



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo sindacato



SOMMARIO:

Editoriale di Carlo Magni	1
Testimonianze dal gruppo di Rino Macchi	2-3
Comunicato Antonveneta	4
Circolare Coordinamenti RSA "Così no"	5
A tutti i lavoratori dell'ex Banca Toscana	6
Circolare RSA Livorno	7
Circolare RSA Salerno	8
DPPO Riposo giornaliero al padre se la madre è casalinga	9
Bancario non precario. Dipartimento Giovani	10

In queste settimane ho avuto la possibilità di effettuare – insieme ai colleghi della Segreteria di Gruppo – alcune visite sui territori, principalmente per monitorare il processo di integrazione fra le diverse RSA presenti nello stesso ambito organizzativo aziendale, oltre che per conferire opportuna diffusione ai valori, alle idee ed ai futuri traguardi negoziali, condivisi dalla UILCA in tutte le sedi, di cui lo svolgimento dei lavori dei Direttivi Congiunti ha rappresentato ed offerto una chiara esemplificazione.

Ad oggi, pur all'interno di un percorso non ancora concluso, è già possibile tracciare un primo bilancio della fase di implementazione societaria.

A livello sindacale ho avuto l'opportunità di incontrare e di confrontarmi con "nuovi" quadri capaci e motivati, che si stanno proficuamente inserendo ed implicando nelle compagini già costituite. Conoscerli più da vicino ed ascoltare le loro argomentazioni ha rappresentato per me elemento di crescita e sviluppo personale.

Ho inoltre incontrato vecchi e "nuovi" colleghi ed iscritti che, a prescindere dalla realtà organizzativa di appartenenza e dalla regione di riferimento, hanno manifestato identiche esigenze e preoccupazioni, alle quali ho cercato di fornire risposte o, quantomeno, indicazioni, per la comprensione di uno stato di cose complesso e, in certi casi, difficilmente interpretabile. Ovunque ho assistito a dibattiti intensi, ricchi di spunti interessanti per la nostra attività, e permeati sulla voglia di appartenere ad una nuova, grande, unica entità bancaria.

Molte delle problematiche emerse hanno originato l'assunzione di precisi impegni da parte mia e di tutto il gruppo dirigente della UILCA, ma non è certo questo lo spazio idoneo per andare maggiormente in profondità nella disamina di argomentazioni che, comunque, risultano ampiamente conosciute da tutti i lavoratori dell'aggregato creditizio Monte dei Paschi.

Posso piuttosto affermare che questo primo e provvisorio bilancio, connesso – come dicevo sopra – alle valutazioni della fase di integrazione societaria, si caratterizza per la presenza di indubbi elementi di positività; elementi di positività legati non tanto alla scarsità di problemi operativi e politici, quanto piuttosto alla esistenza di una precisa volontà di collaborazione fra tutti i livelli sindacali presenti in sede centrale ed in sede locale, che si riverbera in maniera ottimale nel presidio delle relazioni con i dipendenti e, soprattutto, con gli aderenti alla nostra Sigla.

Ritengo che tale volontà costituisca - in mezzo all'incertezza che caratterizza questo momento storico, sia per la Banca che per l'intero corpo lavoratore – la migliore risposta possibile rispetto alla necessità di recuperare un senso di appartenenza ed una identità peculiare, che ci devono contraddistinguere come iscritti alla UILCA e, in eguale misura, come dipendenti di una realtà aziendale oggi allargata.

**Il Segretario Responsabile di Gruppo
CARLO MAGNI**

In mezzo al guado

Di Rino Macchi

In un periodo così complesso e turbolento, a qualsiasi attore politico ed economico si impongono una esigenza di contestualizzare gli eventi ed un approccio privo di tracotanza, soprattutto da parte di chi sa di non avere tutti gli elementi conoscitivi per sentenziare certezze. Nel nostro ambito, infine, di attori sindacali, dobbiamo porci l'obiettivo di perseguire il meglio nei tempi e nei modi possibili; obiettivi raggiungibili e sostanziali, modulando il nostro intervento a difesa dell'esigibile e traguardando nuove e strutturali acquisizioni per l'intero corpo lavorativo. E' all'interno di questa dualità che dovremo accingerci all'armonizzazione di quattro contrattazioni, già ben sapendo che le stesse non potranno armonizzarsi per sommatoria.

