

C.C.N.L. PER IL VALORE DEL LAVORO PER IL RECUPERO SALARIALE PER LA RESPONSABILITA' SOCIALE

Il rinnovo contrattuale si posiziona in uno scenario di settore caratterizzato da una chiara e consolidata inversione di tendenza rispetto al passato.

La produttività ed il tasso di profitto hanno raggiunto indici di assoluta significatività che hanno consentito la necessaria competitività del sistema a livello europeo.

Un settore, quindi, risanato e competitivo, in grado di poter giocare un ruolo di primo piano a livello internazionale. Un settore che affronta, però, il rinnovo contrattuale con una serie di contraddizioni e criticità che vanno superate anche per favorire ed accompagnare lo sviluppo economico dell'intero Paese.

I tre pilastri della piattaforma:

- **La centralità del lavoro, della qualità della prestazione e della vita**
- **Il riequilibrio salariale**
- **La responsabilità sociale d'impresa**

Si sviluppano in 7 capitoli:

1. PARI OPPORTUNITÀ

E' necessario rendere concreto ed esigibile quanto affermato nella dichiarazione dei partner sociali europei del maggio 2005 su occupazione e questioni sociali nel settore bancario europeo. In tale ottica troviamo già nel primo capitolo coniugati due dei cinque punti individuati come strategici: le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Per favorire l'occupazione e la valorizzazione del lavoro delle donne e superare le disparità retributive ancora esistenti **occorre** individuare soluzioni che consentano un maggior equilibrio tra il lavoro di cura e il riconoscimento della professionalità.

Come ⇒ **Costituendo** le Commissioni Pari Opportunità previste dal CCNL e affidando loro compiti di negoziazione ed elaborazione di strumenti contrattuali per il superamento delle discriminazioni di genere.

⇒ **Recependo** nuovi strumenti di condivisione del lavoro di cura nella famiglia e nella coppia attraverso una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e l'estensione dei diritti di legge della madre lavoratrice al padre lavoratore.

2. AREA CONTRATTUALE E MERCATO DEL LAVORO

Area Contrattuale - L'Area Contrattuale ed il Fondo Esuberi sono stati presidi fondamentali per garantire l'unicità e la sopravvivenza della nostra categoria, ma anche per la gestione delle ristrutturazioni di prima generazione. Oggi sono sotto assedio per le continue forzature delle norme e per i processi di internazionalizzazione, delocalizzazione e terziarizzazione che scavalcano l'area contrattuale.

Occorre quindi per tutelare le ricadute su lavoratrici e lavoratori rinnovare le procedure di confronto con le organizzazioni sindacali, oltre che mantenere e rafforzare l'area contrattuale.

- Come**
- ⇒ Concordando una lista di attività delocalizzabili all'estero al fine di limitarle;
 - ⇒ garantendo la ricollocazione dei lavoratori ceduti alle società del Gruppo nei casi di crisi e cessazione;
 - ⇒ definendo con maggiore precisione le caratteristiche della cessione di attività correlate a concessioni in appalto, anche attraverso procedure e verifiche a livello decentrato;
 - ⇒ prevedendo per le aziende operanti all'estero l'applicazione dei principi e delle convenzioni internazionali e il ruolo negoziale dei CAE;
 - ⇒ stabilendo le condizioni e la durata dei distacchi, spesso alternative ai trasferimenti ma senza i costi di queste ultime.

Mercato del lavoro – Per contrastare la precarietà **occorre** confermare e migliorare il buon risultato dell'ultimo rinnovo contrattuale.

- Come**
- ⇒ confermando il divieto a tipologie di lavoro più precarizzanti;
 - ⇒ riducendo la durata al contratto di apprendistato a tre anni e il periodo di sottoinquadramento ed il relativo differenziale economico;
 - ⇒ specializzando il contratto d'inserimento per indirizzarlo ad utilizzi mirati;
 - ⇒ regolamentando lo stage.

3. RELAZIONI SINDACALI

Per governare le ricadute dei processi di ristrutturazione definiti “di seconda generazione” **sono necessarie** relazioni sindacali adeguate.

- Come**
- ⇒ **A livello Sovranazionale** valorizzando il ruolo dei Comitati Aziendali Europei.
 - ⇒ **A livello Aziendale** rafforzando il livello di negoziazione attraverso l'arricchimento dei rinvii alla contrattazione di secondo livello rispetto ai profili professionali, orari, sistemi di valutazione, sistemi incentivanti, compatibilità dei tempi di vita e lavoro, processi formativi e professionali.
 - ⇒ **A livello decentrato** garantendo alle RSA un ruolo di gestione e presidio in materia di applicazione di accordi, di sicurezza, di verifica degli orari e di controllo dell'organizzazione del lavoro.
 - ⇒ **A livello di Gruppo** strutturando ulteriormente la contrattazione negli ambiti di competenza finalizzandola ad intese di indirizzo su materie definite.

4. ASSETTI PROFESSIONALI

Per valorizzare le professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori **occorre** ribadire la centralità della formazione, rivedere la scala parametrica.

- Come**
- ⇒ Ribadendo la centralità della formazione e migliorandone l'esigibilità; individuando precisi percorsi formativi aziendali; prevedendo Commissioni bilaterali aziendali e valorizzando il ruolo degli Enti Bilaterali tra cui Enbicredito.
 - ⇒ Aumentando i parametri retributivi sia dei quadri direttivi che delle aree professionali e creando il 5° livello dei quadri direttivi. La volontà è quella di articolare meglio sviluppo professionale e di carriera affidando il diritto alla contrattazione dei profili professionali corrispondenti a tutti i livelli dei quadri direttivi e delle posizioni connesse ai ruoli chiave.

