



Coordinamenti Nazionali



GIU' LE MANI DALLA ...CASSA.

Molti Lavoratori/Lavoratrici in forza nelle filiali dopo aver ricevuto la busta paga di Luglio ci hanno fatto presente di non aver percepito l'indennità di cassa prevista dal Contratto Nazionale di Lavoro e dall'accordo sindacale dell'11 giugno 2018.

Abbiamo con urgenza sottoposto ieri tale problematica nel corso dell'incontro sindacale che avrebbe dovuto sancire l'inizio della trattativa sul Worklife Balance (conciliazione vita/lavoro).

Ci aspettavamo che l'azienda facesse ammenda dell'errore fatto e chiudesse l'argomento con l'impegno di ripristinare la corretta erogazione con la prossima busta paga di Agosto, invece ci siamo trovati davanti l'ennesima strumentalizzazione interpretativa di un accordo sindacale, pro domo aziendale, contro gli interessi dei Lavoratori.

Con il chiaro intento di non voler applicare correttamente il CCNL, l'azienda si è inventata il riconoscimento giornaliero dell'indennità di rischio (cassa) in funzione dei giorni in cui il Lavoratore/Lavoratrice è chiamato a ricoprire tale mansione.

L'interpretazione data dall'azienda non trova riscontro né nell'art. 49 del Contratto Nazionale di Lavoro che disciplina l'indennità di cassa, né tantomeno nell'accordo sindacale sottoscritto in ambito aziendale in data 11 giugno 2018.

Stanchi e sfiduciati davanti all'ennesimo comportamento aziendale che disconosce gli accordi sottoscritti con assurde, illogiche e strumentali interpretazioni che, nel caso di specie, tolgono soldi ai Lavoratori, abbiamo rappresentato all'azienda l'impossibilità ad intrattenere relazioni industriali venendo meno il rapporto fiduciario che impegna le Parti a rispettare gli accordi pattuiti.

Vogliamo che venga invertita la rotta: Per riprendere un costruttivo e sereno confronto sindacale abbiamo pertanto chiesto all'azienda una dichiarazione d'impegno ad erogare, con la prossima busta paga, l'indennità di cassa corretta, ammontante ad €173,21, ed il pagamento degli arretrati non erogati con la busta paga di Luglio.

Per tutta risposta l'azienda subito dopo l'incontro sindacale ha inviato a "tutti i Collaboratori Italia" una "farneticante" mail con la quale ribadisce di aver erogato con il cedolino di Luglio le indennità sulla base dell'accordo sindacale dell'11 giugno 2018 allegato alla mail.

La mail termina con la disposizione impartita ad ogni dipendente che effettuerà giornalmente la gestione della cassa di provvedere ad inserire in un indebito giustificativo la richiesta dell'indennità di cassa, cosa che reputiamo non corrispondente alle previsioni normative.

Per far capire a tutti i Lavoratori l'inaffidabilità della controparte riportiamo di seguito quanto enunciato al punto 3 dell'accordo sindacale dell'11 giugno 2018:

3. Indennità di rischio

- a) Al personale dipendente, a decorrere dal 1° Luglio 2018, la Banca erogherà a coloro che svolgeranno le attività specificate all'allegato 5 del vigente CCNL l'indennità di cassa nella misura e con i criteri previsti dal CCNL tempo per tempo vigente ad oggi pari a Euro 173,21, modificando e sostituendo integralmente, su espressa volontà di entrambe le Parti, quanto statuito al riguardo dall'art. 25 del CIA del 9 gennaio 2012;

Da quanto sopra riportato emerge chiaramente e senza nessuna possibilità di diverse interpretazioni che dal 1° luglio 2018 l'indennità di rischio (cassa) dovrà essere erogata nella misura e con **i criteri previsti dal Contratto Nazionale di Lavoro.**

Ecco i criteri previsti dal Contratto Nazionale di Lavoro.

Art. 49 – Indennità modali

1. L'indennità di rischio per il personale incaricato del servizio di cassa e della custodia pegni spetta nei casi, nelle misure mensili e con i criteri indicati nella tabella allegata (all. n. 5).

2. L'indennità di rischio cessa col cessare delle funzioni che la giustificano e non spetta nel caso di assenza dal servizio superiore al mese che non sia dovuta a ferie o a malattia.

3. Ai lavoratori/lavoratrici che siano chiamati a sostituire personale utilizzato in mansioni comportanti l'attribuzione dell'indennità di rischio, l'indennità stessa compete, per il periodo di adibizione a tali mansioni, nella misura prevista per il lavoratore/lavoratrice sostituito.

Se fosse stata corretta l'Azienda avrebbe dovuto allegare alla mail inviata ai Lavoratori anche la norma del Contratto Nazionale di Lavoro.

Come si può leggere, senza nessun dubbio interpretativo, l'indennità di rischio (cassa) non è legata all'adibizione giornaliera all'attività di cassa ma alla mansione (funzione) e deve essere riconosciuta anche in caso di assenze superiore al mese se rivenienti da malattia e/o ferie e cessa con il cessare della funzione.

Pertanto, per tutte quelle attività, come quella del “ Gestore”, che nel ruolo professionale da svolgere hanno insito la gestione della Cassa, l'indennità di €. 173,21 deve essere riconosciuta mensilmente a prescindere da quanti giorni al mese si ha effettivamente svolto tale attività, e deve essere riconosciuta anche in caso di assenze per malattia o ferie.

L'indennità spetta solo per il periodo di adibizione alla mansione di cassa per i Lavoratori/Lavoratrici che non hanno nella loro funzione l'espletamento della Gestione della Cassa e che vengono chiamati saltuariamente a sostituire il personale a cui è affidata la gestione della cassa in via continuativa, cioè i Gestori Family.

Ci sembra palese l'ennesimo tentativo Aziendale di mettere le mani nelle tasche dei Lavoratori.

Il goffo tentativo di voler disapplicare la norma contrattuale, facendo richiedere ai Lavoratori l'indennità di cassa giornalmente, lascia il tempo che trova. Il rispetto del Contratto Nazionale di Lavoro non può essere vincolato ad autocertificazioni imposte dall'azienda.

Aspetteremo fino alla consegna del prossimo cedolino paga e se ancora venisse disattesa la norma contrattuale, unitariamente, metteremo in atto le opportune iniziative a tutela dei diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori e del rispetto di quanto sottoscritto in ambito sindacale a livello Aziendale e Nazionale.

Auspichiamo che il buon senso prevalga, per scongiurare un contenzioso che ci costringerà, vista l'inaffidabilità della controparte Aziendale, a chiedere a Mediobanca di farsi garante del rispetto delle norme Contrattuali.

Chiaramente abbiamo interrotto l'incontro sindacale in attesa di un riscontro di affidabilità

Vi terremo informati circa le iniziative da intraprendere.

Milano, 01/08/2018

La Delegazione Trattante

FABI FIRST FISAC UILCA UNISIN