La mia personale provenienza da Banca Antonveneta, unita all'aver vissuto per un lungo periodo le vicende glo-

bali di Abn Amro, mi aiuta a comprendere e ad apprezzare il quadro di garanzie e certezze all'interno delle quali comunque siamo e saremo in grado di muoverci, essendo rientrati - con l'acquisto da parte di BMPS - in un contesto domestico, mentre le prospettive europee di quanto resta di Abn appaiono drammatiche, dopo la nazionalizzazione britannica dell'acquirente Rbs ed il preannunciato taglio di 6500 posti di lavoro in Olanda in tre anni (con il governo olandese che ha acquistato e sostituito Fortis nel ruolo di azionista e gestore della Banca).

Insomma questa crisi, che morde ovunque, riflette i suoi effetti anche nel Gruppo, ove si intreccia all'imponenza finanziaria della operazione Antonveneta, e sarebbe illusorio credere che alcuni di questi effetti non vadano ad avere conseguenze anche sui lavoratori

di Banca MPS.

Il rischio tuttavia della mancanza di anticorpi, di una impreparazione "culturale", e quindi la difficoltà di adeguarsi organicamente e definitivamente ad uno scenario che non appare come transitorio esiste davvero: il "Deleveraging" del sistema appare come una tendenza strutturale, il rafforzamento patrimoniale come una esigenza non transitoria, i livelli di margine di intermediazione e di redditività destinati a stabilizzarsi per anni su medie nettamente inferiori a quelle degli ultimi anni .

In questo scenario, efficienza e contenimento dei costi saranno le uniche variabili chiave sulle quali tutte le aziende, e a maggior ragione le aziende di servizi come le banche, tenderanno a puntare, mentre alle rappresentanze dei lavoratori toccherà l'oneroso compito di contrastare e governare tale fenomeno.

In mezzo al guado

Segue da pagina 2

meno all'interno di linee guida fondate su trasparenza ed equilibrio.

Il Monte dei Paschi parte in questa sfida con alcuni gap, ma anche con diversi punti di forza, che riguardano la tradizionalità del modello di business, la netta prevalenza del mercato domestico ed un tessuto di relazioni industriali che rappresenta, in parallelo con il modello di alcune banche popolari, un modello unico nel sistema .

E' un modello di relazioni ancora valido, oppure l'azienda è interessata al mantenimento di una mera rappresentazione di tale modello? Traggo spunto per porre questa domanda dalla ipotesi, ad oggi preannunciata solo dalla stampa, relativa alla vendita di una quindicina di sportelli prevalentemente ubicati in Lombardia e Piemonte; operazione che senz'altro rientra in una strategia alternativa o complementare al piano industriale varato, della quale tuttavia si conoscono solo pochi e

frammentari elementi.

Keynes diceva che è inutile cercare di conoscere quale ragazza vincerà il concorso di bellezza, mentre è importante indovinare quali sono le propensioni dei giurati. Prima ancora di conoscere e decidere sui singoli eventi deve apparire chiara quale è la propensione di questa azienda circa il governo delle prossime trasformazioni.

Noi saremo pazienti e privi di velleitarismi, in grado di passare oltre i singoli episodi, allo scopo di gestire la fase complessiva; tuttavia abbiamo fondato il nostro rapporto con azienda e lavoratori su presupposti di conoscenza, trasparenza e partecipazione . E' bene che presto sia fatta chiarezza su che tipo di relazioni industriali siano da considerarsi proficue all'interno del Gruppo: un confronto preventivo leale ed aperto è in grado di continuare a produrre quel valore aggiunto

che è rappresentato dalla partecipazione dei lavoratori alla vita di impresa, mentre un mero confronto a posteriori sulle ricadute occupazionali e professionali disillude e demotiva il corpo lavorativo, rimanda indietro le lancette dell'orologio e prepara il terreno ad una conflittualità improduttiva e dannosa per tutti.