5. ORARIO DI LAVORO

Per conciliare le flessibilità già presenti nel ccnl con gli obiettivi di qualità della prestazione e qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori **occorre** migliorare l'impostazione dell'orario.

- Come**
- ⇒ Rafforzando le procedure di confronto con le organizzazioni sindacali sia aziendali che di gruppo, per impedire forzature.
 - ⇒ Garantendo un reale controllo e una migliore gestione dell'orario: consentendo la piena fruibilità delle giornate di riduzione oraria; definendo meglio le casistiche di utilizzo del 6x6 giorni e degli sportelli turistici; estendendo le 36 ore a tutti i turnisti; ampliando a 30 minuti lo spostamento orario in ingresso e in uscita estendendolo anche ai part-time; regolamentando la partecipazione dei dipendenti alle Conventions aziendali ribadendone la volontarietà e assoggettandola a remunerazione o riposi compensativi.

Per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro **occorre** migliorare la norma del part-time:

- Come**
- ⇒ migliorando l'attuale formulazione contrattuale per arginare le discriminazioni di genere e di ruolo professionale consentendo la flessibilità degli orari e di eventuali recuperi, e soprattutto la reale fruizione di proposte formative in orario di lavoro;
 - ⇒ prevedendo il diritto al part-time per i genitori di bambini fino al compimento del terzo anno di età o disabili.

6. RIVENDICAZIONE ECONOMICA E NUOVI PARAMETRI

Per mettere in campo un rilevante intervento in tema di riequilibrio distributivo, tenendo conto dell'ottimo andamento delle aziende, al cui risanamento va riconosciuto il contributo fondamentale dei lavoratori **occorre** conseguire una maggiore incidenza del salario contrattato sul costo del lavoro complessivo.

- Come**
- ⇒ Aggiungendo al recupero dell'**inflazione (3,8%) incrementi salariali** per un ulteriore **3,5%** medio, armonizzando la scala parametrica (l'aumento richiesto nel biennio ammonta quindi al **7,3% pari a 188 euro per la figura media**).
 - ⇒ Rivalutando le indennità (20% missione, 10% reperibilità, borse studio o assimilabili, altre indennità 3,8%, scatti 3,8%).
 - ⇒ Prevedendo interventi che attengono alle missioni, alla solidarietà generazionale in merito alla previdenza complementare, buoni pasto, incremento del minimo retributivo per il passaggio a QD3, premio aziendale.

7. SVILUPPO SOSTENIBILE E POLITICHE SOCIALI

Al ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori, inteso come capitale umano, deve corrispondere l'effettiva parità delle opportunità di sviluppo professionale.

Occorre quindi puntare sull'equilibrio tra attività professionale e vita privata anche presidiando la qualità dell'ambiente di lavoro.

- Come** ⇒ Costruendo specifici momenti negoziali tra aziende e organizzazioni sindacali dedicati a progetti di rilevazione e di interventi sul clima aziendale e sulla politica degli orari.
- ⇒ Ribadendo che il rischio rapina è un rischio tipico del lavoro bancario e ricontrattando l'accordo sugli Rappresentanti dei Lavoratori alla Sicurezza (RLS) al fine di aumentarne prerogative e poteri.
- ⇒ Definendo momenti di confronto in materia di bilancio sociale per un confronto sulle linee guida e gli obiettivi, definendo percorsi di formazione bilaterale per promuovere una cultura condivisa sul tema della responsabilità sociale ed introducendo strumenti di effettiva e pratica azione.
- ⇒ Facendo proposte per il rilancio dell'occupazione e il sostegno all'economia nel Mezzogiorno.
- ⇒ Prevedendo interventi specifici in materia di politiche sociali, volontariato, salute e sicurezza, provvidenze per i disabili.
- ⇒ Contrattando per i lavoratori le lavoratrici sprovvisti di previdenza complementare un Fondo di categoria in un quadro complessivo che richiede una particolare attenzione per l'applicazione delle nuove norme di legge in materia.

IPOTESI CON NUOVI PARAMETRI ECONOMICI + 3,8% INFLAZIONE

livelli/aree	stip-anno attuale	param. attuali	param. NUOVI	diff parm.	aum mens. su param.	stip-anno param+infl	aum mens.su inflaz.	totale aum-mens	totale aum-anno
QD5	55.209		280,00	-	-	57.307	161,38		
QD4	45.854	232,56	239,60	7,04	106,84	49.038	138,10	244,93	3.184,09
QD3	38.804	196,80	203,30	6,50	98,58	41.609	117,17	215,76	2.804,82
QD2	34.644	175,70	181,50	5,80	87,96	37.147	104,61	192,57	2.503,46
QD1	32.573	165,20	170,80	5,60	84,93	34.957	98,44	183,38	2.383,90
3 A. 4 LIV.	28.541	144,75	150,00	5,25	79,63	30.700	86,45	166,08	2.159,02
3 A. 3 LIV.	26.530	134,55	139,70	5,15	78,11	28.592	80,52	158,63	2.062,18
3 A. 2 LIV.	25.041	127,00	131,80	4,80	72,80	26.975	75,96	148,76	1.933,93
3 A. 1 LIV.	23.661	120,00	125,50	5,50	83,42	25.686	72,33	155,75	2.024,74
2 A. 3 LIV.	22.281	113,00	117,45	4,45	67,49	24.038	67,69	135,18	1.757,37
2 A. 2 LIV.	21.689	110,00	110,96	0,96	14,56	22.710	63,95	78,52	1.020,71
2 A. 1 LIV.	21.098	107,00	108,01	1,01	15,31	22.106	62,25	77,56	1.008,31
LIV.U+NOT	20.080	101,84	104,00	2,16	32,76	21.285	59,94	92,70	1.205,10
LIV.UNICO	19.717	100,00	100,00	-	-	20.467	57,64	57,64	749,26