



UILCA GRUPPO MPS

Breaking News

Tutto e di più dal tuo sindacato



LAVORARE INSIEME SENZA GUARDARE INDIETRO

SOMMARIO:

Editoriale di Carlo Magni	1-2
Comunicato RSA Area Territoriale Emilia Romagna 29 Luglio	3-4
Comunicato RSA Area Territoriale Emilia Romagna 11 Agosto	5-6
Comunicato nuova BAV 6 Agosto	7
Comunicato nuova BAV 14 Agosto	8
Importanza della immediatezza della contestazione	9
Previdenza Complementare	10
Agevolazioni e Previdenze ai Lavoratori Studenti	11 - 13
Facci sapere cosa ne pensi	13

Dopo una breve pausa, legata alle consuetudini della stagione estiva, riprende la pubblicazione di "UILCA GRUPPO MPS BREAKING NEWS" anche se, a dire il vero, la Redazione di questo nostro notiziario ha continuato incessantemente, nelle ultime settimane, a selezionare ed a vagliare il corposo materiale e gli innumerevoli interventi scritti che, da ogni parte d'Italia, sono stati sottoposti alla sua attenzione.

Perché, se da un certo punto di vista l'estate dovrebbe rappresentare un periodo di vacanza e di relax, è altrettanto vero che l'estate 2009 ha invece rappresentato per tutti i Lavoratori del Gruppo MPS un banco di prova senza precedenti, sotto il profilo logistico ed operativo.

Le numerose vertenze periferiche, delle quali offrono una significativa sintesi i volantini delle RSA locali pubblicati all'interno del nostro giornale, manifestano un disagio che non è più possibile sottacere. Un disagio che talvolta ha originato iniziative di lotta, culminate – in alcune Aree Territoriali - nella proclamazione di intere giornate di sciopero.

Le tematiche evidenziate spaziano dalle carenze di organico nella Rete – con tutto ciò che ne consegue, in termini di mancato adeguamento numerico del Nucleo del Direttore Operativo ai precetti contrattuali – alla inadeguatezza delle misure di sicurezza; dalle pressioni commerciali, inconsuete in un periodo dell'anno come quello estivo, alla collegata difficoltà di applicazione integrale dei modelli di servizio ed alla responsabile richiesta, da parte degli addetti, di una formazione adeguata alle necessità lavorative.

Sono, quelli proposti, solo alcuni degli argomenti sviluppati nella documentazione delle Strutture Sindacali decentrate, anche se sufficienti a rappresentare una situazione del tutto inedita per la nostra realtà aziendale e per l'intero aggregato creditizio, conseguenza diretta dei processi di fusione avviati a partire dal mese di settembre dello scorso anno, ma ancora lontani dall'aver prodotto una reale osmosi fra i Lavoratori appartenenti alle diverse entità Aziendali oggetto di integrazione societaria.

Eppure tutti i Colleghi della "nuova" Banca Monte dei Paschi, e sottolineo tutti, chiedono solo di avere la possibilità di operare insieme, con serietà e dedizione, all'interno di un contesto in cui, bandite definitivamente improprie logiche legate alla provenienza, risulti possibile lavorare senza fare riferimento ad appartenenze che non siano quelle legate alla solidarietà, alla collaborazione interna, al rispetto delle regole, alla correttezza nelle relazioni con la clientela; valori, questi, che hanno caratterizzato la storia, anche sindacale, della Banca e del Gruppo, ma che oggi rischiano di vanificarsi a causa di una situazione che, pure se straordinaria, appare gestita con una certa approssimazione progettuale e programmatica.

Viene da chiedersi cosa sia possibile fare all'interno di una contingenza come quella descritta. Se sia possibile, cioè, intravedere una luce in fondo al tunnel, una via di uscita.

Personalmente ritengo che, data la validità delle previsioni contemplate all'interno del Piano Industriale 2008-2011, una via di uscita sia possibile, sebbene essa non rappresenti una soluzione agevole od immediata. Sono convinto, cioè, che esista un percorso obbligato, un percorso in cui tutti gli attori coinvolti – Management, Sindacato ed ogni

singolo Lavoratore – dovranno assumersi delle responsabilità e fare la propria parte, o meglio, dovranno assumersi le responsabilità che loro effettivamente competono, contribuendo così al buon esito di un progetto strategico molto complesso ed articolato.

Il “nuovo corso” inaugurato dal Piano Industriale ci consente infatti di operare in maniera netta, come forse non era mai accaduto sino ad oggi, una ripartizione in questo senso.