RINO MACCHI
SEGRETARIO
UILCA GRUPPO MPS

Antonveneta Gruppo Montepaschi

COMUNICATO AI LAVORATORI

Questi gli argomenti oggetto dell'incontro tenutosi a Padova in data odierna:

progetto family – trattasi dell'adozione del modello organizzativo della Capogruppo anche per la fascia di clientela fino a 25.000 €. E' prevista un'attivazione graduale del progetto che interesserà come Area Pilota l'Area Veneto Centro; sarà presentato ai titolari e proseguirà con un corso formativo di due giorni per i futuri addetti family;

criticità amministrative – la banca ci ha portato a conoscenza delle segnalazioni rilevate finora con la procedura Singen in Infopoint. Sulla base delle segnalazioni inoltrate la banca provvederà, dopo le dovute verifiche, alla liquidazione delle spettanze ai colleghi interessati. Invitiamo pertanto coloro che dovessero riscontrare anomalie di carattere amministrativo a utilizzare tale strumento;

certificazione della posizione - entro la metà di giugno è prevista la certificazione della posizione professionale (e la relativa decorrenza) per tutti i dipendenti ex Antonveneta utilizzando sempre la citata procedura SINGEN; questa sarà l'occasione per tutti di controllare e validare la propria posizione in azienda. In particolare, per i colleghi cui sono stati assegnati i nuovi ruoli professionali (accordo 26.02.2009), sarà possibile verificare la corretta decorrenza della data in cui hanno ricevuto la portafogliatura ai fini della maturazione dei diritti all'inquadramento;

pressioni commerciali – le OOSS, a fronte di segnalazioni pervenute dalla Rete di un riacutizzarsi di pressioni commerciali, hanno richiamato l'Azienda alla corretta applicazione del protocollo etico recentemente sottoscritto (visionabile sul sito unitario WWW.OOSSBAPV.IT

negli accordi del 26.02.2009). Non è più tollerabile alcun comportamento irrispettoso della risorsa umana; a tale proposito l'Azienda ci ha comunicato che i comportamenti rilevati influenzeranno gli "indicatori per il clima" previsti nel regolamento del sistema premiante in corso di affinamento.

Questo vale anche per le comunicazioni aziendali in modo che non si verificano più situazioni come quelle da noi recentemente denunciate nel settore Crediti.

Padova 25 maggio 2009

Le Segreterie Centrali

Coordinamenti RSA -Banca Monte dei Paschi di Siena SPA

Così no!

In merito alle notizie riportate dalla stampa riguardanti l'apertura di una trattativa tra Banca Monte dei Paschi ed un altro Istituto di Credito per la vendita di un ristretto numero di sportelli, le OOSS della Banca Mps considererebbero **inaccettabile** tale iniziativa.

Come da tempo sosteniamo, siamo **assolutamente contrari** allo "spacchettamento" delle filiali. Da sempre rivendichiamo la possibilità di aprire una trattativa complessiva, con **un unico soggetto acquirente**, mirata **unicamente alle cessioni indispensabili a rispondere alle evidenze dell'Autorità di Garanzia**.

L'operazione non risponderebbe a nessuna di queste esigenze e anzi precluderebbe ad una frammentazione della platea degli sportelli soggetti alla vendita e alla conseguente e proporzionale limitazione della possibilità di assicurare ai lavoratori garanzie normative e salariali. Avverrebbe inoltre in as-

senza di un progetto complessivo e sarebbe quindi finalizzata esclusivamente alla possibilità di realizzazione finanziaria, comunque parziale.

Tale decisione risulterebbe in **palese contrasto con il modello di relazioni sindacali esistente nel Gruppo**, tendente a coniugare le esigenze aziendali con la tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori.

