



Piattaforma per il rinnovo

del CCNL del settore creditizio e finanziario 2019

Occupazione
Salari
Pensioni
Ritiro
D
e
T

CGIL FISAC

Bancari #futuroalcontratto

COSA ABBIAMO COSA CHIEDIAMO:

PARTE ECONOMICA

INQUADRAMENTI

Art. 45 – Tabelle retributive e struttura della retribuzione

1. Per il periodo di vigenza del presente contratto trovano applicazione, relativamente alle voci stipendio, scatti di anzianità ed importo ex ristrutturazione tabellare, le tabelle in allegato n. 2.
2. Le indennità e i compensi vari sono fissati nelle misure di cui alle relative tabelle (all. n. 3).
3. Le competenze mensili vengono erogate il 27 di ogni mese.
4. A tutti i fini del presente contratto, per la distinzione delle piazze in rapporto alla popolazione, si fa riferimento ai dati sulla popolazione residente, pubblicati a cura dell'Istituto Nazionale di Statistica, relativi al 31 dicembre di ogni anno.

* * *

5. La struttura della retribuzione in vigore dal 1° gennaio 2000 è stata improntata a criteri di semplificazione e razionalizzazione; la riforma è stata realizzata “a costo zero”, tanto per quel che concerne gli effetti nazionali, quanto per gli effetti aziendali, prevedendo una struttura articolata per tutte le categorie di personale su 13 mensilità, sulle quali è stato ridistribuito il premio annuale di rendimento nella misura standard di settore (misura utilizzata per la c.d. impresa tipo per il personale delle quattro aree professionali; 15% della retribuzione annua per i quadri direttivi 3° e 4° livello).
6. Le quote eventualmente eccedenti, per effetto di accordi aziendali, le misure di cui sopra sono state conservate aziendali nei soli confronti del personale in servizio alla data di stipulazione del contratto nazionale 11 luglio 1999, previo ricalcolo dell'importo annuale delle quote stesse con criteri analoghi a quelli utilizzati dal contratto medesimo. Tali quote, denominate “ex premio di rendimento”:
 - non sono suscettibili di ulteriori modificazioni quanto a criteri, misure e modalità di corresponsione;
 - sono riconosciute anche al personale assunto dopo il 1° novembre 1999 dalle imprese che non applichino un sistema di previdenza complementare nei confronti di detto personale nonché dei lavoratori/lavoratrici assunti successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. n. 124 del 21 aprile 1993;
 - non sono erogate in caso di attribuzione di un giudizio professionale di sintesi negativo.

Art. 46 – Livello retributivo di inserimento professionale

- 1.** Allo scopo di favorire nuova occupazione secondo criteri di sostenibilità, al lavoratore/lavoratrice assunto nella 3^a area professionale, 1° livello retributivo, con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso l'apprendistato, è attribuito uno stipendio nelle misure indicate nelle tabelle in allegato n. 2 per un periodo di 4 anni dalla data di assunzione.
- 2.** Quanto previsto dal presente articolo si applica anche al lavoratore/lavoratrice assunto con contratto di apprendistato professionalizzante.
- 3.** Le Parti nazionali invitano le Fonti istitutive aziendali a prevedere, nei confronti dei lavoratori/lavoratrici di cui sopra che siano iscritti a forme di previdenza complementare aziendale, una contribuzione datoriale del 4% per 4 anni dalla data di assunzione, in considerazione della minor retribuzione e conseguente minor contribuzione obbligatoria.

Art. 50 – Buono pasto

1. A ciascun lavoratore/lavoratrice, eccezion fatta per i quadri direttivi di 3° e 4° livello retributivo, spetta, per ogni giornata in cui effettua l'intervallo di cui all'art.104, ovvero ai turnisti che effettuano la pausa, un buono giornaliero per la consumazione del pasto di € 1,81.
2. Detto buono pasto viene compensato fino a concorrenza con quanto eventualmente riconosciuto allo stesso titolo, anche tramite mense aziendali.
3. Il buono pasto non spetta al personale in missione che fruisce del trattamento di diaria, ovvero del rimborso delle spese per l'effettiva consumazione del pasto.

COSA CHIEDIAMO

PARTE ECONOMICA

In linea generale è stato evidenziato come negli ultimi 10/15 anni il sistema economico ha registrato un incremento della produttività di oltre 9 punti, che sono andati però a remunerare quasi esclusivamente il capitale. Nello stesso periodo i salari sono rimasti sostanzialmente fermi, incidendo negativamente sulla domanda interna. Si rende pertanto necessaria, anche nel nostro settore, una redistribuzione della maggiore produttività registrata in favore del mondo del lavoro, invertendo la tendenza analizzata in questi ultimi anni.

