



Ipotesi piattaforma per il rinnovo contrattuale 2010-2012

Per la prima volta nella storia sindacale della Banca Centrale ci troviamo ad approntare una piattaforma rivendicativa per il rinnovo contrattuale prima della scadenza della valenza dell'attuale (31 dicembre 2009) e in costanza di un accordo esterno tra le parti sociali che ha sancito nuove regole per la contrattualizzazione, prevedendone una scadenza triennale. Nel frattempo prosegue il confronto interno per la riforma delle carriere, che, presumibilmente, dovrà incanalarsi nelle linee che verranno delineate alla luce del nuovo protocollo d'intesa.

Tenuto conto dell'accordo fra le parti sociali sulla contrattualizzazione, predisponiamo, come disposto dal Comitato Direttivo di aprile, le linee guida alla base della piattaforma rivendicativa per la nuova valenza contrattuale 2010-2012, in tempo utile al fine di assicurare, in costanza di qualsiasi futuro scenario dovesse verificarsi all'interno del nostro Istituto, a tutti i lavoratori che gli effetti economici derivanti dal nuovo contratto vengano riconosciuti a far tempo dal 1° gennaio del prossimo anno.

La piattaforma viene presentata secondo uno schema volutamente sintetico sia perché aperto al contributo che potrebbe scaturire in fase di confronto e discussione con l'auspicio di trovare un'ampia convergenza con le organizzazioni del tavolo unitario, sia perché dev'essere uno strumento flessibile e pronto ad essere utilizzato anche a fronte di evoluzioni non attualmente prevedibili.

Il processo di cambiamento dell'organizzazione territoriale ha visto il sindacato protagonista nella ricerca di tutte le soluzioni più idonee per gestire al meglio le ricadute sui lavoratori. Alcune di queste soluzioni, in particolar modo per quanto concerne l'orario di lavoro, andranno ora estese a beneficio di tutti i lavoratori.

Fondamentale sarà l'individuazione di un nuovo sistema di relazioni industriali per affrontare con tempestività e capacità di confronto gli eventi, anche sovranazionali, che dovessero verificarsi per l'evoluzione del quadro di riferimento europeo. A questo proposito diventa importante individuare momenti di negoziazione centralizzata in ambito europeo non potendosi più consentire al sindacato nazionale di doversi solo adeguare alle decisioni prese in quella sede.

Di seguito si riepilogano i temi contrattuali da sottoporre al confronto negoziale per un'evoluzione normativa ed economica coerente con le aspettative dei lavoratori nella consapevolezza del ruolo centrale delle lavoratrici e dei lavoratori la cui valorizzazione è elemento indispensabile e strategico per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

Relazioni e diritti sindacali

- Rilancio della trattativa per il rinnovo contrattuale complessivamente inteso, senza percorsi ordinati dettati dalla contingenza con accordi stralcio, secondo i nuovi tempi di valenza contrattuali.
- Modalità di confronto coerenti con un più funzionale sistema di relazioni.
- Valorizzazione delle sedi informative centrali e locali.
- Agibilità per la Commissione Pari Opportunità.

Riforma delle carriere e valutazione

- Il tema, attualmente oggetto di confronto tra Organizzazioni Sindacali e Amministrazione, rimane obiettivo importante per la nostra attività sindacale, in una prospettiva che, valorizzando in misura coerente il merito, non veda penalizzato il bagaglio professionale maturato nel tempo (*politica del doppio binario*). Non abbandonando l'idea di poter pervenire a un accordo entro la valenza contrattuale in scadenza che ci porta volutamente a non fare proposte puntuali al fine di non inficiare il lavoro del primo tavolo, si ritiene che comunque, anche alla luce degli effetti nel tempo che la riforma può produrre, la tematica degli inquadramenti costituirà uno degli argomenti principali della vertenza che vanno oltre il confronto e investono gli aspetti di gestione.
- Comunque la riforma dovrà comportare per tutti un incremento economico nell'immediato e in prospettiva.

Strumenti gestionali connessi alla riforma delle carriere

- Previsione di ulteriori sedi di verifica dell'effettiva fruizione dell'offerta formativa per tutti i lavoratori, non sempre ispirata a principi di pari opportunità, per uno strumento gestionale che si configura come diritto/dovere del lavoratore in un contesto organizzativo che deve porre in primo piano la formazione; acquisizione dei bisogni formativi con informativa e verifica dei percorsi a livello locale e centrale; formazione di reinserimento dopo assenze di lungo periodo.
- Problematiche connesse ai profili di responsabilità per i sempre più numerosi compiti con proiezione esterna (es. attività di ispezione, costituendo organismo stragiudiziale).

