

Noi, UILCA in DB

Febbraio 2015

"Chi lotta può perdere, chi non lotta ha già perso"

Incontri con l'azienda

A partire da gennaio, l'azienda ha avviato una serie di progetti annunciati alle OO.SS in dicembre 2014:

1.modifica orario di cassa presso sportello di Villasanta: dal 19 gennaio l'orario di cassa con operatore sarà 8.20-13.00. Nel pomeriggio, invece, l'attività di cassa sarà garantita solo attraverso le nuove macchine che DB sta installando anche su altri sportelli. L'azienda ci ha comunicato che per ora si tratta di uno sportello "pilota" che in futuro coinvolgerà gli sportelli ibridi.

2.trasferimento presso la Branch di Varsavia di DB Consorzio di alcune attività di back-office attualmente svolte, rispettivamente, nell'ambito di Centri PBC Services, del Settore PPM dell'U.O. COO-PBC e della U.O. DB Easy della Deutsche Bank S.p.A. e del Settore Credit Service Unit di DB Consorzio S.c.ar.l.

Nell'incontro tenutosi di recente, l'azienda ci ha comunicato che tale trasferimento è iniziato a gennaio e non dovrebbe comportare tensioni occupazionali con esuberi di personale. Su questo tema le OO.SS. hanno sollevato obiezioni in riferimento al protocollo sottoscritto il 30 aprile scorso nel quale l'azienda si impegna a non effettuare riorganizzazioni fino al 31/12/2016. In sede di verifica dell'accordo sugli esuberi, che dovrebbe tenersi nei primi mesi del 2015, affronteremo nuovamente la problematica.

3.sistemi incentivanti della Divisione Private & Business Clients: a) Sistema incentivante per l'anno 2015 della U.O. PBB. b)

Sistema incentivante per l'anno 2015 della U.O. DB Easy che per la prima volta coinvolgerà i colleghi della divisione db Easy. L'incontro sull'argomento è stato l'occasione per riportare all'azienda varie problematiche che quotidianamente i colleghi ci riferiscono quali i malfunzionamenti delle procedure informatiche e le pressioni commerciali. Come sempre ti ricordiamo l'importanza del rispetto delle regole.

Forse non tutti sanno che...

Il congedo matrimoniale per le coppie omosessuali entra in banca. La porta d'ingresso è il gruppo Intesa Sanpaolo che ha sottoscritto con i sindacati (Dircredito, Fibi, Fiba, Fisac, Sinfub, Ugl credito e Uilca) un accordo unitario su diversity e pari opportunità.

L'accordo è il naturale seguito del più generico protocollo che richiama valori universali di inclusione, parità e solidarietà e si declina in una serie di volontà comuni, indirizzate a realizzare questi principi in materia di Pari Opportunità nel welfare aziendale. Il protocollo, come spiegano dal gruppo Intesa Sanpaolo, riconferma ed esplicita la volontà delle parti di orientare le proprie azioni per prevenire i favoritismi, gli abusi e le discriminazioni in materia di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua e diversa abilità e per rispettare le diversità ed intervenire per eliminare le discriminazioni e garantire pari opportunità sul lavoro e nei rapporti tra le persone in azienda.

Ma anche per ricercare iniziative concrete finalizzate a promuovere e sostenere le pari opportunità, favorendo anche la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed i servizi a favore delle famiglie. Proprio in questo ambito le parti hanno sottoscritto il primo accordo attuativo, che riconosce un congedo straordinario retribuito in occasione del matrimonio omosessuale, celebrato in Italia o all'estero, ancorché non riconosciuto dall'ordinamento italiano.

Per Giuseppe Bilanzuoli, segretario responsabile Uilca del gruppo Intesa Sanpaolo, la condivisione di questa previsione normativa «rappresenta un segno di modernità e civiltà, che si inserisce in maniera concreta e fattiva nel percorso necessario per contrastare ed eliminare le disuguaglianze e tradurre in accordi le esigenze di welfare delle lavoratrici e dei lavoratori».

Inoltre nell'accordo è stato stabilito che anche alle convivenze di fatto (di qualunque composizione) venga applicata la stessa disciplina in materia di provvidenze economiche a favore dei parenti portatori di handicap gravi. Il sistema bancario sta avviando un processo culturale che sta sollecitando interventi di uguaglianza e rispetto dei diritti fondamentali di tutti.

Diritto del Lavoro Il Periodo di Comporto (art. 58 CCNL) include i giorni festivi

Nel calcolo del periodo di comporto vanno considerati anche i giorni festivi,

se in quelli antecedenti o successivi il lavoratore è rimasto in malattia, in quanto si presume che la situazione clinica sia rimasta inalterata. Questa la conclusione cui giunge la Corte di cassazione con la sentenza 20106/2014, depositata di recente.

Un'azienda licenziava un proprio dipendente per superamento del periodo di comporto (quel periodo, la cui durata massima è fissata dai contratti collettivi, durante il quale il lavoratore assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro). Il lavoratore impugnava sotto diversi profili il licenziamento: per quanto attiene al calcolo del periodo di comporto, veniva sostenuto il mancato raggiungimento del tetto massimo fissato dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile al rapporto.

