



2014

Piattaforma Rivendicativa Rinnovo CCNL Credito 19 gennaio 2012

LINEE GUIDA

Ruolo delle banche: ritorno alle reali esigenze del territorio, delle imprese e delle famiglie.

Equilibrio tra il monte stipendi del Management e Aree Professionali e Quadri Direttivi, ed imposizione di un tetto alla differenza tra la retribuzione più elevata e quella base di un lavoratore.

Centralità della persona.

Centralità del CCNL e dell'Area Contrattuale.

Valorizzazione della **Contrattazione di secondo livello** (Aziendale e di Gruppo).

Lotta alla precarietà.

Partecipazione dei lavoratori alla *governance* dell'impresa.



Investire sulle lavoratrici e sui lavoratori per rilanciare l'attività della Banca ed il suo ruolo di motore economico per l'intero Paese.

ORARIO ESTESO

Valutare l'impatto che l'introduzione dell'orario esteso e dei turni ha avuto sulla conciliazione tra lavoro e famiglia.

È necessario introdurre, per l'attuazione dell'orario esteso, una **procedura stringente di confronto sindacale.**

PARI OPPORTUNITÀ

Integrazione dell'indennità del 30% prevista dall'Inps per il **congedo parentale fino al 100% della retribuzione**, almeno nei primi tre mesi successivi al periodo di congedo di maternità obbligatorio.

Riconoscimento di un periodo di **congedo retribuito ai nonni** dipendenti.

Possibilità di fruire del **congedo parentale in modalità part time e frazionato ad ore.**

Congedo per il padre per la nascita del figlio: 3 giorni (1 obbligatorio).

Permessi retribuiti per terapie e visite mediche del personale e dei figli di età inferiore ai 14 anni.

Rendere **esigibile il part time** per i genitori in situazioni particolari.

Congedi e permessi a **famiglie di fatto** e alle **unioni civili.**

Riconoscimento del **congedo matrimoniale** in caso di matrimonio contratto in altro ordinamento, **senza distinzione di genere.**



UNITÀ SINDACALE FALCRI SILCEA

Viale Liegi 48/B - 00198 Roma

13/05/2014

UNITÀ SINDACALE non può accettare l'idea che si debba barattare il diritto al lavoro con i diritti del lavoratore!



AREA CONTRATTUALE

Salvaguardia e integrità dell'Area Contrattuale.

Tenere unite nelle operatività e nella disciplina contrattuale le **funzioni di business e quelle amministrative e di back office**.

Ritenerne **attività bancarie fondamentali**: assistenza, consulenza, promozione e supporto (call center, contact unit e/o banca telefonica etc.).

Outsourcing, delocalizzazione, cessioni di ramo d'azienda: procedure approfondite atte ad evitare che si concretizzino in un mero taglio di costi attraverso la cessione di personale; **mantenimento di diritti e tutele** per il personale coinvolto, **clausole** di salvaguardia.

Appalti: norme e tutele più stringenti, estensione dell'informativa sindacale.

Distacco: **tutele** su mobilità, formazione, diritti sindacali, motivazioni.

F.O.C.

Ripensare il ruolo ed il modello di finanziamento:

- ampliare le ipotesi di utilizzo delle risorse annue residue (contratti di solidarietà espansivi e difensivi, sezione emergenziale del fondo di solidarietà);
- introdurre un criterio che colleghi la quota versata dal Top Management (4%, che va resa obbligatoria) al divario tra le retribuzioni presenti in azienda, fino a portare il contributo ad un livello massimo del 10% dell'ammontare complessivo delle retribuzioni dei Top Managers.



MERCATO DEL LAVORO

Abolizione Contratto di somministrazione e Stage.

Abrogazione del "livello retributivo di inserimento professionale" (-18%).

Contratti a tempo determinato:

- introduzione di un **limite quantitativo** alle assunzioni a termine rispetto all'organico complessivo: 5% nelle aziende medie e grandi, e 10% nelle banche più piccole;
- non potranno essere "a-causali";
- periodi di intervallo nella successione di due rapporti di lavoro.