Le OOSS del Gruppo Mps sono da tempo impegnate nella difficile gestione del Piano Industriale definito in seguito all'acquisizione di Banca Antonveneta. I lavoratori e le loro OOSS hanno fatto la loro parte con grande responsabilità garantendo all'azienda la piena funzionalità in un periodo segnato dalle difficoltà derivanti dai numerosi processi di integrazione e di riorganizzazione e in un quadro generale caratterizzato da una pesante crisi finanziaria.

Proprio per questo non potremmo accettare una solu-

zione che, se perseguita, **metterebbe in discussione la storica capacità di confronto fra azienda e sindacato** in una fase tra l'altro ancora caratterizzata dalla gestione dei processi di integrazione e dalle armonizzazioni contrattuali.

Chiediamo quindi all'azienda l'apertura immediata di un confronto politico senza preclusioni e condizionamenti.

Siena, 19 maggio 2009

LE SEGRETERIE

A tutti i lavoratori dell'ex Banca Toscana

Riteniamo non infondate le notizie che si stanno rincorrendo sulla vendita di quindici sportelli della Banca Monte dei Paschi di Siena.

Da quello che abbiamo potuto apprendere dai mezzi d'informazione, si configurerebbe un'ipotesi di cessione di sportelli, tra i quali probabilmente anche un numero limitato di ex filiali di Banca Toscana, cosiddetta "a spezzatino" (vendita al miglior offerente).

Tale metodologia, che riteniamo peraltro inopportuna in questo momento di difficoltà del mercato, contrasta con quei principi etici più volte enunciati da Banca Monte dei Paschi, e anche con quanto sempre da noi rivendicato fin dal momento in cui è stata

ventilata la necessità di vendita di sportelli per far fronte esclusivamente alle direttive di Antitrust.

Inoltre, qualora le filiali in questione fossero, come sembra, fuori dal perimetro individuato dall'Authority, avverrebbe una palese modifica del Piano Industriale oggettivamente non accettabile.

Quindi, di fronte a tale malaugurata ipotesi, ribadiamo la nostra netta contrarietà ad una soluzione che non garantirebbe sufficientemente i colleghi interessati sotto il profilo della tutela delle future condizioni di lavoro.

Di fronte alla ufficializzazione di questa impostazione, che non rispette-

rebbe i principi e le condizioni sopra enunciate, apriremo una vertenza con immediate azioni di lotta.

Quest'argomento, insieme alle problematiche derivanti dall'integrazione di Banca Toscana in BMPS, saranno oggetto delle prossime assemblee già calendarizzate, le cui date saranno comunicate agli interessati nel corso dell'attuale settimana.

Firenze, 19 maggio 2009

**Banca Monte dei Paschi di Siena S.p.A.
RSA Livorno Nord e Livorno Sud**

**CAMBIAMENTI CLIMATICI
E MONTE DEI PASCHI**

C'è grande preoccupazione nel mondo per i cambiamenti climatici in corso, per il riscaldamento del pianeta e per la modifica delle stagioni; al MPS invece per fortuna le stagioni sono ancora ben distinte: ad esempio l'estate è sempre quella di un tempo e si caratterizza sempre per:

aumento delle attività nelle filiali cosiddette stagionali che necessitano di un intervento "provvisorio" sugli organici;

problemi di organico con difficoltà a trovare soluzioni in tempi ragionevoli;

interventi su banche del Gruppo (negli ultimi due anni a favore di BAV) per adeguare sistemi informatici o modelli di servizio;

accelerazione della formazione "obbligatoria" con conseguente appesantimento dell'operatività della rete filiali;

incontri semestrali per reclamare gli interventi urgenti a favore delle difficoltà "estive".

Quest'anno ci sono però novità che confermano comunque la

regola:

abbiamo un'Area nuova di zecca con i problemi che ne derivano, abbiamo un'integrazione (MPS-BT) in corso con le criticità note a tutti ed abbiamo due CIA ancora validi ed autonomi che complicano fortemente la gestione ottimale del personale (stagionali, nucleo, trasferimenti ecc.) rendendo, perciò, estremamente difficile la risoluzione dei problemi succitati dell'unica rete filiali nata da detta integrazione.