A sostegno di tale argomentazione il lavoratore produceva le buste paga, evidenziando che la somma dei giorni di assenza dal lavoro risultanti da queste era inferiore al limite massimo. Questa ricostruzione viene rigettata dalla Cassazione che – ribadendo un principio già affermato con precedenti decisioni – evidenzia che nel calcolo dei giorni di assenza utili a determinare il periodo di comporto devono essere conteggiati anche quelli non lavorativi, se questi ricadono all'interno di periodi di assenza di malattia. Per questi giorni, infatti, opera una presunzione di continuità della malattia, che può essere superata solo mediante una prova specifica. Con una censura diversa, e subordinata rispetto a quella appena vista, il lavoratore riteneva violati i principi di correttezza e buona fede da parte dell'azienda per la mancata rappresentazione, all'interno delle buste paga, dei giorni di assenza utili al raggiungimento del comporto. In altri termini, il lavoratore riteneva che l'eventuale errore nel computo del periodo di comporto (cioè quello relativo al mancato calcolo dei giorni festivi) fosse da addebitare all'azienda, che non avrebbe indicato nelle buste paga il numero dei giorni non lavorativi di assenza (ragionamento simile

veniva svolto rispetto alla scelta dell'azienda di pagare la retribuzione piena fino all'ultimo giorno di lavoro, invece di ridurla, come consentito dal Ccnl, applicato da quella azienda, all'approssimarsi della scadenza del comporto).

La Corte rigetta anche questa doglianza, rilevando che non è stata dimostrata l'esistenza di una norma di legge o di contratto collettivo da cui scaturirebbero obblighi di tale natura.

Permessi giornalieri

I permessi giornalieri concessi ai lavoratori per l'assistenza a persone portatrici di grave handicap devono intendersi retribuiti tanto nel settore privato quanto in quello pubblico, con la conseguenza che anche nei giorni di fruizione spetta la corresponsione del compenso incentivante.

Su questo tema si è espressa più volte la Suprema Corte, Sezione Lavoro, confermando inoltre che i permessi retribuiti, di cui all'articolo 33 della legge n. 104 del 1992, spettano anche quando i genitori non siano entrambi lavoratori, senza che occorra che l'altro genitore, convivente e non lavoratore, sia impossibilitato a provvedere a tale assistenza, rimanendo lo scopo perseguito dalla legge frustrato, qualora il genitore non lavoratore dovesse da solo provvedere all'incombenza di assistere convenientemente il figlio minore gravemente handicappato.

(Corte di cassazione, sezione Lavoro, sentenza 27 settembre 2012 n. 16460)

Chiarimenti dell'INPS

L'INPS con un messaggio del 12/9/2014 n° 6973 ha chiarito che ogni dipendente assente per malattia che, considerandosi guarito, intenda riprendere anticipatamente il lavoro rispetto alla prognosi formulata dal proprio medico curante, potrà essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico di rettifica dell'originaria prognosi.

Il datore di lavoro potrà riammettere in servizio il lavoratore solo in presenza del certificato di cui sopra in quanto

solo lui può valutare se il dipendente ha effettivamente recuperato le proprie energie psicofisiche potendo assolvere così agli obblighi imposti dalle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Festività sopresse, ROL e banca ore

Le festività sopresse (cod. 1102 CGP): per l'anno 2015 sono 5. Ricordiamo che il nuovo CCNL ne decurta una a quadri direttivi e dirigenti (per il finanziamento del Fondo per l'Occupazione – FOC). Le giornate non utilizzate entro il 14/12/15 verranno automaticamente monetizzate nella busta paga di gennaio (ovvero febbraio) 2016. **ATTENZIONE:** la maturazione della relativa ex-festività viene meno se, nei giorni 19/3, 14/5, 4/6, 29/6 e 4/11 2015 si dovesse usufruire di un permesso non retribuito (anche ad ore) oppure di aspettativa non retribuita o solo parzialmente retribuita.

ROL (cod. 1141 CGP): le aree professionali full-time potranno fruire di un giorno di permesso da utilizzare entro l'anno, pena la perdita, anche in modo frazionato (fruizione minima: 1 ora). Ricordiamo che per le aree professionali part-time i giorni di R.O.L. sono 4, proporzionati al minor orario effettuato (diminuiti di 1 per il FOC).

Banca delle ore (aree professionali full-time): le 23 ore annuali iniziali vengono ridotte di 7h e 30' per il finanziamento del Fondo per l'Occupazione – FOC.

Novità Uilca

Ti segnaliamo che da quest'anno abbiamo attivato un nuovo indirizzo email per contattarci con urgenza: uilca.uil@gmail.com

Il 2014 è stato un anno importante per la Uilca DB in quanto ci siamo arricchiti di nuovi rappresentanti sindacali.

Nel 2015 confidiamo di avere tutto il tuo sostegno e la tua partecipazione.