L’eventuale raggiungimento incompleto degli obiettivi – od il mancato raggiungimento degli stessi, che certamente è da scongiurare – dovrebbe in effetti indurre il top management a riflettere sulle proprie determinazioni, visto anche l’accentramento delle competenze conferito in maniera massiccia nei confronti dell’alta dirigenza, con riferimento alla gestione degli organici, alle politiche di budget, ai modelli organizzativi e di servizio ed alla dismissione di asset considerati non più strategici, che questo Piano convalida integralmente.

Al contrario, i meriti per il successo auspicato non potrebbero che essere attribuiti, almeno in misura prevalente, ai Dipendenti ed alla loro dedizione, tanto più apprezzabile in un momento come questo, dove regna una certa approssimazione in termini organizzativi, accompagnata sovente da un processo disomogeneo nella ripartizione dei carichi di lavoro che rischia di minare quello “spirito di squadra”, molto spesso richiamato per invitare gli addetti commerciali a compiere particolari sforzi per il conseguimento dei budget assegnati.

In questo contesto, anche il Sindacato – che nel frattempo è riuscito a contrattare un pacchetto di assunzioni che, lungi dal risolvere il problema della carenza di organico, vengono tuttavia incontro alle necessità manifestate in tal senso dalla Rete – ha il dovere di continuare ad esercitare, con responsabilità, il proprio ruolo, che è quello di agire in nome e per conto dei Lavoratori di questo Gruppo Bancario, tenendo esclusivamente in considerazione le loro istanze e le loro richieste. Che, in primo luogo, riguardano la necessità ed il desiderio di operare in una Azienda e in un Gruppo al cui interno viga un clima di collaborazione fra tutto il Personale e, ancora di più, un clima di certezza e di trasparenza sotto il profilo normativo e salariale.

Quest’ultimo aspetto si profila oggi come un obiettivo particolarmente ambizioso, sebbene ineludibile, che richiederà un notevole impegno, in termini negoziali, a causa della coesistenza di molteplici fattispecie contrattuali; coesistenza che, tuttavia, terminerà – sulla base di quanto previsto negli Accordi di fusione -alla fine del corrente anno.

Ecco perché, come Coordinamenti unitari e come UILCA, dovremo dedicare la massima attenzione al processo di rinnovo del Contratto Integrativo, i contenuti del quale, una volta opportunamente modulati, saranno applicabili nei confronti di una platea di Colleghi più che raddoppiata rispetto a quella a cui attualmente si riferisce il CIA BMPS. Allo stesso modo, verranno avviati i rinnovi contrattuali di Nuova Banca Antonveneta e di tutte le Società specialistiche facenti parte del nostro aggregato creditizio.

Ci attende quindi un periodo denso di appuntamenti importanti per il nostro futuro di Lavoratori del Gruppo Monte dei Paschi, appuntamenti che qui abbiamo sintetizzato, per comodità di esposizione, in pochi ma significativi punti.

In qualità di dipendente e di sindacalista, confido molto nelle capacità e nell’intelligenza dei Colleghi in ordine alla gestione di una situazione del tutto particolare, che richiede – come dicevo sopra – serietà, dedizione ma anche fermezza, soprattutto nel non travalicare le proprie responsabilità operative. Infatti, così come è auspicabile che le figure direttive di più elevato standing non utilizzino impropriamente le deleghe loro attribuite dalle diverse funzioni della Direzione Generale, allo stesso modo è importante che i Dipendenti appartenenti alle Aree Professionali ed ai livelli inferiori della categoria dei Quadri Direttivi siano consapevoli delle proprie prerogative e dei propri diritti, che sono quelli contemplati dalle norme contrattuali e dalle disposizioni aziendali, la cui applicazione scrupolosa appare necessaria per evitare di compiere errori o dimenticanze che, i ritmi di lavoro troppo frenetici e sostenuti, tipici del momento che stiamo vivendo, potrebbero ingenerare.

In questo nostro mondo, o quantomeno nel mondo del lavoro, non c’è alcun bisogno di “eroi” – che magari, in caso di complicazioni operative, corrono pure il rischio di essere rimproverati, o peggio, per avere agito senza utilizzare “la necessaria diligenza” - ma solo di persone che compiono ogni giorno il loro dovere, con professionalità, competenza e, soprattutto, serenità.

Un carissimo saluto a tutti gli Iscritti UILCA.