In concreto:

gli stagionali assegnati alle filiali delle 2 DTR di Livorno sono palesemente insufficienti e le rassicurazioni su ipotetiche soluzioni a breve riguardanti le stagionalità per le ex-realtà BT tutte da verificare; il nucleo dell'Area T/Ovest, per quanto ne sappiamo, è in fase di costruzione ma ancora lontano da un dimensionamento capace di fronteggiare le necessità contingenti e gli eventi "imprevisti", che comunque devono essere gestiti per non bloccare l'operatività delle filiali; le risorse che attendiamo da tempo a fronte di uscite già

avvenute tardano ad arrivare e a fine Giugno altri colleghi (a breve sapremo quanti) usciranno per effetto degli esodi passati o in corso.

Si annuncia perciò un'altra estate molto "calda" non per effetto dei cambiamenti climatici, ma di chiare scelte aziendali che ci obbligano, nostro malgrado, ad aprire un percorso fatto di assemblee dei lavoratori, riunioni sindacali, richiesta di incontro semestrale, svolgimento dello stesso e, nella peggiore delle ipotesi, l'apertura di una fase di conflittualità.

A chi giova tutto questo?

Secondo noi a nessuno, ma, se il buonsenso non verrà incontro alle nostre sacrosante richieste di disporre di un organico congruo per raggiungere, sempre che sia possibile, gli ambiziosi obiettivi dell'attuale Piano Industriale, quanto annunciato sarà inevitabile.

Livorno, 21 Maggio 2009

LE SEGRETERIE

Circolari Sindacali

Fiba/CISL Fisac/CGIL Uilca/UIL**Fabi Fisac/CGIL Uilca/UIL****Rsa Area Territoriale Sud Ovest****Rsa Area Territoriale Sud Ovest****Mps ex gruppo Napoli****ex BAV e Mps ex gruppo Salerno****TEAM RETAIL: confronto e risposte insufficienti**

Il 19 maggio siamo stati convocati dall'azienda per discutere della costituzione di un TEAM RETAIL, previsto dall'accordo nazionale sottoscritto in data 8/5/2009, che opererà per circa due mesi nelle filiali ex BAV di maggiori dimensioni per proseguire le attività di affiancamento formativo. Si sono tenuti due distinti incontri nei quali l'azienda ha comunicato che

l'area Sud Ovest contribuirà per 9 unità al massimo sulle 100 nazionalmente previste,

le professionalità richieste saranno 3 family, 2 affluent, 2 gestori s.b., 2 supporto operativo e saranno individuate con il consenso degli interessati

L'accordo nazionale prevede che *"i Direttori Operativi provvederanno ad avviare un confronto preventivo dell'iniziativa (n. risorse individuate in Area e ruoli, Filiali di provenienza e di destinazione, tempistica, ecc) alle RSA territorialmente competenti, al fine di rendere le necessarie informative e di valutare le criticità che potrebbero emergere, individuando le necessarie soluzioni."*

Tutto questo nel MPS in Campania non è ancora avvenuto in quanto:

a Salerno il dir.lazzetta ha comunicato che delle unità richieste 1 verrà presa dal nucleo, 3 dagli uffici di area e le restanti proverranno dalle filiali grandi delle varie DTR, anche con pos-

sibilità di rotazione

a Napoli il dir.Gargiulo ha comunicato che al massimo l'ex gruppo Napoli fornirà 1 unità a causa del ridotto numero di filiali grandi ex BAV da sostenere e soprattutto della critica situazione in cui versano le filiali sul fronte organici. Il dir. Gargiulo ha anche confermato che gli addetti al nucleo non verranno utilizzati per sostituire i colleghi coinvolti nel team

Abbiamo con forza contestato le carenze circa le notizie fornite che non consentono valutazioni sulle criticità e l'individuazione delle soluzioni, così come previsto invece dall'accordo, e riteniamo pertanto nullo l'incontro fatto in attesa di quello che, con completezza di dati e preventivamente all'attivazione dell'iniziativa, ci permetta il necessario confronto.

