



Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro *al femminile*

a cura di Silvana Carioli e Laura Guarnieri

fabidonna



COORDINAMENTO
NAZIONALE
FEMMINILE

fabidonna



**COORDINAMENTO
NAZIONALE
FEMMINILE**

Silvana Carioli - Sab di Bergamo
Cristiana De Pasquali - Sab di Roma
Laura Guarnieri - Sab di Milano
Tiziana Zagnoni - Sab di Bologna

Supervisione editoriale:

Lodovico Antonini

Editing:

Mariapaola Diversi

Progetto grafico e impaginazione:

alexiamasi studiografico

www.studiomasi.com

Il CCNL al femminile

Le donne lavoratrici sono una forza rilevante che merita tutta l'attenzione del sistema organizzativo delle banche italiane.

Nel 2004 Enbicredito, organismo paritetico del settore credito costituito dall'ABI e dalle OO.SS.LL., ha sviluppato una ricerca sulla "gestione delle diversità", che ha messo in evidenza come la gestione del personale femminile sia percepita spesso come un problema, invece che trattata come un'opportunità.

La percentuale del personale femminile degli ultimi anni vede una costante crescita delle assunzioni, per ogni 10 donne cessate dal servizio ne sono state assunte altrettante, mentre per ogni 10 uomini ne sono stati assunti solo 5.

Si è passati da un 20% circa degli anni ottanta, ad una presenza vicina al 40% nel 2006. Una migliore gestione di queste risorse potrà contribuire a migliorare la produttività e l'efficienza generale delle aziende di credito italiane.

Negli ultimi anni, nel settore del credito è avvenuta una vera e propria rivoluzione, un cambiamento radicale rispetto al passato.

A seguito dei cambiamenti normativi si sono succeduti rilevanti interventi di razionalizzazione che hanno riguardato le privatizzazioni, le fusioni e le concentrazioni, gli investimenti interni ed esterni nelle moderne tecnologie informatiche, i nuovi percorsi della formazione continua, la riqualificazione e il ringiovanimento delle risorse umane, l'introduzione della pianificazione e degli incentivi al personale, ecc..

Naturalmente, per essere competitive, le banche, nelle ristrutturazioni, non potevano non investire nel capitale umano, a prescindere dal sesso, dall'età, dall'anzianità, ecc..

Di rilevante importanza è stato l'accordo sul "Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale del credito" del 28 febbraio 1998, e successive modificazioni, che ha permesso il perseguimento di politiche attive di sostegno del reddito e dell'occupazione nell'ambito di processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale, per fronteggiare situazioni di crisi e/o esuberanti di personale.

La presenza femminile in Italia e in Europa

Negli ultimi anni, l'andamento occupazionale nel settore del credito non prescinde da quanto accade a livello demografico nelle economie dei paesi europei.

Procede, infatti, in Italia, l'aumento del personale femminile nel settore del credito, grazie ad una politica di assunzioni che vede sostanzialmente equivalere l'ingresso di uomini e di donne e, parallelamente, un'uscita di personale che riguarda per due terzi gli uomini.

In questo contesto la percentuale del personale femminile è passato negli ultimi anni, dal 22,6% del 1989, al 38% del 2003, al 38,6% del 2004, al 39,3% del 2005 e al 39,9% del 2006 (fonte ABI).

In Europa, il frutto di politiche gestionali precise adottate da ciascun paese, vede una presenza del personale femminile molto variegata, si passa infatti da un 78,8% della Finlandia, ad un 34,6% della Spagna (dati ABI 2005).

Mentre si osserva una percentuale superiore al 50% di donne in un elevato numero di paesi, tra cui Finlandia (78,8%), Slovenia (74,8%), Islanda (71,9%), Svezia (59,2%), Francia (54,3%), Regno Unito (52,7%), Danimarca (52,5%), Germania (51,8%), Norvegia (51,4%), Cipro (50,6%), con l'Austria (49,8%) vicina alla metà, vediamo che Belgio (45,5%), Italia (39,3%), Svizzera (37,1%) e Spagna (34,6%) sono fanalino di coda.



