



UNITÀ SINDACALE

Falcri Silcea
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA
Tel. 068416336 - Fax 068416343
www.unisin.it



COMUNICATO

SOTTOSCRITTA IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CCNL

È giunta al termine la lunga, difficile e conflittuale trattativa per il rinnovo del Contratto Nazionale che anche in questo rush finale ha rischiato più volte la rottura. Le OO.SS., facendo fronte compatto ed unitario, non si sono lasciate intimorire né condizionare dalla spada di Damocle rappresentata dalla scadenza del 1° aprile come termine oltre il quale le banche avrebbero disapplicato il contratto, e hanno respinto gli ultimi attacchi di ABI. L'ipotesi di accordo sarà sottoposta alla consultazione, vincolante e sovrana, delle assemblee dei lavoratori.

Ne illustriamo di seguito sinteticamente i contenuti.

CENTRALITÀ DEL CCNL

In primis, viene rigettato il tentativo di ABI di svuotare il CCNL che, invece, vede confermata la propria centralità con la funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori e di fissare i criteri ed i principi per la contrattazione di secondo livello. A quest'ultima compete rispondere alla progressiva diversificazione delle singole realtà aziendali.

Le modifiche ipotizzate intendono, inoltre, caratterizzare il contratto con una forte valenza sociale per fronteggiare la crisi e le sue ricadute e per cogliere la ripresa: si tutelano, infatti, le retribuzioni; si favorisce l'occupazione e l'occupabilità dei lavoratori; si agevola l'accesso dei più giovani.

Il nuovo CCNL avrà scadenza al 31.12.2018 ed i contratti di secondo livello avranno durata quadriennale e non più triennale.

PARTE SOCIALE E OCCUPAZIONE

Si riduce il gap retributivo per i neoassunti: il -18% del "livello retributivo di inserimento professionale" viene portato a **-10%**, corrispondente ad una retribuzione lorda mensile di €. 1.969,54, e ne viene confermata la durata di quattro anni. Questa previsione è valida sia per le nuove assunzioni che per il personale già in servizio (per questi ultimi si farà ricorso alle risorse del F.O.C.).

Vengono confermate le operatività e le modalità di finanziamento del **F.O.C.** il cui utilizzo sarà ampliato per far fronte alla rioccupazione dei lavoratori destinati alla sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà; per sostenere le misure di solidarietà espansiva, la riconversione e riqualificazione professionale nei casi di eccedenza di personale e per agevolare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. A tali fini verrà costituito un idoneo gruppo di lavoro che dovrà definire anche le caratteristiche della piattaforma che verrà creata per favorire la rioccupazione del personale che si trovi nella sezione emergenziale del Fondo di Solidarietà o che sia stato oggetto di licenziamento per motivi economici. Le banche dovranno valutare prioritariamente queste posizioni in caso di nuove assunzioni.

Si fissa, come da piattaforma sindacale, il principio in base al quale nei casi di cessione individuale e collettiva del rapporto di lavoro e nelle riorganizzazioni/ristrutturazioni (compresi i casi di cessione di ramo e costituzione di NewCo) si assicura la continuità del rapporto di lavoro.

PARTE ECONOMICA

L'incremento economico sarà di **€. 85,00** mensili, corrisposto nella voce stipendio per 13 mensilità, parametrati sull'inquadramento della 3A4L e sarà corrisposto in tre tranches:

- ✓ € 25,00 dal 1° ottobre 2016;
- ✓ € 30,00 dal 1° ottobre 2017;
- ✓ € 30,00 dal 1° ottobre 2018.

Esclusivamente per il periodo gennaio 2015 - dicembre 2018 la base di calcolo del TFR sarà rappresentata esclusivamente dalle voci tabellari stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare.

INQUADRAMENTI E FUNGIBILITÀ

Viene respinto il tentativo portato, con forza e fino all'ultimo, da ABI di applicare la totale fungibilità nell'ambito di ciascuna categoria/area professionale e tra categoria/aree professionali contigue. Resta invariato l'attuale assetto degli inquadramenti e, per la durata del contratto, si conferma la sola piena fungibilità, già in vigore, all'interno dell'area dei QD.

Viene costituito un cantiere di lavoro sul sistema di classificazione del personale, delle relative declaratorie e dei profili professionali.

A livello aziendale sarà possibile sottoscrivere accordi in materia di inquadramenti.

POLITICHE COMMERCIALI

Assume adeguata rilevanza il richiamo delle OO.SS. a ricondurre in ambiti di accettabilità le pressioni commerciali. Le aziende, infatti, dovranno adottare le misure per favorire il rispetto di valori etici fondamentali quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza, promuovendo comportamenti coerenti con tali principi e riconducendo a tali valori i comportamenti difforni.

CONCILIAZIONE VITA - LAVORO

In questo ambito trovano spazio ulteriori richieste sindacali, anche in considerazione della prossima entrata in vigore del Decreto Legislativo in materia, in riferimento al quale le Parti dovranno definire gli aspetti applicativi, in particolare per quanto concerne l'equilibrio di genere e la fruizione ad ore del congedo parentale.

In riferimento all'assistenza di figli affetti da patologie legate all'apprendimento (DSA), si prevedono 5 giorni di permesso all'anno fruibili anche ad ore.

Il periodo di comporto (conservazione del posto di lavoro ed intero trattamento economico) viene raddoppiato nei casi di malattie oncologiche, con un limite massimo di 36 mesi.

IMPEGNO DELLE PARTI

Si chiarisce il principio secondo cui la previgente normativa in tema di licenziamenti (art. 18 Statuto dei Lavoratori) si applica a tutti i lavoratori in servizio alla data di entrata in vigore del Decreto 23/2015 (7 marzo u.s.) e si conferma che si applica alle imprese che occupano complessivamente più di 15 dipendenti.

NUOVO MODELLO DI BANCA

Vincendo le resistenze di ABI, l'evoluzione dei modelli organizzativi ed il nuovo modo di fare banca, i nuovi mestieri e le relative professionalità saranno oggetto di valutazione tra le Parti.