Abbiamo anche denunciato le inadempienze aziendali proprio sul tema degli organici, situazione che rende l'iniziativa aziendale sul TEAM RETAIL ancora più **fuori luogo e insostenibile**. Infatti:

semestrali: siamo ancora in attesa del rispetto degli impegni della semestrale che assegnano 45 unità alla rete nell'ex gruppo Napoli e 3 in quello di Salerno. Abbiamo chiesto il programma dettagliato delle assegnazioni ed il rispetto dei tempi concordati

gestione del personale: è sempre più spesso non corretta e non rispettosa delle norme e delle prassi, mettendo così in discussione la certezza degli organici delle filiali. Con maggiore frequenza rispetto al passato colleghi vengono utilizzati in filiali diverse da quelle di appartenenza (anche a 30/40 km di distanza) per tappare i buchi che il nucleo, evidentemente insufficiente a sopperire a tutte le esigenze dell'area, non riesce a coprire

Le prossime uscite per pensionamenti, esodo, fondo non potranno che aggravare la situazione in termini di carenze di organico e professionalità e, insieme alle nuove esigenze che verranno a crearsi per effetto della nuova organizzazione del lavoro nei centri PMI e linea family, la situazione rischia di diventare drammatica.

Ci aspettiamo interventi concreti in tempi certi, altrimenti la ripresa della vertenzialità sarà inevitabile.

25 maggio 2009

Le segreterie

Congedi Parentali

**Riposi giornalieri al padre
se la madre è casalinga**

I chiarimenti del Ministero del Lavoro nella lettera circolare del 12 maggio 2009 n. prot. 8494



Il neopapà ha diritto all'allattamento anche quando la consorte è casalinga. Lo ha chiarito la Direzione generale per la tutela delle condizioni di lavoro del ministero del Welfare, con la nota del 12 maggio 2009 n. prot. 8494. Il padre lavoratore ha quindi il diritto di usufruire dei riposi giornalieri (due ore al giorno durante il primo anno di vita del bambino) nell'ipotesi in cui la madre svolga lavoro casalingo. Il chiarimento riguarda i «riposi giornalieri», meglio noti come «allattamento», previsti dagli articoli 39 e 40 del Dlgs n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità).

Ricordiamo che si tratta del diritto riconosciuto alla madre lavoratrice, durante il primo anno di vita del bambino (anche in caso di adozione o affidamento), a fruire di due periodi di riposo di un'ora ciascuno, tra loro cumulabili, durante la giornata di lavoro (il periodo è uno solo se l'orario di lavoro giornaliero è inferiore a sei ore; mentre i due periodi sono di mezz'ora ciascuno se la lavoratrice fruisce di asilo nido o altra struttura istituiti dal datore di lavoro).

Il diritto ai riposi, in base all'articolo 40 del Testo unico sulla maternità e paternità, è riconosciuto al padre lavoratore nei casi in cui:

- a) la madre lavoratrice vi rinunci (e non fruisca di congedo di maternità parentale nello stesso periodo)
- b) in caso di morte o grave infermità della madre

c) il figlio o figlia sia affidato al solo padre

d) la madre sia lavoratrice autonoma, libera professionista o lavoratrice subordinata che non ne ha diritto (domestica, a domicilio, ecc.)

Ai fini dell'estensione dell'allattamento al padre lavoratore, l'orientamento dell'Inps stabilisce che «per madre lavoratrice non dipendente deve intendersi la lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta, colona, mezzadra, imprenditrice agricola professionale, parasubordinata e libera professionista) avente diritto a un trattamento economico di maternità a carico dell'Istituto o di altro ente previdenziale» (circolare n. 95-bis/2006) e, dunque, con esclusione dell'ipotesi di «madre casalinga».

