



UNA NUOVA STAGIONE

PER RETRIBUZIONI, DIRITTI, TUTELE, OCCUPAZIONE E GESTIONE DELLE TRASFORMAZIONI

Piattaforma per il rinnovo del
Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del settore **Creditizio e Finanziario**

SINTESI

“Le lavoratrici e i lavoratori del settore rivendicano una **banca al servizio del Paese**, libera dalle **pressioni commerciali**, a misura dei **bisogni reali** dei clienti e delle comunità, presente nei **territori**, a presidio della **legalità** e a sostegno all’**occupazione**.”

Chiediamo una crescita significativa dei **salari**, una riduzione dell’**orario di lavoro**, un reale **benessere lavorativo** e **diritti, tutele e welfare** inclusivi e pienamente esigibili”.



CONTESTO

Il contesto economico e sociale in cui si colloca la nostra piattaforma riflette ed evidenzia l'importante contributo offerto dal mondo del lavoro per affrontare le emergenze della "stagione" del Covid-19 e della guerra in Ucraina, a partire dall'impennata inflazionistica, che ha eroso pesantemente le retribuzioni reali di lavoratrici e lavoratori.

Inoltre, il settore del credito e della finanza continua a registrare livelli molto significativi di redditività e produttività. Il progressivo rialzo dei tassi da parte della BCE, scelta di politica monetaria che ancora oggi non indica un'inversione di tendenza, offre molte opportunità di profitto alle banche.

Nell'attuale modello di sviluppo, le sfide dettate dall'innovazione e dalla digitalizzazione rischiano di accentuare la desertificazione bancaria e di tradursi in un'organizzazione del lavoro che, rispondendo alle sole logiche di mercato, persegue la trita formula della riduzione dei costi e della finanziarizzazione dell'economia, a scapito della quantità e qualità del lavoro, con un negativo impatto economico e sociale sul Paese. La trasformazione digitale va gestita e accompagnata, condividendo le soluzioni e introducendo le giuste tutele, all'insegna della sostenibilità economica, sociale e ambientale.

Servono risposte collettive sul versante delle retribuzioni, dell'occupazione, dei diritti e del welfare. Il CCNL, unificante presidio di contrattazione collettiva, è il primo ambito in cui le Parti sociali devono dare tali risposte e per questo portiamo all'approvazione delle lavoratrici e dei lavoratori una piattaforma contrattuale con la quale rivendichiamo una crescita significativa dei salari, una riduzione dell'orario di lavoro, un reale benessere lavorativo e diritti, tutele e welfare inclusivi e pienamente esigibili.

PRINCIPALI CAPITOLI

AREA CONTRATTUALE

Promuoverne l'allargamento e dare certezze all'esistente

Al fine di contrastare i continui processi di esternalizzazione con conseguente perdita di personale e di professionalità nel settore **occorre rafforzare l'area contrattuale come presidio certo di applicazione del CCNL alle lavoratrici e ai lavoratori del settore, anche estendendola al perimetro della Vigilanza** (Bankit, Consob, BCE, ecc.).

Prevedere che le uniche attività appaltabili siano quelle previste dall'art 3 del CCNL, eliminando al contempo i riferimenti a “banca telefonica” ed “electronic banking”. Conseguentemente ogni altra attività è da intendersi bancaria e/o strumentale compresa quella relativa a servizi o a gestioni speciali non aventi una diretta relazione con l'esercizio delle funzioni creditizie, finanziarie o strumentali.

Occorre stabilire che le attività che richiedono specifiche regolamentazioni, come ad esempio il credito al consumo, non possono essere scorporate in singole lavorazioni appaltabili all'esterno dell'area contrattuale.

Infine, per le attività “insourcing”, bisogna prevedere l'applicazione del “contratto pieno” entro il triennio successivo.

PROCEDURE DI CONFRONTO SINDACALE E RELAZIONI SINDACALI

Maggior contrattazione - Democrazia è partecipazione

È necessario anticipare e gestire i processi riguardanti le nuove tecnologie e le nuove attività che impattano sull'organizzazione del lavoro del settore, ampliando la sfera di azione della “cabina di regia nazionale”.

Occorre incentivare forme di partecipazione di lavoratrici e lavoratori nella gestione delle imprese, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 46 della Costituzione.

