILO STRUTTURALE

1. numero dei lavoratori/lavoratrici in servizio al 31 dicembre, suddiviso per unità produttive;
2. andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva;
3. trasferimenti effettuati ad unità produttive situate in comune diverso (indicando separatamente quelli disposti su iniziativa aziendale da quelli attuati in accoglimento di richieste del personale) e loro destinazione numerica alle singole unità produttive; rotazioni effettuate nell'ambito di quanto previsto dall'art. 97;
4. andamento qualitativo e quantitativo dell'utilizzo delle diverse tipologie di contratto
di lavoro disciplinate dal presente contratto distinte per singole unità produttive,
ivi compresi gli stage;
5. andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fasce orarie dei lavoratori/lavoratrici a tempo parziale;
6. previsioni di massima sull'andamento occupazionale complessivo per l'anno di calendario in corso al momento in cui si svolge l'incontro;
7. distribuzione territoriale degli sportelli con indicazioni previsionali riguardanti l'anno in corso sull'apertura di ciascuno sportello e sul numero dei relativi addetti, anche agli effetti della mobilità interna.

C) QUALITÀ DELLE RISORSE UMANE

1. modalità applicative di quanto realizzato nell'ambito di talune materie già oggetto di procedura preventiva in tema di orari di lavoro (art. 23), formazione del personale (art. 72), sviluppo professionale e valutazione del personale (art. 76), sistema incentivante (art. 51);
2. modalità attuative delle flessibilità in tema di lavoro a tempo parziale, mansioni del personale e telelavoro.

La valutazione delle parti sulla qualità delle risorse umane potrà essere effettuata anche sulla base di indicatori condivisi, quali, ad esempio:

- livello di realizzazione dei piani formativi contrattuali;
- totale delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale/totale domande accolte;
- dati percentuali circa gli avanzamenti di carriera, distinti per quadri direttivi e aree professionali e suddivisi per fasce di età e genere;
- distribuzione, in percentuale, dei giudizi professionali complessivi distinti per quadri direttivi e aree professionali; numero dei ricorsi/totale dipendenti; numero dei ricorsi accolti.

Le risultanze dell'informativa di cui al comma 1 della presente lett. C) potranno fornire utili elementi conoscitivi anche per l'attività dell'Osservatorio nazionale paritetico

di cui al Protocollo 16 giugno 2004 sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario (in appendice n. 7).

D) INTERVENTI SPECIFICI

1. interventi effettuati o previsti per l'eliminazione, in occasione di costruzione o di rilevante ristrutturazione di edifici adibiti all'attività bancaria, delle barriere architettoniche che rendano difficoltoso l'accesso nei luoghi di lavoro ai portatori di handicap;
2. provvedimenti (non aventi carattere di riservatezza) adottati o in corso di realizzazione in attuazione delle previsioni del contratto di secondo livello di cui all'art. 28 in materia di sicurezza, ed eventuali provvedimenti adottati a favore dei lavoratori/lavoratrici colpiti da eventi criminosi, nonché dati sulle rapine in forma aggregata e disaggregata per singola provincia;
3. misure tecniche o organizzative adottate – compatibilmente con le necessarie esigenze di riservatezza – e interventi informativi e formativi svolti nei confronti del personale interessato in ordine ai meccanismi introdotti dalla legislazione in materia di antiriciclaggio;
4. posizioni di lavoro che, compatibilmente con le diverse organizzazioni delle imprese, possano essere assegnate in via sperimentale ai soggetti disabili, avvalendosi anche delle esperienze maturate in sede aziendale;
5. **introduzione, in caso di innovazioni tecnologiche, di eventuali sussidi informatici e/o tecnici utili a ridurre le barriere alla comunicazione e all'informazione di soggetti disabili, ai sensi delle vigenti norme di legge e compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive;**

6. azioni positive contro molestie sessuali e comportamenti vessatori, fisici o psicologici.
2. All'incontro annuale previsto dalla presente norma possono prendere parte, in numero non superiore a tre, componenti degli organismi sindacali aziendali cui le imprese accordano permessi retribuiti per la partecipazione ai suddetti incontri.
3. Con cadenza semestrale le Parti aziendali effettuano – su richiesta degli organismi sindacali aziendali – un incontro di verifica relativamente ai temi dell'incontro annuale.
4. Le imprese fino a 1.500 dipendenti possono accorpare nell'incontro annuale di cui al presente articolo, le procedure di cui agli artt. 13 (incontri semestrali), 19 (appalti), 23 (orari di lavoro), 72 (formazione), 76 (valutazione professionale del personale).

SULLA
DIGITALIZZAZIONE

CHIEDIAMO:

DIGITALIZZAZIONE

Considerato l'impatto dei processi di digitalizzazione e delle relative ricadute, su lavoratrici e lavoratori, è necessario istituire un Organismo bilaterale che funzioni da "cabina di regia" di tali processi , che comprenda tra i suoi compiti:

analisi e monitoraggio continuo di tutti gli aspetti legati alla digitalizzazione, anche con il supporto di qualificati partner, istituti di ricerca, università;

l'informativa annuale, ex art. 12 CCNL, comprenderà tali dati alimentando il patrimonio informativo a disposizione della "cabina di regia"
elaborazione e proposta di soluzioni, anche ampliando spazi negoziali, volte ad anticipare o gestire le conseguenze derivanti dalla digitalizzazione (ad es. produttività, orari di lavoro, riqualificazione professionale con certificazione delle competenze).

IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

DISCONNESSIONE

È necessario ribadire un uso appropriato delle apparecchiature aziendali che preveda il rispetto assoluto degli istituti del CCNL quali: l'orario ufficiale di lavoro; i tempi di riposo giornalieri, settimanali, delle ferie e dell'aspettativa; il periodo di malattia, ecc.

Non deve essere dunque richiesto di rendere 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.

Pertanto, attività quali la lettura delle e-mail, la risposta alle telefonate e agli sms aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informatico aziendale potranno avvenire solo durante l'orario effettivo di lavoro.

Durante il periodo di pausa, di riposo e di disconnessione la/il lavoratrice/tore potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le comunicazioni di lavoro possono avvenire, sia in uscita che 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;
- la previsione di percorsi formativi per favorire approccio culturale adeguato dei dipendenti e dei responsabili.

Eventuali abusi rientrano nelle fattispecie previste dall'accordo sulle Politiche Commerciali e Organizzazione del Lavoro dell'8 febbraio 2017 e come tali verranno gestiti.

