



Piattaforma per il rinnovo

del CCNL del settore creditizio e finanziario 2019



Bancari #futuroalcontratto

COSA ABBIAMO COSA CHIEDIAMO:

LONG TERM CARE
DIRITTO ALLO STUDIO
DISABILITA'
WHISTLEBLOWING

Art. 64 – Long term care

1. A far tempo dal 1° gennaio 2008 è prevista una copertura assicurativa per long term care, in relazione all'insorgenza di eventi imprevisti ed invalidanti dell'individuo tali da comportare uno stato di non autosufficienza.
2. Detta copertura è garantita per il tramite della Cassa nazionale di assistenza sanitaria per il personale dipendente del settore del credito (Casdic) attraverso un contributo annuale pari, a far tempo dal 1° gennaio 2012, a € 100 procapite a carico dell'impresa, da versare entro il mese di gennaio di ogni anno (€ 50 fino al 31 dicembre 2011).
3. Specifiche intese fra le Parti regolano quanto necessario per il funzionamento dell'istituto stesso (ad esempio, inizio della copertura assicurativa; tipologia delle prestazioni garantite; modalità anche temporali del versamento).

Art. 61 – Lavoratori/lavoratrici studenti

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori/lavoratrici studenti di cui al primo comma del citato articolo hanno diritto di ottenere, a richiesta, di essere assegnati, per coloro che sono adibiti ai turni continuativi di lavoro, a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami o spostamenti di orario rispetto a quello normale di entrata e di uscita nei limiti previsti dal presente contratto.
2. Ai lavoratori/lavoratrici studenti, compresi quelli universitari, spettano permessi retribuiti – oltre che per le giornate in cui devono sostenere prove di esame – anche per il tempo di viaggio occorrente per raggiungere la località sede di esami qualora – per mancanza di scuola od università del tipo prescelto nel luogo di residenza – frequentino corsi di studio in località diversa. Inoltre, ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta – una sola volta per ciascun esame previsto dal piano di studi approvato dalla facoltà – un ulteriore giorno di permesso retribuito, da fruire nella giornata lavorativa precedente quella in cui è prevista la prova di esame.
3. Ai lavoratori/lavoratrici studenti che sostengono esami per il conseguimento della licenza di scuola secondaria di primo e di secondo grado presso scuole statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, con esclusione di quelle a carattere artistico, spetta, in aggiunta ai permessi di cui al precedente comma e per una sola volta, un permesso retribuito di 8 giorni lavorativi; tale permesso è usufruibile a richiesta degli interessati, da presentare alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo. In occasione dell'esame di laurea e di laurea magistrale, tale permesso spetta, secondo le anzidette modalità, rispettivamente nella misura di 5 e 3 giorni lavorativi.

4. Ai lavoratori/lavoratrici iscritti a corsi regolari di studio in scuole di istruzione secondaria di primo e di secondo grado (comprese le scuole di qualificazione professionale)

statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali – con esclusione di quelle a carattere artistico – oppure iscritti a corsi di laurea e di laurea magistrale, spetta un permesso retribuito di 20 ore

all'anno, da fruire in 4 giornate lavorative e per 5 ore al giorno; tale permesso va richiesto dagli interessati alla Direzione aziendale competente con almeno cinque giorni di anticipo e spetta per il numero di anni – più due – di corso legale degli studi previsto dagli ordinamenti delle scuole di istruzione secondaria. Tale permesso

spetta per il numero di anni – più uno – di corso legale di studi previsto per il conseguimento

della laurea e della laurea magistrale.

5. È inoltre in facoltà dei lavoratori/lavoratrici di cui al precedente comma di ottenere – una sola volta per ciascun ciclo di studi (scuola di istruzione secondaria di primo grado, scuola di istruzione secondaria di secondo grado, università: laurea e

laurea magistrale) e, quindi, al massimo per tre volte – un permesso straordinario non

retribuito sino a 30 gg. di calendario, fruibile in non più di due periodi; le relative richieste vanno presentate dagli interessati alla Direzione aziendale competente con

almeno trenta giorni di anticipo.

6. I permessi retribuiti e non retribuiti di cui ai precedenti quarto e quinto comma possono essere fruiti soltanto durante il normale periodo scolastico o accademico; in caso di contemporaneità di richieste da parte di più lavoratori/lavoratrici appartenenti alla stessa unità produttiva l'azienda è tenuta ad accoglierle entro un limite di contemporanee assenze – per motivi di studio – pari al 5% del numero di lavoratori/lavoratrici della stessa categoria stabilmente addetti all'unità produttiva medesima, dando la precedenza ai lavoratori/lavoratrici studenti non universitari che devono sostenere esami e, in subordine, ai lavoratori/lavoratrici con maggiore anzianità di servizio.

7. Ai lavoratori/lavoratrici che conseguono dopo l'assunzione la licenza di scuola media superiore, con esclusione dei titoli a carattere artistico, viene attribuito, per una sola volta, un premio di € 133,51.