**Il Segretario Responsabile di Gruppo
CARLO MAGNI**

RSA AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA GRUPPO MPS

COMUNICATO 29 Luglio 2009

L'inevitabile peggioramento della situazione degli organici era stato il tema centrale di un recente incontro col Direttore Operativo: com'era prevedibile la fruizione delle ferie, tipica del periodo estivo, e le 20 uscite per esodo/fondo del 30 giugno scorso hanno accentuato l'emergenzialità di un quadro complessivo già critico.

Nella circostanza, avevamo rimarcato l'urgenza di un consistente adeguamento del nucleo a disposizione, l'improrogabile necessità di rinforzare alcune strutture di supporto e presidio di Area e condiviso, col Dir. Marengo, la possibilità di intervenire in modo prioritario su quelle realtà che palesassero una situazione di oggettiva e insostenibile difficoltà operativa.

Si tratta di obiettivi il cui raggiungimento passa attraverso il superamento della logica della mera sostituzione "1 a 1" delle uscite e rende indispensabile l'immissione di nuove risorse in supero degli attuali dimensionamenti.

Nello stesso periodo importanti accordi sono stati siglati a livello centrale:

- scorrimento della graduatoria del concorso Siena/Grosseto e figli dipendenti (150 in totale);
- delibera di un nuovo concorso: 250 assunzioni in tutta Italia di cui 30 per l'Emilia Romagna ed il Veneto;
- selezione di 35 ex interinali di Banca Toscana.

Si tratta di misure importanti ma non certo risolutive ed i cui effetti si dispiegheranno comunque nei prossimi mesi.

Viviamo pertanto un presente di profondo e diffuso disagio caratterizzato da una sostanziale insufficienza delle risorse, destinata purtroppo a perdurare. Numerose filiali segnalano la mancanza di sostituzioni anche a fronte di assenze prolungate e la contemporanea crescente inadeguatezza delle strutture di supporto e presidio di Area.

E' un contesto che alimenta stress e tensioni e che richiede da parte di tutti un grande sforzo di razionamento e un quotidiano esercizio di responsabilità e autocontrollo.

E' pertanto fondamentale che l'Azienda, in assenza degli interventi ripetutamente richiesti a ripristino della nor-

malità, si faccia carico in modo chiaro e completo dei fortissimi rischi operativi cui sono sottoposti i lavoratori e del preoccupante disservizio procurato alla clientela.

Il fenomeno dell'utilizzo promiscuo e sregolato dei colleghi neo-assunti/apprendisti ne è un esempio fra i più illuminanti.

In una fase di indubbia sofferenza organizzativa che coincide con un contesto congiunturale davvero preoccupante è giusto e doveroso richiamare tutti al sacrificio e alla pazienza.

A maggior ragione risulta inaccettabile la perseveranza di un'Azienda che sembra viaggiare a due velocità:

- spinge sull'acceleratore nella reiterata riproposizione di politiche commerciali e di prodotti (particolarmente grave ci pare il rinnovato vigore dell'offerta di pacchetti ad elevata componente derivativa) che la storia recente indurrebbe a valutare con grandissima prudenza;
- rallenta se non latita nella definizione di soluzioni normative ed organizzative di importanza basilare.

RSA AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA GRUPPO MPS

COMUNICATO 29 Luglio 2009

segue da pag. 3

Prosegue intanto incessante l'implementazione di campagne ridondanti di funzioni di controllo e statistica il cui peso risulta spesso insostenibile per chi lavora, giustificando lo scandaloso squilibrio numerico fra i lavoratori di struttura rispetto a quelli della rete.

Per quanto sopra reclamiamo:

L'immediata sostituzione delle uscite per esodo, fondo e trasferimento attingendo dallo scorrimento delle graduatorie e dalle assunzioni degli interinali di Banca Toscana;

il mantenimento dei dimensionamenti numerici minimi previsti dai modelli organizzativi per le filiali strutturate (6+1 come ribadito dalla recente riedizione del reg. 8) e un numero minimo di 3 addetti per le filiali a modulo commerciale onde garantire standard minimi di sicurezza e di efficienza operativa;

il congelamento dei corsi di formazione nel periodo estivo per evitare che il diritto alla formazione ed alle ferie possa ledere i diritti di coloro che restano al lavoro in con-

dizioni disagiate.

Riteniamo inoltre urgente, in considerazione delle molte sofferenze segnalate dalla rete, acquisire dati di dettaglio e di prospettiva rispetto alle strutture di Area -in particolare pensiamo ai vari distaccamenti su Mantova, Verona e Milano- destinate al supporto e al presidio.

