



Piattaforma per il rinnovo

del CCNL del settore creditizio e finanziario 2019

Occupazione
Salari
Paletti
Riduzione
e
T

Bancari #futuroalcontratto

COSA ABBIAMO COSA CHIEDIAMO:

POLITICHE COMMERCIALI

POLITICHE DI GENERE

UNIONI CIVILI E DI FATTO

DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITÀ

Art. 53 – Politiche commerciali 1. Le Parti confermano la rilevanza dei principi definiti nel Protocollo sullo sviluppo sostenibile e compatibile del sistema bancario del 16 giugno 2004, che qui si intende integralmente richiamato. 2.

Conseguentemente, le Parti convengono che le aziende pongano in essere – nel perseguire i propri obiettivi di risultato economico – misure idonee a: – favorire il rispetto di valori etici fondamentali quali la dignità, la responsabilità, la fiducia, l'integrità e la trasparenza; – promuovere comportamenti coerenti con i principi sopra richiamati in riferimento alle attività di indirizzo, pianificazione, coordinamento e controllo delle politiche commerciali adottate, anche attraverso un'adeguata attività di informazione, formazione e sensibilizzazione; – ricondurre ai predetti valori eventuali comportamenti difformi. 3. A tali principi, considerando anche il chiarimento a verbale in calce all'art. 51, dovranno ispirarsi le politiche commerciali delle imprese che applicano il presente contratto, anche in riferimento al profilo di coerenza necessario tra le stesse e le specificità della clientela di riferimento, prestando anche attenzione al clima aziendale.



CHIEDIAMO

POLITICHE COMMERCIALI

L' Accordo sulle politiche commerciali (8 febbraio 2017) , in quanto fonte normativa per gli aspetti che disciplina, è parte integrante del CCNL. Occorre riprendere le singole parti di tutela individuale e collettiva, per ricondurle all'interno del nuovo articolato.

Allo stesso modo, va prevista, in sede di incontro annuale, ex art 12 lett a) co 3 la verifica di coerenza dell'evoluzione dei modelli organizzativi e aziendali con l'Accordo 8 febbraio 2017

POLITICHE DI GENERE

Sistemi premianti e sviluppo professionale e di carriera

Occorre:

Individuare norme ben definite per tutelare l'accesso, al personale femminile, ad inquadramenti più elevati in condizioni di reale parità

Eliminare ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera;

Riconoscere l'intero periodo di congedo maternità/paternità ai fini dei sistemi premianti /incentivanti come già previsto per i premi di produttività

Vanno inseriti nel CCNL

L'Accordo 08,03,2017 sui congedi per le vittime di violenza di genere

La dichiarazione congiunta in materia di molestie e violenza di genere

UNIONI CIVILI E DI FATTO

Al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti ed il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile tra persone dello stesso sesso e delle convivenze di fatto, si considerano integralmente e, ad ogni conseguente effetto, le disposizioni della Legge 76/2016

DIRITTI CIVILI E SOCIALI PER L'INCLUSIVITÀ

1. Costituzione di una Commissione Nazionale per le «politiche di inclusione» con i seguenti compiti:
2. Stimolare nel settore la cultura di pari opportunità e inclusione attraverso la promozione di iniziative volte a dare attuazione alla normativa comunitaria e nazionale;
3. Fornire alle Commissioni miste costituite aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza
4. Sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale;
5. Promuovere piani di «azioni positive» finalizzate alla rimozione di tutto ciò che ostacola la cultura delle diversità o impedisce l'affermarsi delle pari opportunità.

BUON
LAVORO

A TUTTE E A TUTTI !