Orario di lavoro

- Politica degli orari volta a conciliare le esigenze aziendali con il miglioramento della qualità di vita dei lavoratori.
- Riduzione dell'orario, sia attraverso una riduzione settimanale sia per il tramite di ulteriori giornate di congedo.
- Estensione di tutte le misure in tema di orario previste a sostegno della riorganizzazione aziendale o già in essere presso alcune realtà dell'Amministrazione Centrale al fine di pervenire ad una politica degli orari uniforme su tutto il territorio.
- Rivisitazione di taluni istituti come la flessibilità e rimodulazione della banca ore prevedendo varie fasce utilizzabili con volontarietà e opzione di scelta.
- Introduzione di nuove forme di part-time orizzontali, verticali, misto e stagionali; superamento delle problematiche di copertura contributiva ed eliminazione di tutte le discriminazioni connesse con part-time, palesi, come fruizione servizio mensa e iscrizione nei ruoli del personale e ricadute sugli avanzamenti, od occulte come per le valutazioni e i piani di formazione.
- Sperimentazione e applicazione di forme di telelavoro.
- Interventi su congedi e aspettative (fasce, aspettativa per motivi di studio, sterilizzazione periodi comporta per terapie salvavita anche in regime ambulatoriale, congedi parentali, congedo di paternità obbligatorio, criteri uniformi e maggior flessibilità congedo straordinario per malattia dei figli), riconoscimenti per le coppie di fatto.

Organici e mobilità aziendale

- Politica degli organici coerente con l'atteso turn-over dei prossimi anni e le modifiche dell'organizzazione territoriale e del lavoro.
- Eliminazione dei vincoli per i trasferimenti.
- Nuovi strumenti flessibili per coniugare l'esigenza di nuove esperienze professionali dei lavoratori e la gestione dell'utilizzo delle risorse umane da parte dell'azienda.

Politiche sociali

- Incremento dell'offerta di alloggi in locazione; mutui a condizioni più favorevoli di quelle di mercato con revisione dei massimali; aumento dell'offerta degli asili nido, scuola materna e centri estivi e utilizzo ampio di convenzione anche per la rete periferica; assicurazione sanitaria; politiche di sostegno ai diversamente abili con

abbattimento delle barriere architettoniche, utilizzo generalizzato di idonee apparecchiature tecniche ed informatiche e percorsi formativi ad hoc; sostegno delle attività di volontariato.

Pari opportunità

- Agibilità della Commissione paritetica con monte ore di permessi dedicati e sua dotazione finanziaria.
- Ulteriori interventi su strumenti di conciliazione.
- Attenzione verso la riforma della valutazione tendente a rendere oggettive le prestazioni rese al fine di superare ogni discriminazioni di genere, vista la sempre più ampia e qualificata compagine femminile.
- Valutazione e relativa informativa dell'impatto di genere su tutti i processi riorganizzativi centrali e periferici.

Salute e sicurezza sul lavoro

- Valutazione dei rischi compresi quelli di natura psico-sociale.
- Estensione del riconoscimento di attività di video-terminalista.

Previdenza complementare

- Dopo l'accordo del 26 giugno 2008 individuazione di ulteriori misure nell'interesse degli aderenti tendenti ad omogeneizzare il trattamento complementare e integrativo.

Pensionati

- Individuazione di ogni strumento utile per salvaguardare il potere di acquisto.
- Idonee garanzie in tema di assicurazione sanitaria.

Personale a contratto

- Inserimento in organico e comunque individuazione di tutti gli strumenti idonei a rendere sempre più omogeneo il trattamento economico e normativo con il personale di ruolo.

Parte economica

- Adeguamenti economici derivanti dalla riforma delle carriere che, non solo a breve ma anche nel lungo periodo dovrà produrre effetti economici positivi significativi.
- Nuovo indice IPCA per l'adeguamento retributivo con recupero differenziale fra indici teorici e inflazione effettiva nel triennio.

- Istituzione dell'indennità per vacanza contrattuale e detassazione del salario legato alla produttività aziendale.
- Revisione indennità di rischio; indennità di centralinista; indennità per la maternità e paternità per assenze malattia figlio fino a tre anni; incremento percentuale astensione facoltativa; indennità di residenza parte fissa e per familiari a carico; indennità di residenza.
- Revisione dei parametri di conversione dei riscatti a vario titolo effettuati.