L'informativa e il confronto vanno estese a tutte le riorganizzazioni e ristrutturazioni, oltre a prevedere il diritto sindacale ad un confronto preventivo sulle cessioni di ramo d'azienda, con particolare riferimento alla costituzione del ramo e con la possibilità di verbalizzare la posizione sindacale.

Si devono escludere erogazioni unilaterali aziendali in presenza di tensioni occupazionali e, in caso di attivazione degli ammortizzatori di settore, a partire dall'adesione volontaria al Fondo di Solidarietà, bisogna estendere tali misure a tutta la pianta organica e non solo ad eventuali sedi o aree di dichiarato interesse aziendale.

Chiediamo un generale incremento del dovere d'informativa, con approfondimenti e verifiche anche sulla costruzione degli algoritmi, sui carichi di lavoro e sulle dichiarazioni di sostenibilità (con momenti di confronto). Inoltre, con riferimento all'incontro annuale previsto dal CCNL (art. 13), si richiedono dati su: appalti, telelavoro, lavoro agile, turni, provvedimenti disciplinari, costi delle consulenze esterne, lavoro autonomo, solo per fare qualche esempio.

CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

Rafforzamento nel rispetto dei demands

Bisogna aggiornare le declaratorie contrattuali per rete e uffici centrali e introdurre uno specifico demando alla contrattazione collettiva di secondo livello per la rivendicazione sindacale di specifiche figure professionali.

Va superata la norma transitoria per la fungibilità dei quadri direttivi (lettera a latere).

Occorre potenziare la sede di confronto per le controversie collettive aziendali in chiave effettivamente conciliativa.

IMPEGNI PER L'OCCUPAZIONE

Creare lavoro e ridurre le disuguaglianze

Abbiamo ormai raggiunto il livello minimo di occupazione per il settore. Occorre sottoscrivere un impegno per garantire ed incrementare gli attuali livelli occupazionali, anche mediante le stabilizzazioni, in modo da assicurare la “funzione sociale” delle banche.

FONDO PER L'OCCUPAZIONE (F.O.C)

Il F.O.C. deve essere rafforzato al fine di **incrementare la buona occupazione** attraverso il riconoscimento di premialità in caso di rispetto degli accordi di “turn-over” pieno (numero di assunzioni pari alle uscite).

Occorre introdurre un vincolo di contribuzione economica anche da parte delle imprese ed ampliare la possibilità di intervento in caso di licenziamenti. Da confermare gli incentivi per le aziende del settore che assumono, prevedendo specifiche maggiorazioni: in caso queste avvengano nel Sud e nelle aree disagiate con mantenimento della residenza nelle stesse; per familiari deceduti in servizio; in caso di attivazione del Fondo esuberi, per gli accordi sindacali che prevedono entrate pari alle uscite.

Occorre prevedere anche la possibilità di fruire del premio all'assunzione post licenziamento anche in caso di assunzioni dal fondo emergenziale realizzate nel Credito cooperativo.

TELELAVORO E LAVORO AGILE

(Flessibilità, nuove tutele e benessere lavorativo)

Al “lavoro da remoto” praticabile nel settore bancario si applica, alternativamente, o la disciplina contrattuale del lavoro agile (art. 39) o quella del telelavoro (art. 38), cui i contratti individuali devono richiamarsi espressamente. Il bacino del lavoro da remoto non deve essere utilizzato per operazioni di esternalizzazione, e, in ogni caso, **il rapporto di lavoro continua ad essere obbligazione di mezzi e non di risultati**, con applicazione integrale di tutte le tutele previste dalla legge in materia di salute e sicurezza e di quelle contrattuali generali in tema di orario di lavoro, turni, reperibilità, straordinario, nonché delle informative previste dal d.lgs. 104/2022, e delle garanzie di privacy con presidio del diritto alla disconnessione.

TELELAVORO

Fattispecie da valorizzare per l'inclusione delle persone con disabilità, per le mutevoli esigenze legate al ciclo di vita e per garantire assistenza.

In caso di telelavoro a tempo indeterminato, prevedere la possibilità di chiedere il rientro dopo un solo anno e non dopo due, come previsto oggi.

Nel confermare i diritti sindacali pieni per i telelavoratori (compresa la possibilità di consultare la bacheca sindacale anche in orario di lavoro) occorre stabilire che le eventuali visite aziendali alle postazioni lavorative vanno concordate con il dipendente oltre al fatto che le "spese di esercizio" dovute dal datore di lavoro comprendono anche, tra l'altro, le spese energetiche.