Una volta ancora sottolineiamo l'irrinunciabile necessità di porre in atto politiche commerciali corrette che valorizzino il merito e la serietà professionale dei lavoratori.

Diciamo "BASTA!!!" una volta ancora, all'arroganza di alcuni titolari, al ricatto sulle ferie, alle minacce sulle schede di valutazione: queste esibizioni di pochezza umana e professionale già normalmente intollerabili saranno ritenute, in questa fase, una vera e propria aggressione alla dignità dei lavoratori.

Pur confermando la condivisione di metodo che finora ci ha consentito di lavorare in maniera proficua nell'ambito delle relazioni sindacali di Area, riteniamo che il problema dei dimensionamenti debba essere

affrontato in maniera risolutiva. Non è più possibile rimandare le decisioni o avere atteggiamenti attendisti poichè l'obiettivo condiviso di rafforzamento della Banca nel territorio emiliano romagnolo, non può prescindere da un ambiente di lavoro che sia sereno, sicuro e stimolante.

In perdurante assenza di concreti e positivi elementi di riscontro alle nostre richieste i lavoratori dell'Emilia Romagna saranno pronti a manifestare il proprio dissenso attraverso le iniziative di mobilitazione che riterremo più opportune.

Bologna, 29 luglio 2009

Le Segreterie RSA

**DIRCREDITO – FABI – FIBA –
FISAC – UILCA**

RSA AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA GRUPPO MPS

COMUNICATO 11 Agosto 2009

Con il comunicato ai lavoratori dello scorso 29/7 avevamo inteso rappresentare la situazione di generale e crescente difficoltà della nostra Area, avanzando nel contempo alcune precise richieste.

L'analisi dei contenuti di tale comunicato è stato oggetto dell'incontro tenutosi il 3/8 con il Dir. Marengo e il Dir. Scisciolo.

In tale sede la delegazione aziendale ha condiviso le nostre osservazioni, certificando l'emergenzialità della questione "organici" con tutti i suoi "riverberi", fortemente negativi tanto sulla Rete quanto sulle strutture di Area.

In tale occasione il Dir. Marengo ci ha inoltre anticipato che, come previsto dalle recenti modifiche introdotte al Reg.8 in relazione al progetto di ristrutturazione del comparto Corporate, sono già in corso una serie di interviste che vedranno coinvolti responsabili, gestori e addetti, e che si dovrebbero concludere entro il prossimo 31 agosto con l'impegno della Direzione a salvaguardare le professionalità esistenti e tenere basso il livello di mobilità.

Dobbiamo comunque constatare la perdurante mancanza di risposte chiare e significative alle nostre rivendicazioni.

Ad oggi ancora non ci è dato sapere quali saranno i dimensionamenti delle Filiali e le osmosi tra Rete e PMI, né abbiamo indicazioni sui tempi e sull'entità delle nuove immissioni di personale.

Grave risulta ancora essere il ritardo nell'adeguamento organizzativo e funzionale della struttura dedicata alla Gestione delle Risorse Umane.

Abbiamo però ottenuto un serio impegno della Direzione di Area:

- ad evitare che le Filiali possano operare con un organico al di sotto delle tre unità;
- ad accogliere la nostra richiesta di sospendere i corsi di formazione nel periodo estivo.

Come è facile intuire, questo è solo un momentaneo deterrente che non modifica le croniche criticità della realtà dell'Area Emilia Romagna: attualmente tutti i comparti operativi segnalano, nella migliore delle ipotesi, una

profonda sofferenza operativa e, in diversi settori, la paralisi.

Paghiamo oggi la mancanza di progettualità e programmazione dell'integrazione ex BAM ed ex BAV nel nostro territorio. Un'operazione elaborata "altrove" che ha curato essenzialmente l'osmosi fra gruppi di potere e capitali.

Inoltre una profonda riflessione va fatta sull'argomento "formazione".

E' sconcertante constatare la lentezza e la difficoltà con cui procede il programma formativo mirato alla più efficace implementazione del processo di adeguamento dei modelli organizzativi – vera priorità di questa Area.

Ne deriva un quadro di profonda sfiducia e di "strisciante" distacco fra i lavoratori e l'Azienda.

E' indispensabile che tutta la leadership aziendale acquisisca una nuova e più realistica consapevolezza della gravità della situazione e dei rischi operativi legati al futuro aziendale.

In Emilia Romagna siamo ormai ad un passo dalla rot-

RSA AREA TERRITORIALE EMILIA ROMAGNA GRUPPO MPS

COMUNICATO 11 Agosto 2009

segue da pag. 5

tura di quel vincolo di solidarietà tra lavoratori e Azienda, su cui poggia gran parte della storia migliore della nostra Banca.