Tenuto anche conto della riduzione degli addetti in termini assoluti, va riconosciuto il maggior contributo alla produttività di settore e al risanamento offerto dalle lavoratrici e dai lavoratori.

La richiesta economica complessiva per la figura media (A3L4) è di 200 euro lordi mensili, che tiene conto delle dinamiche inflattive del triennio 2019-2021, della maggiore produttività e del riconoscimento dell'impegno profuso in termini operativi e professionali da lavoratrici e lavoratori.

Chiediamo inoltre l'aumento del 10% delle borse di studio e di tutte quelle voci economiche di natura indennitaria e/o modali previste dalla normativa del CCNL. Occorre adeguare anche il valore del Buono Pasto a 5,29 se cartaceo e 7,00 se elettronico.

Le risorse finanziarie rivenienti dalla mancata adesione individuale alla previdenza complementare vanno reindirizzate a vantaggio di lavoratrici e lavoratori.

E' tempo di un riequilibrio generazionale in chiave salariale , per cui va eliminato il "Livello retributivo di inserimento professionale" (ex art. 46).

La richiesta economica complessiva per la figura media (A3L4) è di 200 euro lordi mensili, che tiene conto delle dinamiche inflattive del triennio 2019-2021, della maggiore produttività e del riconoscimento dell'impegno profuso in termini operativi e professionali da lavoratrici e lavoratori. Chiediamo inoltre l'aumento del 10% delle borse di studio e di tutte quelle voci economiche di natura indennitaria e/o modali previste dalla normativa del CCNL.

Occorre adeguare anche il valore del Buono Pasto a 5,29 se cartaceo e 7,00 se elettronico.

Le risorse finanziarie rivenienti dalla mancata adesione individuale alla previdenza complementare vanno reindirizzate a vantaggio di lavoratrici e lavoratori.

E' tempo di un riequilibrio generazionale in chiave salariale , per cui va eliminato il "Livello retributivo di inserimento professionale" (ex art. 46).

Inquadramenti

Il contesto di riferimento, nazionale ed europeo, in continuo mutamento, le grandi, irreversibili trasformazioni derivanti dalla digitalizzazione e dai nuovi strumenti tecnologici, e le progressive implementazioni del pervasivo e stringente quadro normativo, modificano gli scenari di mercato che investono il settore del credito, e producono continui e consistenti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro, nei processi, nonché nella disciplina interna e nell'esercizio quotidiano delle professionalità e delle responsabilità che derivano dalla legge, oltre che dal contratto.

Tali premesse rendono necessaria e ineludibile l'integrazione delle declaratorie delle mansioni e degli inquadramenti del CCNL, e inoltre l'individuazione di nuovi profili professionali e percorsi formativi al fine di valorizzare le persone che operano nel settore del credito.