LAVORO AGILE

Occorre confermare che il lavoro agile è modalità accessoria e non sostitutiva della normale prestazione di mezzi e, perciò, deve essere mantenuto anche il diritto a conservare una sede fisica di lavoro e lo specifico orario di lavoro. Ne deve essere garantita l'accessibilità a tutte e tutti, nessuno escluso. Tutti i mezzi necessari per lo svolgimento del lavoro agile devono essere a carico dell'azienda la quale riconosce agli interessati il buono pasto e ristoro delle spese energetiche.

TUTELE

DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE

Deve essere garantito a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla modalità della prestazione lavorativa. Per rendere effettivo tale diritto occorre rendere automatica la disconnessione fuori dell'orario di lavoro da parte delle aziende.

SALUTE E SICUREZZA

Il tema dei carichi di lavoro e delle pressioni commerciali rientra nell'ambito della tutela della salute e del benessere, su cui impattano

l'innovazione digitale e l'evoluzione continua dei modelli organizzativi, aggravando ulteriormente le ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori anche in tema di stress lavoro correlato. Nel monitorare gli indicatori stress lavoro correlato occorre individuare azioni correttive e di miglioramento coinvolgendo stabilmente anche le Commissioni Politiche Commerciali a livello aziendale/di Gruppo.

Anche il tema delle "Molestie e violenza" (fisica e psicologica) deve rientrare tra le materie oggetto di specifica valutazione dei rischi.

Occorre inoltre rafforzare il diritto alla salute, responsabilizzando maggiormente il datore di lavoro in tema di salute e sicurezza e introducendo il riconoscimento contrattuale delle patologie e della medicina di genere (es.: endometriosi, fibromialgia, ecc.).

POLITICHE COMMERCIALI

È necessario dare continuità all'impegno assunto nel 2017 con la sottoscrizione dell'Accordo sulle politiche commerciali, pertanto occorre trasporre l'accordo nel corpo contrattuale e rendere maggiormente cogenti le varie previsioni già presenti nel CCNL come ad esempio:

- vietare le tabelle e le analisi comparative riguardo ai risultati commerciali ed il previsionale di vendita;
- prevedere confronti sindacali preventivi in caso di campagne prodotto collegate a sistemi incentivanti;
- implementare la vigilanza sulla correttezza e coerenza dei processi e dei comportamenti organizzativi aziendali;
- rendere più efficaci le modalità di segnalazione e di verifica.

Occorre inoltre produrre l'indagine di clima di settore implementandolo con la parte che rilevi anche lo stress da lavoro oltre a introdurre o implementare percorsi formativi appositi.

OBBLIGHI DELLE PARTI

Eliminazione del divieto di prestare a terzi la propria opera senza autorizzazione preventiva dell'azienda tornando al mero divieto di attività in concorrenza.

I codici di condotta, comportamentali e etici, introdotti unilateralmente dall'azienda, non possono introdurre nuovi obblighi o doveri a carico del personale rispetto a quanto stabilito dal CCNL,

e le previsioni in essi contenute non possono pertanto essere utilizzate ai fini disciplinari.

LAVORATRICE/LAVORATORE SOGGETTO A PROCEDIMENTO PENALE

Occorre prevedere una durata massima dell'allontanamento cautelare (massimo 3 mesi complessivi) con adeguata motivazione a giustificazione della sua reale natura cautelare.

Nel caso di licenziamento successivo all'allontanamento cautelare dal servizio non si deve compromettere il diritto pieno a eventuali forme di sostegno al reddito (ad es. Naspi).

TUTELE PER FATTI COMMESSI NELL'ESERCIZIO DELLE FUNZIONI

Occorre rafforzare i diritti, e dunque eliminare l'attuale esclusione di tutela nel caso di violazione di istruzioni o disposizioni o di comportamento in conflitto con l'azienda, salvo il caso di dolo.

RESPONSABILITÀ CIVILE VERSO TERZI

Occorre sollevare dal rischio patrimoniale ogni lavoratrice e ogni lavoratore in tutti i casi di colpa, indipendentemente dal suo grado: lieve, medio o grave.