CCNL 8 Dicembre 2007

Con il rinnovo del CCNL dell'8 dicembre 2007 si è positivamente concluso un negoziato complesso e impegnativo, collocato in una difficile congiuntura economico-sociale e politica.

La piattaforma poneva tre importanti capitoli:

- la centralità del lavoro e la qualità della prestazione,
- il riequilibrio salariale,
- la responsabilità sociale dell'impresa.

I risultati ottenuti rappresentano, oltre ad un sostanziale recupero retributivo, un significativo avanzamento nelle garanzie, nelle tutele, nell'ampliamento dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Un miglioramento delle relazioni sindacali a tutti i livelli, con un ampliamento del confronto a livello aziendale, in un quadro complessivo di Responsabilità Sociale d'Impresa, ha segnato risultati significativi sul tema delle Pari Opportunità.

In piena coerenza con le richieste, si è ottenuta la costituzione della Commissione Mista Nazionale sulle Pari Opportunità. Rilevante novità è la trasformazione delle Commissioni Aziendali da "*paritetiche*" a "*miste*"¹, cosa che renderà più agevole la costituzione delle stesse e l'avvio dei lavori.

L'intreccio del lavoro comune fra la Commissione Nazionale e quelle Aziendali permetterà di far crescere in tutto il settore la cultura delle Pari Opportunità, accrescere la valorizzazione delle risorse femminili, attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e con percorsi formativi rivolti alle lavoratrici.

Aver ottenuto nel CCNL la possibilità di conoscere annualmente i dati aziendali riguardanti il personale suddivisi per genere, ci consentirà di avere un quadro generale più preciso, attraverso il quale avviare percorsi per il superamento effettivo delle discriminazioni, professionali ed economiche, tuttora fortemente esistenti nel nostro settore.

Di seguito diamo una lettura al femminile del CCNL appena rinnovato.

1. "paritetiche" identico numero dei componenti aziendali e sindacali - "miste" numero di rappresentanti differenti tra azienda e sindacato

Pari opportunità

L'accordo segna risultati particolarmente significativi sul tema delle Pari Opportunità. Si è ottenuta la costituzione della **Commissione Mista Nazionale** sulle Pari Opportunità con la rilevante aggiunta della trasformazione delle **Commissioni Aziendali da "Paritetiche" a "Miste"**. *Questo fatto renderà più agevole la costituzione delle stesse e l'avvio dei lavori.*

Il lavoro comune e intrecciato della Commissione Nazionale e di quelle Aziendali potrà far crescere in tutto il settore la cultura delle Pari Opportunità, per contribuire alla valorizzazione delle risorse femminili, anche con politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e con percorsi formativi rivolti alle lavoratrici.

L'aver finalmente ottenuto la possibilità di conoscere i dati annuali riguardanti il personale, suddivisi per genere, consentirà inoltre di avere un quadro più preciso attraverso il quale avviare percorsi per il superamento effettivo delle discriminazioni, professionali ed economiche, tuttora esistenti anche nel settore del credito.

Le Commissioni si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili,
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge,
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.



Rapporto di lavoro a tempo parziale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si è rivelato nel tempo un valido strumento per incrementare l'occupazione di particolari categorie come le donne, i giovani e i lavoratori usciti dal mercato del lavoro.

Nel nuovo CCNL si è convenuto di istituire una Commissione su part time, apprendistato professionalizzante, contratti di inserimento, di somministrazione ed a tempo determinato che esamini le novità legislative in materia di attuazione del protocollo sul Welfare del 23 luglio 2007, ferma restando, nel frattempo, l'applicazione delle relative norme di legge e di contratto vigenti.

I rapporti di lavoro a tempo parziale possono essere concordati, tra Azienda e lavoratrice/lavoratore, a tempo indeterminato o a tempo determinato.

In presenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive, l'Azienda può accogliere domande di trasformazione a tempo parziale richieste dai dipendenti o assumere direttamente con contratto part time e il numero dei rapporti non può, di norma, superare:

- il 20% del personale in servizio a tempo pieno,
- il 10% del totale del personale in servizio per le assunzioni dall'esterno.