Secondo il Ministero del Lavoro tuttavia, deve ora considerarsi che, nell'ambito della giurisprudenza amministrativa, è risultato prevalente un diverso indirizzo favorevole a ricomprendere nell'ipotesi di «madre non lavoratrice dipendente» la lavoratrice casalinga, sul duplice presupposto che la nozione di lavoratore assume significati diversi secondo i differenti ambiti ordinamentali; e che nell'interpretazione dell'articolo 40 del Testo unico, la normativa è «rivolta a dare sostegno alla famiglia e alla maternità, in attuazione delle finalità generali, di tipo promozionale, scolpite dall'articolo 31 della Costituzione», secondo quanto stabilito anche dal Consiglio di stato nella sentenza n.

4293/2008.

La pronuncia del Consiglio di Stato, sezione VI, del 9 settembre 2008 n. 4293, è infatti favorevole a ricomprendere nella fattispecie di «madre non lavoratrice dipendente» anche la lavoratrice casalinga. Viene inoltre richiamato il fatto che «numerosi settori dell'ordinamento considerano la figura della casalinga come lavoratrice». Così la stessa sentenza conclude in senso favorevole alla soluzione interpretativa che meglio consente di valorizzare la predetta ratio e, quindi, volta a beneficiare il padre dei permessi per la cura del neonato in tutti i casi in cui la madre sia comunque impegnata in attività che necessariamente possono distoglierla dalla cura del neonato.

In ultimo, si cita una pronuncia della Corte di cassazione, sezione III, del 20 ottobre 2005 n. 20324 che, nell'affrontare un danno da perdita della capacità di lavoro, ha espressamente affermato: «in numerosi ambiti ordinamentali la casalinga è considerata come lavoratrice, tale interpretazione risultando aderente alla ratio legis di garantire al lavoratore la cura del neonato in tutte le ipotesi in cui l'altro genitore sia impegnato in attività lavorative che lo distolgano dall'assolvimento di tale compito».

In conclusione, il ministero riconosce al lavoratore padre il diritto a fruire dei congedi anche nel caso in cui la madre svolga lavoro casalingo.

a cura di Simona Cambiati



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544
0577 46954
0577 43236 (fax)

UILCA GRUPPO MPS



FACCI SAPERE COSA PENSI!

Ti è piaciuto questo giornalino?
Hai trovato utili gli argomenti inseriti?
C'è qualcosa che miglioreresti?
Qualcosa che toglieresti o aggiungeresti?

Esprimi la tua opinione!

Ascolteremo tutte le vostre proposte per crescere e migliorare insieme!

Filo diretto con la Segreteria

Hai domande da farci su un qualcosa che non ti è chiaro?

Scrivici!

Le domande più frequenti verranno pubblicate e vi sarà data risposta in questo spazio!

Bancario.. non precario!!!

Ma le banche.....assumono???

Il Quali opportunità di lavoro offrono le banche alle nuove generazioni? Quali sono le competenze richieste? Quali sono i percorsi formativi da suggerire a chi volesse costruire il proprio futuro professionale in una azienda di credito? Quali offerte formative offre al riguardo l'università di Verona? E quali sono i canali per accedere ad un impiego? Quale aiuto possono dare le Agenzie per il Lavoro? Quali tipologie di rapporti di lavoro attendono chi si orienta verso il lavoro in banca? Pensare al proprio futuro misurandosi

con ipotesi concrete come quella qui proposta del lavoro in banca può essere un utile modo per imparare a "cercare" un lavoro? Come può la UILCA Giovani favorire un proficuo incontro delle nuove generazioni con il sindacato, i suoi valori di solidarietà e con il sistema di tutele che presidia?

L' iniziativa, organizzata dalla Uilca e dal suo Dipartimento Giovani a Verona lo scorso venerdì 15 maggio, è rivolta agli studenti, per avvicinarli al mondo del lavoro e a quello

Dipartimento Giovani

del credito in particolare. Presenti un numeroso gruppo di ragazze e ragazzi di un liceo locale e diversi ospiti, tra cui dirigenti di banche, esponenti delle istituzioni locali, delle parti sociali, delle università e di società di ricerca di personale.

Vedi i video dell'evento su www.uilca.it!

<http://www.uilca.it/newsletter.php?id=156>