Comunicare alle OO.SS. le coperture stipulate con i disciplinari relativi.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Occorre:

- prevedere un tempo massimo di tre mesi per la definizione del procedimento disciplinare, quando esso non dipenda dall'esito di procedimento penale;
- inibire l'acquisizione, nella fase istruttoria, di dichiarazioni sottoscritte dal dipendente o di domande dirette al lavoratore oggetto di indagine;
- elevare (da 7) a 10 gg. il termine a difesa;
- rafforzare il diritto di accesso agli atti e ai dati che dovranno essere, oltre a quelli espressamente richiesti, anche tutti quelli utilizzati per la contestazione disciplinare e saranno sempre consegnati in copia (materiale o digitale) alla lavoratrice e al lavoratore, garantendo in ogni caso l'assistenza sindacale;

- in caso di licenziamento disciplinare ingiustificato, prevedere la reintegra nel posto di lavoro;
- nel caso in cui sia stato adito dalla lavoratrice/dal lavoratore l'Ispettorato Territoriale del Lavoro come sede di composizione delle vertenze di lavoro, e il datore di lavoro non si costituisca in tale sede, ricorrendo invece al giudice del Lavoro, prevedere che l'azienda anticipi e sostenga le maggiori spese legali conseguenti a tale scelta datoriale;
- che la recidiva possa essere fatta valere soltanto per mancanze della stessa specie e gravità e cronologicamente risalenti a periodi successivi alla data della precedente contestazione. Inoltre bisogna prevedere la riduzione ad un anno del periodo di efficacia della sanzione agli effetti della recidiva.

SANZIONI DI LEGGE

Con riferimento alle sanzioni giuridiche per legge (MEF, antiriciclaggio, ecc.) poste direttamente a carico delle lavoratrici/ dei lavoratori, a tutela di chi lavora occorre verificare l'efficacia preventiva dei necessari presidi organizzativi, e dunque le circostanze operative che integrano le responsabilità dell'ente. In caso contrario, le sanzioni dovranno essere assunte o sostenute economicamente dall'impresa, senza rivalsa sulle lavoratrici/sui lavoratori e senza apertura di procedure disciplinari.

PARTE ECONOMICA

Aumentare i salari recuperando l'inflazione e redistribuendo la produttività

La richiesta economica complessiva per la figura di riferimento del A34L è di 435 euro lordi mensili, che tiene conto delle dinamiche inflattive del triennio 2023-2025 e della redistribuzione della maggiore produttività.

Rivendichiamo inoltre:

- il riconoscimento esplicito che i contributi datoriali alla previdenza complementare, assistenza sanitaria ed LTC, in quanto forme di retribuzione contrattuale “differita” e “indiretta”, sono parte integrante dei livelli economici complessivi della retribuzione annuale, salvaguardati anche nei casi di operazioni societarie quali fusioni o cessioni, sia all’interno sia al di fuori dell’area contrattuale;
- la revisione dei presupposti normativi e degli importi delle voci “indennità di turno” e “reperibilità”, che interessano un numero crescente di lavoratrici e lavoratori;
- la previsione della rivalutazione di tutte le altre voci economiche (scatti, diarie, indennità, borse di studio, ecc.);
- l’indennità di cassa, che deve essere riconosciuta sempre “a giornata intera” e con riferimento ad una “piazza unica” (commisurata all’indennità più alta);
- l’incremento di uno scatto gli attuali “scatti di anzianità”;
- il buono pasto nella misura minima di 4 euro per quelli cartacei e 8 euro per quelli elettronici, e deve essere riconosciuto anche ai QD3 e QD4, erogandolo indipendentemente dalla pausa pranzo;
- il superamento della norma transitoria per il calcolo pieno del TFR (lettera a latere).

PREMIO AZIENDALE - SISTEMA INCENTIVANTE - PREMIO VARIABILE DI RISULTATO

L’ammontare del premio aziendale, rientrante nella remunerazione contrattata, deve costituire parte conosciuta e prevalente rispetto ai premi discrezionali non contrattati erogati dall’azienda (sistemi incentivanti – sistemi premianti).

Il premio aziendale deve essere corrisposto anche in presenza stati di malattia particolarmente gravosi o infortuni sul lavoro, maternità e congedi parentali.

Misure analoghe a quelle del premio aziendale vanno previste anche per il premio variabile di risultato (PVR).

I premi variabili contrattati non erogati individualmente devono essere riversati in forme di welfare / solidarietà.

FORMAZIONE - SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA - VALUTAZIONE PROFESSIONALE

In questa fase di continui cambiamenti la formazione rappresenta una risorsa strategica in grado di accompagnare le lavoratrici e i lavoratori nei cambiamenti in atto.