La prestazione di lavoro a tempo parziale non può costituire elemento di discriminazione ad alcun fine del rapporto di lavoro ed in particolare ai fini del giudizio e dello sviluppo professionale e degli automatismi.

Prestazione lavorativa e orario di lavoro

Il contratto di lavoro a tempo parziale si applica alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi.

La durata settimanale può essere compresa tra le 15 e le 32 ore e 30 minuti, con distribuzione sia orizzontale, verticale o mista. Le prestazioni lavorative sono concordate tra il datore di lavoro e la lavoratrice/lavoratore secondo le esigenze di servizio e possono essere distribuite nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, fermo restando che la prestazione giornaliera non può superare le 9 ore.

Riduzioni d'orario

Le riduzioni di orario previste per le Aree Professionali dall'art. 91 (banca ore più una giornata) del ccnl sono proporzionate all'effettivo orario di lavoro a tempo parziale, e possono essere fruite sotto forma di permesso retribuito anche frazionabile, nel limite minimo di un'ora.

Trattamento economico

Il trattamento economico viene determinato proporzionando la retribuzione complessiva contrattualmente prevista, incluse indennità, compensi vari, ex premio di rendimento e premio aziendale, alla minore durata della prestazione lavorativa.

Lavoro supplementare – Banca delle ore – Straordinario

Unicamente per le seguenti specifiche esigenze organizzative possono venire richieste prestazioni supplementari per:

- operazioni di quadratura contabile e di chiusura,
- interruzioni temporanee nel funzionamento di strumenti elettronici di lavoro,
- assenze impreviste di altri dipendenti della medesima unità operativa, nei limiti di 2 ore al giorno e 50 ore per anno e con un compenso, per gli appartenenti alle Aree Professionali, corrispondente alla paga oraria.

Secondo le normative in vigore per *lavoro supplementare* si intende quello reso entro il limite del tempo pieno ed è consentito nelle ipotesi di part time orizzontale; per il part time verticale o misto è ipotizzabile il lavoro supplementare tutte le volte che la prestazione rientri nell'orario normale settimanale (Ministero del Lavoro, circ. n. 9 del 18/3/2004).

Novità. In alternativa al compenso per lavoro supplementare la lavoratrice/lavoratore può optare per fruire di permessi a recupero secondo il meccanismo della banca delle ore.

Per *lavoro straordinario* si intende quello reso oltre il limite del tempo pieno giornaliero (7 ore e 30 minuti), ed è consentito nei part time di tipo verticale o misto, mentre non è previsto in nessun caso per il part time orizzontale.

Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

L'Azienda accoglierà prioritariamente le domande di trasformazione del rapporto di lavoro a part time del personale in servizio, prima di ricorrere ad assunzioni esterne, purché nel rispetto dell'inquadramento, delle mansioni svolte e delle esigenze organizzative.

Anche nel caso in cui la lavoratrice/lavoratore chieda il ripristino del rapporto a tempo pieno, eventualmente dando la disponibilità al trasferimento ad altra unità produttiva, l'Azienda accoglierà le domande compatibilmente con le proprie esigenze organizzative e produttive, e di norma, nell'arco di tre mesi, comunicherà all'interessata/o tempi e condizioni per il ripristino.

Comunque le Aziende considereranno l'opportunità di accogliere le richieste di rientro a tempo pieno, prioritariamente rispetto all'adibizione di altra lavoratrice/lavoratore a tempo pieno, alle stesse mansioni svolte e nella stessa unità produttiva.

Anzianità

Ai fini dei trattamenti contrattuali di ferie, malattia, scatti tabellari, automatismi e preavvisi, i periodi di lavoro a tempo parziale sono equiparati a quelli a tempo pieno agli effetti della maturazione delle anzianità previste dalle singole norme contrattuali.

