



*Special
Edition*

BANCONOTE MAGGIO '23

speciale piattaforma ccnl abi

**COORDINAMENTO DONNE FISAC CGIL
BRESCIA**

Premessa.

Le organizzazioni sindacali in questa particolare fase storica segnata da grandi trasformazioni, che interessano il nostro settore che fa i conti a tutt'oggi con gli strascichi della Pandemia da Covid 19 e non meno importante con lo scoppio del conflitto in Ucraina, presentano una piattaforma rivendicativa che riporta al centro il benessere lavorativo e affronta tematiche sentite dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore bancario.

La transizione tecnologica per il sindacato rappresenta un momento di confronto con la realtà datoriale nel quale lo strumento della digitalizzazione non deve costituire esclusivamente un vantaggio economico e organizzativo per il datore di lavoro ma bensì un mezzo per migliorare il contesto lavorativo a vantaggio delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il rafforzamento dell'area contrattuale punta a coinvolgere il maggior numero di lavoratrici/tori nell'ansa del CCNL ABI per cercare di ridurre le possibilità che interi comparti siano coinvolti da processi di esternalizzazione con conseguenti minori tutele, soprattutto nell'ottica delle nuove mansioni e professionalità che l'avvento del digitale sta comportando.

Un altro punto di attenzione è dato dalla richiesta di coinvolgimento diretto di lavoratrici e lavoratori nella gestione dell'organizzazione del lavoro e dal rafforzamento delle procedure di confronto.

Un aspetto molto importante che deve essere considerato è relativo agli algoritmi (che numerosi studi ci confermano non essere neutrali), e che rappresentano un altro punto che non può semplicemente essere accantonato.

L'innovazione tecnologica comporta un risparmio di tempo che deve costituire un vantaggio per tutti/e i/le dipendenti ed è il motivo che ci ha spinti a richiedere con forza una riduzione congrua portando l'orario di lavoro a 35 ore settimanali.

Il lavoro agile è un altro focus di questa piattaforma, che lo considera uno strumento di conciliazione vita/lavoro, tutelato attraverso il diritto alla disconnessione, il buono pasto, il riconoscimento dello straordinario equiparandolo al lavoro in presenza.

La riduzione dei costi sta incentivando la desertificazione, le banche sono invece istituzioni previste dalla nostra costituzione e devono garantire servizi adeguati a tutta la popolazione (digitalizzata e non).

I servizi che le banche sono tenute ad offrire alla clientela devono rispondere alle reali necessità dell'utenza e non meramente ai budget che contribuiscono al ben noto fenomeno delle pressioni commerciali, causa fin troppo spesso dello stress lavoro correlato.

Il tema della salute e sicurezza sul lavoro tocca un ampio numero di tematiche nella piattaforma tra cui: molestie e violenza sul lavoro (che deve rientrare nelle materie oggetto di valutazione dei rischi), rafforzamento del presidio degli RLS, rafforzamento del diritto alla salute e il riconoscimento contrattuale delle patologie e della malattia di genere.

Le organizzazioni sindacali in questo rinnovo del CCNL ABI, al fine di recuperare l'inflazione e ridistribuire in categoria l'aumento di produttività frutto del contributo di lavoratrici e lavoratori, richiedono un incremento economico di 435€ lordi mensili (riferita a A34L) oltre alla rivalutazione di tutte le altre voci economiche (es. scatti, diaria, indennità, ecc).

Facendo riferimento al premio aziendale, tra le altre cose, si chiede di non applicare la riduzione dello stesso per l'intero periodo di maternità/paternità (equiparando congedo parentale e maternità a rischio alla maternità obbligatoria).

Politiche di genere, parità e inclusione..

Questa piattaforma dedica un ampio spazio alle politiche genere, di parità e di inclusione nonché all' ampliamento di tutti i permessi e congedi in un ottica di massima inclusione sociale.

Citiamo alcune delle richieste a titolo di esempio:

- prevedere una policy di parità di genere e inclusione condivisa con le parti sociali,
- dove siano previsti permessi e diritti devono essere estesi a tutti i soggetti in un ottica di totale inclusione,
- le azioni volte alla riduzione del gender pay gap devono essere chiare e sottoposte a verifica dei progressi compiuti,
- prevedere percorsi di formazione obbligatoria sui temi dell' inclusione in particolare per i ruoli manageriali e HR,
- l'ampliamento dell'ambito di tutti i permessi e congedi in un ottica di massima inclusione sociale (permessi retribuiti per assistenza figli con patologie e disagi di vario genere, permessi per visite ed esigenze di cura, permessi per inserimento figli nei cicli scolastici),
- integrazione dell'indennità di maternità al 100% oltre i 5 mesi, ricomprendendo anche maternità anticipata/rischio,
- copertura congedi parentali al 50% integrando il 30% previsto dell'Inps,

Tra le ulteriori richieste citiamo l'aumento dei giorni di congedo per le donne vittime di violenza di genere da 120 a 180, oltre ad una previsione specifica a salvaguardia delle vittime di violenza e molestie sul lavoro che garantisca la massima attenzione e sensibilità e che tenga conto della possibile incompatibilità ambientale generatasi.

Vogliamo sottolineare l'importanza del contributo delle proposte dei Coordinamenti donne nella stesura di questa piattaforma con le parole della nostra segreteria nazionale Fisac Susy Esposito in occasione di "Donne e Digital transformation":

"È una piattaforma che ha nelle sue linee trasversali le donne (...) Io ho trattato nei ragionamenti complessivi che cos'è la discriminazione di genere, noi cerchiamo di affrontare le norme con trasversalità tendendo a valutare, a non far discriminare le donne, a non segregarle, poi il problema che resta nel paese e anche nelle banche è proprio integrare lo stile, il carattere, la personalità delle donne nel sistema. Il problema è ancora abbattere quel modello culturale."

Questo speciale di Banconote non è una trasposizione completa e specifica dell'intera piattaforma bensì una parziale disamina di quanto le organizzazioni sindacali porteranno ai tavoli di trattativa. Vi invitiamo dunque a partecipare alle Assemblee sul territorio e a porre quesiti al fine di confrontarvi con le parti sociali su temi di sicuro interesse per tutti noi lavoratrici e lavoratori del settore bancario.

Alleghiamo i link per poter visionare la piattaforma e le date delle Assemblee per la presentazione della stessa:

<https://www.fisac-cgil.it/?p=128451>

https://www.cgilbrescia.org/sito_cgil/public/article.php?classic=&type=&id=8905&sss=fisac&t=Assemblee-di-presentazione-della-piattaforma-CCNL-Abi

