



GLI OBIETTIVI CHE INTENDIAMO CONSEGUIRE

Si è chiusa una stagione delle relazioni sindacali caratterizzata dalla “**sciagurata**” gestione del precedente Segretario Generale – **dr Proia**.

Una gestione improntata, prevalentemente, alla delegittimazione del Sindacato, con l'avallo di chi – travestito da sindacalista – di fatto condivideva quella gestione.

Ed il **Vertice dell'Istituto** ha dimostrato gratitudine verso l'ex Segretario Generale che, immediatamente dopo il pensionamento, è **stato ricompensato con la nomina a “membro dell'ABF di Bologna”**.

In questi giorni si è insediato il nuovo Segretario Generale, **dr Baldinelli**.

Auspichiamo che si affermino nuove e aggiornate relazioni sindacali, improntate al rispetto dei ruoli e orientate alla positiva conclusione dei molteplici negoziati a cui saremo chiamati.

Verificheremo nei prossimi giorni se il dr. Baldinelli intenderà operare in **discontinuità** con il passato o preferirà **ripercorrere il solco del suo predecessore**.

Nel frattempo non abbiamo ritenuto opportuno e dignitoso inviare “**petizioni**” al nuovo Segretario Generale.

GLI OBIETTIVI

- **Lump Sum:** insieme alle OO.SS. con le quali abbiamo partecipato a precedenti incontri con la Banca, abbiamo condiviso una **NUOVA PROPOSTA** da sottoporre, con immediatezza, al confronto negoziale. Una proposta che consente di realizzare **l'equilibrio tra le erogazioni nelle fasi iniziali e quelle a regime**.
A ciò si aggiunga l'evidenziazione di una **significativa congruità** del quantum da erogare, nel rispetto dell'impegno assunto dalle parti inteso a **superare le differenze di trattamento tra colleghe e colleghi ante 93 e post'93**.
- **Banconote:** la trattativa ancora ristagna e presenta aspetti di eccezionale complessità. È necessaria un'accelerazione che consenta di addivenire, in tempi brevi, a una positiva definizione del negoziato.
Capisaldi della nostra rivendicazione sono **l'assoluta tutela del trattamento economico, dei riconoscimenti professionali, delle prospettive di progressione e della qualità della vita (orario di lavoro)**.
- **Filiali STC:** sulla base dell'esperienza sin qui maturata, è necessaria una significativa riscrittura degli accordi negoziali vigenti, con riferimento alle problematiche già evidenziate nel corso degli incontri sin qui tenuti con la Banca:
 - a) **organizzazione del lavoro**
 - b) **organici quali-quantitativi**
 - c) **funzioni**

- d) orario di lavoro e flessibilità volontarie
- e) assetti mansionistici
- f) trattamento economico

- **Rinnovo del contratto di lavoro 2016-2018:** è indispensabile porre fine al consueto ritardo dell'avvio del negoziato per il rinnovo del contratto di lavoro.
Al centro del confronto dovranno essere:
 - **riforma degli inquadramenti per le Carriere Operativa, Segesi e Operai** che dovrà discostarsi da talune scelte compiute per la riforma della Carriera Direttiva e **non potrà contenere modifiche orientate all'affermazione di intollerabili introduzioni di discrezionalità e arbitrio;**
 - **orario di lavoro:** pur ribadendo l'indiscutibile positivo risalto dell'accordo negoziale precedentemente concluso, che ha consentito di apportare notevoli cambiamenti capaci di determinare **un salto di qualità nella conciliazione vita-lavoro**, si rende utile un intervento che corregga talune anomalie discendenti anche da **estemporanee interpretazioni** da parte della Banca.
- **Welfare aziendale:** è, senza dubbio, una interessante novità che ha arricchito buona parte dei rinnovi contrattuali di molte realtà lavorative del Paese.
L'introduzione pattizia del "welfare" offre molteplici vantaggi, consentendo di acquisire significativi risultati riferiti a implementi di garanzie reddituali indirette e a benefici immediati discendenti da pregevoli agevolazioni fiscali.

ADEGUAMENTI ECONOMICI

- **Maggiore Efficienza Aziendale** – strutturalizzazione della percentuale residuale di quanto dovuto per il 2016.
- **Negoziato** per la definizione dei criteri guida per l'individuazione della Maggiore Efficienza Aziendale, a decorrere dal riconoscimento per l'anno 2017.
- **Adeguamenti economici** – riconoscimento dell'IPCA 2016 pari allo 0,5% e dell'IPCA programmata 2017 pari all'1%.
- **Ulteriori adeguamenti economici**, da considerarsi quale recupero a fronte del prolungato blocco contrattuale, dovranno essere riconosciuti nell'ambito del rinnovo del contratto di lavoro 2016-2018.

L'inizio di una nuova stagione di rapporti tra le parti **È PALESEMENTE DISCENDENTE** dalle capacità di Banca e Sindacati di **ridisegnare un sistema di "relazioni sindacali" coerente con quanto affermato nella stragrande maggioranza delle realtà lavorative del Paese.**

La realizzazione degli obiettivi sopra citati richiede che si realizzino **"alleanze di scopo"** di ampio respiro e, soprattutto, **significativamente rappresentative.**

In tale direzione riteniamo che l'unica strada percorribile non possa che essere quella di una condivisione tra **FABI-FALBI-FIRST/CISL-UIL.**

Una scelta per percorrere un comune tratto di strada nell'esclusivo interesse delle colleghe e dei colleghi.

Roma, 13 febbraio 2017

LA SEGRETERIA GENERALE
FALBI