Ferie

Il computo delle ferie – per le lavoratrici ed i lavoratori il cui orario di lavoro sia concentrato in meno di cinque giorni alla settimana o in un numero di giorni inferiore a quelli lavorativi nel mese o nell'anno – viene proporzionato in base alle ore e ai giorni lavorati nella settimana, nel mese o nell'anno.

Se nel corso dell'anno si è trasformato il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e/o viceversa, il computo viene calcolato in proporzione ai giorni lavorati settimanalmente e ai mesi di riferimento.

Ex festività

Alla lavoratrice/lavoratore part time spettano tanti giorni di permessi purché ricorrano nei giorni ove sia prevista la prestazione lavorativa e abbia diritto al trattamento economico (es. in ogni caso di assenza non retribuita non spetta la giornata).

Giornate semifestive

Le lavoratrici/lavoratori a tempo parziale, nelle giornate semifestive hanno diritto ad una riduzione d'orario proporzionale a quella del personale a tempo pieno, fermo restando che



la durata della prestazione lavorativa non può eccedere le 5 ore nella giornata.

Agevolazioni per motivi di studio

Al personale part time vengono riconosciuti gli stessi permessi previsti dall'art. 53 per il personale a tempo pieno, con l'adeguamento delle ore che viene proporzionato alla propria prestazione lavorativa.

Formazione professionale

Per la formazione professionale al personale part time spettano 24 ore retribuite da usufruire durante l'orario di lavoro, mentre le ulteriori 26 ore sono da proporzionare, così come stabilito dall'art. 63.

Buono pasto

L'art. 43 del ccnl riconosce a ciascuna lavoratrice/lavoratore, per ogni giornata lavorativa in cui effettua l'intervallo, un buono giornaliero per la consumazione del pasto.

Il D.P.C.M. del 18/11/2005, pubblicato su G.U. del 17/01/2006, prevede che "i buoni pasto sono utilizzati, durante la giornata lavorativa anche se domenicale o festiva, esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato a tempo pieno o parziale, anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto".

Pur in presenza di diversi accordi aziendali che hanno regolamentato tale diritto, in questa tornata di rinnovo contrattuale non è stata riconosciuta la corresponsione del ticket pasto anche al personale che non effettua l'intervallo, quindi, con qualche eccezione per quelle aziende che hanno accordi interni, a tutto il personale a part time.

Assemblee

Nel rispetto degli accordi nazionali che regolano le modalità di effettuazione delle assemblee, gli organismi sindacali aziendali e le aziende, nei confronti del personale a part time, concorderanno modalità, ora e locali per facilitare la partecipazione del personale interessato.

Normative che regolano le assenze al lavoro

Premio Aziendale

Nel caso di assenza dal servizio, il premio aziendale viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Nel caso di assenze retribuite, la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno. La riduzione, comunque non si applica per i periodi di assenza per ferie.

Relativamente ai periodi di congedo di maternità per gravidanza e puerperio, la riduzione non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

Ferie

Nel caso di assenza dal servizio, il periodo di ferie spettante viene ridotto di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza. Se l'assenza è dovuta a malattia, la riduzione non si applica nel limite di sei mesi; in caso di assenza superiore non c'è riduzione nei primi sei mesi, salvo che l'assenza duri l'intero anno.

Questa regola non si applica nei cinque mesi di **congedo di maternità**, mentre il **congedo parentale** e i **congedi per la malattia del figlio** non concorrono alla maturazione delle ferie.

Aspettativa non retribuita

Le imprese **accoglieranno** le domande di aspettativa non retribuita dirette a soddisfare la necessità di assistenza del figlio, di età compresa **fra i tre e gli otto anni**, che sia affetto da patologie di particolare gravità, idoneamente certificate.

Maternità

Durante il congedo di maternità dal lavoro per gravidanza e puerperio, alla lavoratrice/lavoratore compete il trattamento economico in misura pari alla retribuzione goduta in servizio, nel limite massimo di cinque mesi.

Tale trattamento è corrisposto nella misura dell'80% a carico Inps e del 20% a carico dell'Azienda.

