



By: [Lisa @ Sierra Tierra](#) - [CC BY 2.0](#)

La trattativa in corso da alcuni mesi sta arrivando, in questi giorni, alla fase negoziale più delicata e difficile. Innanzitutto per ragioni di metodo e di organicità di argomenti, i temi oggetto del potenziale accordo sono trattati singolarmente.

Il nostro obiettivo è quello di costruire una cornice quadro, che andrà a costituire le fondamenta per il contratto collettivo di secondo livello di Gruppo.

L'impianto delle proposte aziendali sui vari temi è stato ridisegnato ed integrato dalle osservazioni e richieste da parte sindacale.

In primo luogo, abbiamo unitariamente rappresentato all'azienda le richieste inerenti il percorso di costituzione del nuovo Fondo Pensione di Gruppo, ribadendo la necessità di elevare la contribuzione aziendale ad un minimo del 3,5% per tutti i lavoratori che ad oggi hanno versamenti inferiori secondo una scalettatura che prevede il 2,5% dal 1/01/2016 per arrivare al 3,5% dal 1/1/2017. Il nostro principale obiettivo politico circa la costituzione del fondo unico è e resta, l'innalzamento della contribuzione aziendale per le tutte le fasce di lavoratori attualmente sotto i limiti previsti dal CCNL.

In seconda battuta abbiamo discusso di una nuova normativa in materia di strumenti di conciliazione di vita personale e lavorativa.

Per questa ragione stiamo ragionando sulla costituzione di una "banca del tempo" finanziata da un monte ore versato dall'azienda e dall'eventuale versamento volontario di banca ore, ferie, ex festività da parte dei lavoratori.

Tale dotazione di ore consentirà ai colleghi con gravi problemi famigliari di fruire di permessi retribuiti in aggiunta alle previsione di legge e di CCNL.

Nella stessa logica si prevede la possibilità di fruire di 15 giorni di "sospensione volontaria dalla attività lavorativa" compatibilmente con le esigenze di servizio.

In questo caso l'azienda è disponibile a coprire in parte minima il trattamento economico e previdenziale corrispondente. Previsti altri interventi in materia di permessi legati alla paternità, visite mediche per gravi patologie.

Tutta la materia qui evidenziata ha carattere acquisitivo anche se restano ancora da definire le modalità di concreta fruizione e le regole applicative.

La trattativa è continuata sulla materie dei "ruoli e figure professionali", concentrandosi sui nodi che noi consideriamo fondamentali per il suo esito positivo.

Per quanto riguarda i gestori privati aziende retail ed imprese sono:

- la trasparenza e comprensione di tutti i parametri, sia per quanto riguarda i criteri di composizione dei portafogli e la sotto-segmentazione della clientela, con la correlativa attribuzione al gestore di indennità di ruolo in base alla complessità del portafoglio gestito;
- l'ampliamento del numero dei gestori a cui verrà riconosciuta la stessa indennità;
- il consolidamento delle indennità con criteri certi e trasparenti dopo un periodo temporale in discussione nel negoziato;
- le specifiche garanzie in caso di mobilità professionale e cambiamenti nelle scelte organizzative.

Sulla questione delicatissima dei Direttori non è stato ancora sciolta la questione del riconoscimento economico e/o inquadramentale per coloro che hanno avuto un incarico dal 19 gennaio oltre che tutta la regolamentazione della indennità di ruolo correlata al grado di complessità della filiale da loro diretta.

La trattativa sta proseguendo in questo momento per definire complessivamente l'intero percorso di sviluppo professionale delle figure commerciali delle Banche Rete e successivamente essa si concentrerà sugli altri argomenti previsti:

- Pressioni commerciali
- VAP 2014
- Premio di risultato 2015.

Vi terremo costantemente informati.

Milano, 6 ottobre 2015

La Segreteria di Gruppo