Per rendere il diritto alla formazione veramente esigibile occorre:

- prevedere che le 26 ore di formazione aggiuntive a quelle obbligatorie debbano essere sempre retribuite;
- assicurare un ambiente dedicato e protetto, anche valorizzando lo smart learning, per svolgere le ore di formazione;
- nei processi che riguardano la valutazione professionale e lo sviluppo di carriera vanno ridotte le discrezionalità aziendali e va garantito alla lavoratrice/ al lavoratore un confronto con l’Azienda in occasione del quale poter far emergere quelle che sono le aspettative personali;
- rafforzare il diritto del ricorso sulla valutazione professionale e rendere conoscibili e trasparenti i criteri e gli “algoritmi” sottostanti ai giudizi emessi.

ORARI DI LAVORO E FLESSIBILITÀ

È tempo di chiedere più tempo

ORARIO DI LAVORO

È tempo di riconoscere una generale riduzione dell'orario contrattuale di 30 minuti giornalieri (35 ore settimanali) a parità di retribuzione, con correlato adeguamento sulle diverse articolazioni orarie.

Occorre riconsiderare il tema del lavoro aggiuntivo dei quadri direttivi, reintroducendo la possibilità del connesso riconoscimento economico orario.

TURNI

Introdurre una percentuale massima di lavoratori da adibire a turni oltre al diritto a richiedere l'assegnazione ad attività non a turni, con accoglimento entro i 6 mesi successivi per motivate esigenze personali e/o familiari; prevedere un limite massimo di giornate mensili di assegnazione a turni maggiormente disagiati (turni notturni o con inizio anteriore alle ore 8 e termine oltre le ore 20).

REPERIBILITÀ E INTERVENTO

La reperibilità potrà essere chiesta solo previa definizione tassativa, per via contrattuale collettiva, dei particolari servizi che ne giustificano l'utilizzo. L'indennità deve essere fortemente incrementata nell'importo e corrisposta in misura fissa e piena per ogni giorno di reperibilità.

Deve inoltre essere definito un limite massimo di giorni di reperibilità per lavoratrice/lavoratore e per servizio/unità produttiva, dandone apposita informativa alle OO.SS.

MOBILITÀ TERRITORIALE

La mobilità territoriale susseguente a trasferimenti disposti dall'azienda va misurata dal domicilio della lavoratrice/del lavoratore e non dalla sede di lavoro.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Deve essere garantito un minimo di contribuzione datoriale di settore, pari al 3% per assunzioni ante 19/12/94 e al 4% per le assunzioni successive.

In caso di mancata iscrizione della lavoratrice e del lavoratore al fondo, il costo aziendale deve essere trasferito a forme di solidarietà collettiva, con l'obiettivo di incentivare l'adesione anche di chi non è attualmente iscritta/o (c.d. "contribuzione contrattuale").

Prevedere il diritto della lavoratrice e del lavoratore a versare il T.F.R. pregresso - maturato fino al 31/12/2006 e rimasto in azienda - al Fondo Pensione a cui aderisce.

LONG TERM CARE

Occorre salvaguardare il diritto alla LTC anche in caso di cessioni al di fuori dell'area di applicazione del CCNL, estendendo la copertura a coniuge e figli.

Bisogna preservare il livello delle prestazioni con onere economico aziendale.

ASSISTENZA SANITARIA

Prevedere l'obbligo di attivazione di forme di assistenza sanitaria a favore di lavoratrici e lavoratori con una contribuzione minima datoriale obbligatoria da destinare alle forme assistenziali collettive (1,50% del monte retribuzioni aziendale), anche in caso di mancata adesione individuale.

Riconoscere le facoltà di copertura per familiari conviventi e loro assimilati nelle aziende ove tale possibilità non è attualmente garantita.

Garantire lo stesso livello delle prestazioni a tutte le categorie professionali.

MALATTIE E INFORTUNI

Prevedere l'esclusione dal computo del comporto dei periodi di assenza per terapia salvavita, infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Incrementare del 25% tutti i periodi di comporta, in considerazione dell'aumento dell'età media pensionabile, con una maggiorazione ulteriore specifica per le malattie degenerative gravi, ingravescenti o invalidanti anche di natura neurologica.

Innalzare il periodo di aspettativa non retribuita al termine del comporta.