Se ne deduce che in caso di astensione anticipata per gravidanza a rischio, l'integrazione



al 100% è comunque corrisposta per un massimo di cinque mesi.

Sviluppo professionale e di carriera

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. Le lavoratrici/lavoratori assenti per maternità, in presenza di mutamenti organizzativi e/o nuove attività intervenute, al rientro in servizio parteciperanno a corsi di aggiornamento, nel rispetto delle mansioni precedentemente svolte e senza interruzione del proprio percorso professionale.

Valutazione della lavoratrice/lavoratore

L'impresa attribuisce annualmente alla lavoratrice/lavoratore un giudizio professionale complessivo.

Nei casi in cui le assenze dovute a malattia, infortunio, *gravidanza e puerperio*, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione complessiva, ai fini della valutazione si fa riferimento all'ultimo giudizio conseguito.

Dimissioni

Le lavoratrici (o i lavoratori a precise condizioni) non possono essere licenziate dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, o fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di adozione e/o affidamento.

In caso di dimissioni volontarie, che devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro, la lavoratrice/lavoratore ha diritto al trattamento economico fino al termine del mese in corso, pur non avendo l'obbligo al preavviso.

Banca delle Ore e Lavoro Straordinario

Nei casi di prolungate assenze, quali malattie, infortuni, **maternità, aspettative retribuite e non**, che abbiamo impedito l'effettuazione del recupero entro i termini stabiliti dall'art. 97, la lavoratrice/lavoratore potrà scegliere tra la fruizione del recupero al rientro in servizio, nei tempi e modi da concordare con l'azienda, ovvero la corresponsione del relativo compenso per lavoro straordinario.



Incontro annuale

Ogni anno, nel corso di un apposito incontro, l'Azienda fornisce alle OO.SS.LL. una informativa su diversi argomenti e una serie di dati che saranno oggetto di valutazione.

Rispetto a:



- numero di lavoratrici/lavoratori in servizio al 31 dic., suddiviso per unità produttive,
 - andamento dell'occupazione e destinazione numerica dei nuovi assunti a livello di unità produttiva
 - trasferimenti, di iniziativa aziendale e/o dell'interessato, effettuati ad unità produttive situate in comune diverso; rotazioni di mansione effettuate,
 - andamento qualitativo e quantitativo delle diverse tipologie di contratto di lavoro disciplinate dal presente ccnl, distinte per singole unità produttive,
- andamento occupazionale, destinazione numerica, a livello di unità produttiva, e fascia oraria delle lavoratrici/lavoratori a tempo parziale;

La ***positiva novità*** è che le informazioni, oltre ad essere fornite suddivise per categorie, aree professionali, livelli retributivi, saranno anche per ***genere***.

Osservatorio nazionale

In questo rinnovo contrattuale, la volontà comune delle parti è stata quella di potenziare e rendere più efficienti l'Osservatorio Nazionale e le Commissioni Paritetiche, al fine di monitorare costantemente alcuni aspetti tecnici della gestione contrattuale.

L'Osservatorio Nazionale di cui all'art. 8, composto da rappresentanti delle OO.SS.LL. e ABI, ha la funzione di studio, approfondimento, valutazione e proposte di eventuali progetti operativi in merito alle ricadute sulle condizioni lavorative in relazione ad alcuni temi, fra cui:

situazione occupazionale nel settore e relative linee di tendenza con particolare riferimento all'**occupazione femminile** e a quella giovanile; **pari opportunità** per il personale femminile, in coerenza con i **principi di non discriminazione**

diretta o indiretta di cui alla legislazione in materia, anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalimente.



Tutto quanto esposto fa parte della normativa nazionale, che è la base minima di par-tenza.

Ricordiamo che a livello aziendale le Parti possono sottoscrivere accordi su argomenti specifici che valorizzino maggiormente il ruolo del personale femminile nelle singole realtà.

8 marzo 2008



fabidonna



COORDINAMENTO
NAZIONALE
FEMMINILE

fabi

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
00198 ROMA - VIA TEVERE, 46 - WWW.FABI.IT