8. Ai lavoratori/lavoratrici non laureati che conseguono dopo l'assunzione la laurea o la laurea magistrale viene attribuito, per una sola volta, un premio nella misura di:

- € 136,35 al conseguimento della laurea;
- € 85,22 al conseguimento della laurea magistrale.

9. I lavoratori/lavoratrici sono tenuti a produrre le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti previsti dal presente articolo.

COSA CHIEDIAMO

LONG TERM CARE

Occorre prevedere l'ampliamento delle risorse, delle coperture e delle platee.

DIRITTO ALLO STUDIO

Art.61: ampliamento delle
previsioni relative al diritto
allo studio.

DISABILITA'

Si intende tutelare e valorizzare la persona, quale valore aggiunto dell'impresa, considerandola fondamentale nelle sue diversità nell'ottica di favorire la ricchezza aziendale e organizzativa. L'inclusione delle diversità contribuisce all'innovazione e al cambiamento positivo perché consente di sfruttare punti di vista differenti. Per favorirne una tutela concreta e proattiva, oltre ai necessari investimenti organizzativi e di innovazione a supporto. Occorre:

- istituire figure di referenti aziendali (Disability Manager) delle disabilità, del contrasto alle discriminazioni delle pari opportunità che abbiano stretto raccordo con le commissioni bilaterali aziendali;
- introdurre uno stretto raccordo tra i referenti aziendali e la Commissione bilaterale aziendale considerandola sede di indirizzo, monitoraggio e verifica sia dei percorsi di garanzia e di tutela, sia dello sviluppo e del consolidamento delle buone prassi;
- favorire ulteriormente l'integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità, anche con riguardo a differenze di genere, a partite dalle norme sulla salute e sicurezza;
- rendere l'organizzazione aziendale "disability friendly", anche eliminando ostacoli e barriere architettoniche;
- favorire la fruizione dei corsi di formazione da parte di lavoratrici e dei lavoratori con disabilità;
- garantire la piena tutela per le assunzioni e per i percorsi professionali dei disabili e relativa adeguata e specifica dotazione di postazioni e di presidi a supporto.

WHISTLEBLOWING

Il Parlamento Italiano ha legiferato sul tema 'Whistleblowing' ossia sulla tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza promulgando la Legge n. 179 del 30 novembre 2017. "La legge stabilisce, tra l'altro:

uno o più canali attraverso cui effettuare le segnalazioni, che consentano di garantire la riservatezza dei segnalanti;

l'esistenza di un canale alternativo di segnalazione in grado di garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità dei segnalanti;

Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori nei confronti dei segnalanti per motivi collegati alle segnalazioni;

il segnalante e l'organizzazione sindacale indicata dal medesimo possono denunciare all'Ispettorato Nazionale del Lavoro l'adozione di misure discriminatorie poste in essere dall'ente;

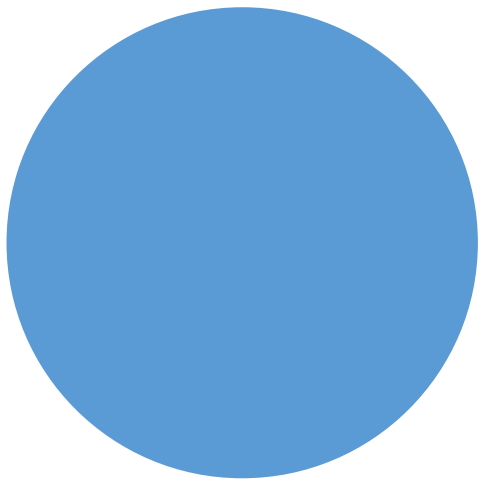
il licenziamento ritorsivo o discriminatorio, il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti dei segnalanti siano da considerarsi nulli";

le novità apportate dalla legge 179/2017 si affiancano a quanto previsto da altre normative, tra cui la Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia "disposizioni di vigilanza per le banche", che richiede alle banche la definizione di procedure specifiche per la segnalazione al proprio interno, da parte del personale, di atti o fatti che possano costituire una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria, idonee ad assicurare per la segnalazione *'un canale specifico, indipendente e autonomo'*.

La legge 179/2017 prevede, fra l'altro, la possibilità di un intervento sindacale di denuncia di attività di ritorsione verso il collega segnalante all'Ispettorato Generale del Lavoro: una attività esperibile solo a posteriori dalla segnalazione mentre si chiede un pieno coinvolgimento delle OO.SS. in tutto lo svolgimento del percorso di segnalazione.

La possibilità di normare l'intervento sindacale in tutto il percorso di segnalazione e nei suoi seguiti vedrebbe il nostro Paese in una posizione di avanguardia in tutta Europa.

Obiettivo base deve essere, quindi, un articolato contrattuale che preveda il recepimento della Legge e una specifica previsione cogente.



BUON LAVORO A TUTTI
E A TUTTE!!!

GRAZIE PER IL TEMPO E
L'ATTENZIONE