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE E INCLUSIONE

Rendere obbligatoria la costituzione della Commissione “pari opportunità” e della Commissione “politiche di inclusione” anche a livello aziendale.

Prevedere l'adozione di specifiche policy di parità di genere e di inclusione condivise con le parti sociali e la programmazione di percorsi di formazione obbligatoria e l'adozione di pratiche condivise in favore dell'inclusione e contro la discriminazione e il “gender pay gap”.

Introdurre un meccanismo di controllo condiviso sulla determinazione degli organici che tenga oggettivamente conto dell'incidenza di part-time, permessi legati alla genitorialità, esigenze di conciliazione.

Prevedere l'aggiornamento del verbale di accordo relativo ai giorni di congedo previsti per le donne vittime di violenza (da 120 a 180 giorni).

Inserire una previsione specifica per le vittime di violenza e/o molestie che tenga conto della possibile incompatibilità ambientale fra i soggetti.

Generale ampliamento dell'ambito di applicazione dei permessi e congedi (ad esempio permessi per dismenorrea), senza discriminazioni di alcun genere.

Ulteriori permessi retribuiti per visite, esigenze di cura, assistenza dei figli affetti da patologie e disagi di vario genere (disturbi dell'alimentazione, bullismo e varie).

MATERNITÀ E PATERNITÀ

Maggiore copertura economica per maternità, paternità e congedi parentali:

- integrazione dell'indennità di maternità al 100% oltre i 5 mesi (ricomprendendo tutta la maternità compresa quella anticipata/a rischio);

- integrazione di quanto erogato da INPS fino alla concorrenza del 50% rispetto al normale trattamento economico per i periodi di congedo parentale retribuito (attualmente INPS 30% - richiesta 20% carico azienda).
- flessibilità oraria della pausa pranzo per lavoratrici/lavoratori per assistenza figli di età inferiore ai 14 anni;
- riconoscimento di ulteriori 3 giorni (rispetto alla legge tempo per tempo vigente) di congedo retribuito al padre per la nascita della figlia/del figlio;
- riconoscimento di permessi retribuiti per le lavoratrici/lavoratori che intendono iniziare i percorsi per le adozioni/affidi (in caso di adozione internazionale, permessi retribuiti per il periodo che intercorre tra abbinamento e adozione).

Per tutrici e tutori di minori:

- permessi non retribuiti per le lavoratrici e i lavoratori che intendano assumere o abbiano assunto tutela in termini di legge di minori (compresi minori straniere/i non accompagnate/i).

Permessi BES E DSA:

- rendere obbligatoria la concessione dei permessi (5 giorni annui, frazionabili a ore).

Infine prevedere una aspettativa aggiuntiva, non retribuita, fruibile a richiesta fino ai tre anni di vita della bambina o del bambino, anche in via frazionata, oltre al congedo parentale, richiedibile anche per i figli della/del coniuge, dell'unita/o civilmente o della/del convivente di fatto.

INIZIATIVE SOCIALI

Occorre:

- stabilire l'erogazione di un contributo economico annuo di almeno 1.500 euro per ciascuna lavoratrice e ciascun lavoratore e per ciascun familiare fiscalmente a carico che risulti portatore di handicap ai sensi della Legge 104/1992;
- istituzione obbligatoria del *Disability Manager*;
- prevedere la progettazione di corsi di formazione ad hoc che tengano conto delle singole disabilità e DSA, e prevedere

- specifiche azioni e accomodamenti ragionevoli volti al superamento degli ostacoli (vedi anche ad es. barriere architettoniche) e piena espressione e valorizzazione del potenziale, per evitare discriminazioni;
- prevedere l'articolazione pluriennale orario di lavoro ovvero la possibilità di fruire in 5 anni di un'aspettativa dal lavoro, di durata fino a un anno, retribuita all'80% (con restituzione di quanto percepito nei successivi 4 anni);
 - introdurre una maggiore flessibilità utilizzo a mezze giornate e/o ore per tutti congedi retribuiti e non retribuiti;
 - riconoscere permessi retribuiti per calamità nel caso di provvedimento prefettizio anche ai fini dell'assistenza a familiari residenti in Comuni colpiti da calamità.

Roma, aprile 2023





UNA NUOVA STAGIONE

PER RETRIBUZIONI, DIRITTI, TUTELE, OCCUPAZIONE
E GESTIONE DELLE TRASFORMAZIONI



FIRST



CGIL