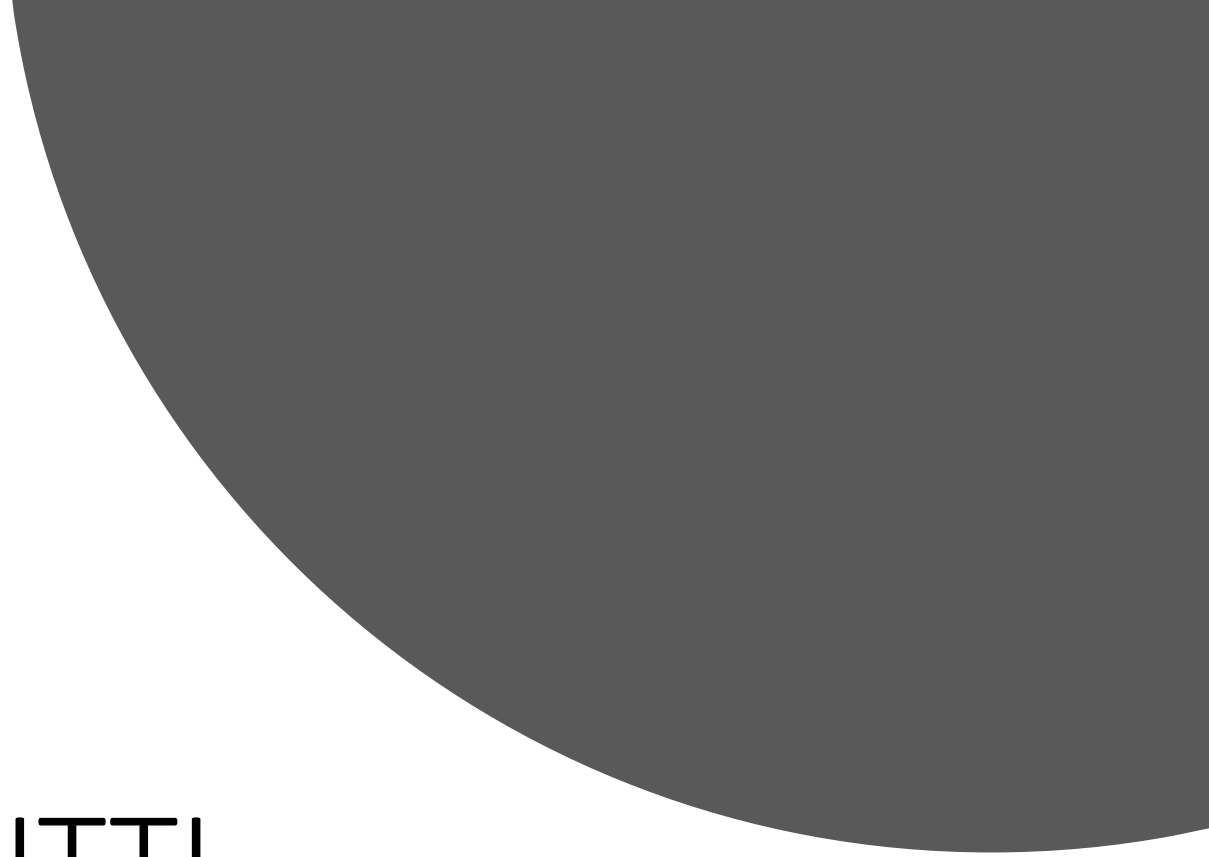
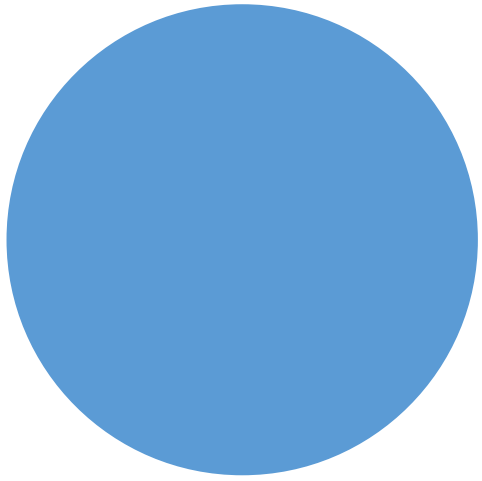
Sono da strutturare a livello nazionale, sia all'interno di ciascuna delle attuali categorie contrattuali, sia facilitando il transito verso le categorie più elevate, criteri di sviluppo professionale e di carriera, in sintonia con le qualifiche da conseguire e con le funzioni e responsabilità che vengono esercitate in base alle nuove deleghe datoriali o di legge.

In tale ambito dovranno trovare collocazione, all'interno dell'intero ventaglio rappresentato dagli attuali livelli inquadramentali, i nuovi profili di ruolo legati ai diversi e progressivamente crescenti gradi di responsabilità, professionalità, discrezionalità, complessità di funzione, competenza organizzativa e realizzativa, nell'ambito sia delle strutture di rete e di direzione delle banche tradizionali che in quelle sempre più tecnologicamente articolate, fino ad arrivare alle banche on line ed alle società di investimento finanziario.

Il Ccnl dovrà inoltre prevedere uno stretto legame tra le categorie contrattuali e i processi formativi certificati, utili per valorizzare l'esperienza maturata e le conoscenze acquisite e facilitarne la portabilità.

Dovranno essere garantito il pieno diritto all'apprendimento permanente, alla certificazione delle competenze, l'effettiva possibilità di realizzare percorsi anche personalizzati.

L'applicazione delle soluzioni concordate nell'ambito di rinnovo del CCNL e i conseguenti sviluppi nelle aziende e nei Gruppi richiederà un'azione congiunta delle parti a livello nazionale di costante monitoraggio, che verifichi la coerenza tra i due livelli di contrattazione.



BUON LAVORO A TUTTI
E A TUTTE!