Contratto di Apprendistato:

- mantenere, per le nuove assunzioni, **vincolo della conferma** a tempo indeterminato del 30%-50% degli apprendisti;
- mantenere forma scritta del piano formativo.



RESPONSABILITÀ DELLA LAVORATRICE E DEI LAVORATORI

Errori od omissioni commessi, spesso imputabili al caos lavorativo (carenze di organici, sostituzioni, indicazioni commerciali pressanti e spesso contraddittorie, scarsa formazione, pressioni commerciali esasperanti) **non possono e non devono essere loro imputati.**



L'**informazione** e la **formazione** devono essere **continue** e prevedere adeguati **spazi temporali e logistici**, durante il normale orario di lavoro.

Ampliare la copertura sulla responsabilità patrimoniale in favore dei colleghi e prevedere una completa **assistenza/tutela legale**.

ASSETTI PROFESSIONALI

Formazione continua per tutto l'arco del percorso lavorativo.

Chiarezza nella **definizione delle mansioni**, impedendo confusioni di ruolo e responsabilità.

Attenzione a **blocco delle prestazioni straordinarie** che spesso porta a protrarre la prestazione lavorativa oltre l'orario di lavoro, senza il **riconoscimento del giusto compenso**.

Garantire il rispetto del **divieto di tenere riunioni di lavoro durante l'intervallo**, e comunque **al di fuori dell'orario di lavoro**.

Riconoscimento delle **professionalità e responsabilità**, e dei **giusti compensi economici**.

Percorsi di carriera legati alle mansioni svolte.

Contrattare e determinare in azienda i **profili professionali**.

Preposti a succursale e Amministratori di Sistema devono essere **QD**.

In caso di sostituzione di QD, l'inquadramento deve spettare **dopo tre mesi**.

Il Lavoro deve sempre essere retribuito!

NO ART. 8!

NO ALLE DEROGHE ALLA LEGGE

DEROGHE AL CCNL SOLO IN CASO DI CRISI AZIENDALE

SALUTE E SICUREZZA

Stress lavoro-correlato e differenze di genere: condividere le **linee guida per la prevenzione e la gestione** dei fenomeni di SLC.

Rischio Rapina: più **prevenzione**; più **informativa** sugli eventi criminosi e **relazione** alla RSA in caso di rapina; salvaguardare il patrimonio **senza esporre colleghi e clienti a rischi** enormi e non tollerabili; valutazione delle **tentate rapine**.

Divieto di aprire al pubblico **agenzie con un solo addetto**.

Videoterminalisti: visita oculistica per tutti.

WORK LIFE BALANCE

Check-up medici di prevenzione. Linee guida in materia di molestie sessuali e psicologiche.

Aspettativa retribuita di un anno: normata dalle parti a livello aziendale, potrà prevedere il ricorso, almeno per una prima parte della sua durata, alla sezione ordinaria del Fondo di Solidarietà del Credito, e quindi a costi invariati per le aziende, attraverso la "sospensione di attività", cui si potrà aggiungere un contributo a carico dell'azienda, che potrà anche essere recuperato negli anni successivi al rientro al lavoro.

Sviluppare il sistema "duale":
Garantire il ruolo delle Lavoratrici e dei Lavoratori
all'interno dei Consigli di Amministrazione o dei
Consigli di sorveglianza delle Banche.



RIVENDICAZIONE ECONOMICA

- ✚ Incremento stipendio del **6,05%** per copertura inflazione: € 177,00 per la figura media.
- ✚ Spostamento di €. 50,00 mensili dal **salario variabile alla retribuzione fissa**.
- ✚ Incremento della previdenza complementare per giovani, precari e lavoratori più deboli - **minimo 4%**.
- ✚ Innalzamento LTC ad € 180,00 (dagli attuali € 100,00).