Ciò che emerge dai lavoratori dell'Area Territoriale Emilia Romagna, unico territorio in cui tutte le 4 ex Banche si fondono, è il bisogno di lavorare insieme con sobrietà e senso di appartenenza abbandonando definitivamente logiche corporative e d'apparato e altre appartenenze improprie inadeguate ai tempi e all'attuale situazione straordinaria, riportando la centralità del lavoro e dei lavoratori.

L'alternativa, pericolosamente praticata da troppe "funzioni aziendali", è fingere che tutto vada bene e continuare a credere di poter risolvere i problemi ignorandoli o peggiorandoli.

Riteniamo che i sacrifici richiesti ai lavoratori, durante quest'anno di ristrutturazione, debbano cessare immediatamente.

Seguire il modello di riferi-

mento MPS (reg.1 e reg.8) nell'operatività giornaliera, è fondamentale per tutti noi lavoratori, per rimanere al riparo da rischi operativi inutili derivanti da comportamenti "locali" troppo spinti.

quest'informativa.

Bologna, 11 agosto 2009

**DIRCREDITO - FABI - FIBA -
FISAC - UILCA**

**SE VUOI ESSERE SEMPRE INFORMATO
SULLE CIRCOLARI EDITE DA TUTTE LE RSA
DELLA UILCA MPS VISITA NEL
NOSTRO SITO
www.uilcagruppomps.it
LA SEZIONE "RSA PERIFERICHE"**

Ciò che accade in Emilia Romagna (e non solo qui) esprime la stringente necessità di operare cambiamenti profondi nelle politiche gestionali dell'Azienda che nei fatti è profondamente mutata e che vive un passaggio epocale di indubbia complessità.

Invitiamo quindi la Direzione dell'Area Territoriale a mantenere gli impegni assunti nell'incontro del 4 agosto u.s. e ad incontrarci a breve per definire le soluzioni ai problemi evidenziati chiaramente in

Antonveneta

Gruppo Montepaschi

COMUNICATO AI LAVORATORI

6 agosto 2009

Abbiamo oggi ricevuto comunicazione dall'azienda per la concreta applicazione di quanto illustratoci negli incontri del 16 e 31 luglio aventi per oggetto il piano industriale di Banca Antonveneta per il triennio 2009-2011.

L'organico assegnato alla Rete Sportelli, rispetto alle previsioni al 30.6.2009, avrà un incremento di circa 80 risorse grazie ad una pluralità di interventi:

- Nella prospettiva dell'espansione della rete BAV nel Triveneto con l'apertura fino ad un massimo di 20 filiali verranno, per il momento, chiuse 11 Filiali compresenti su piazza e fra queste, cinque dei sei sportelli avanzati oggetto dell'accordo sperimentale sottoscritto nel gennaio del corrente anno.

- In tema di sportelli avanzati rimarrà operante il solo sportello di Lugo di Grezzana, ritenendo, l'Azienda, conclusa la fase sperimentale dell'accordo 2.1.2009.

- Verrà introdotta la figura del "gestore dislocato su più filiali" creando così 48 risorse (fra gestori affluent e small business) portafogliate

"piene" che opereranno ciascuna su 3/4 filiali che non presentano, allo stato, portafogli "saturi". Dette figure saranno in carico amministrativo presso le rispettive DTR e dipenderanno gerarchicamente dal Direttore Territoriale Retail. Questa iniziativa è destinata, nelle intenzioni aziendali, a migliorare il servizio specialistico alla clientela dislocata in 79 filiali più piccole.

Anche il modello Corporate sarà investito da una ristrutturazione:

- Verranno creati 97 "team di gestori" ai quali sarà assegnato il portafoglio che prima era dei singoli gestori.

- Ogni team avrà assegnate 2 risorse (delle quali una potrà avere poteri deliberativi) e saranno allocate nei centri PMI.

- Le attività amministrative saranno ridistribuite in parte sui team in parte sulle filiali, calibrando detta azione nel tempo ed entro la fine del corrente anno.

- Il dimensionamento di questo comparto, rispetto all'organico al 30.6.2009, sarà incrementato (in virtù dei maggiori fabbisogni dei team

sia pure al netto delle attività amministrative trasferite alle filiali) di oltre 20 risorse. L'Azienda potrà reperirle anche nell'ambito delle circa 30 risorse amministrative che nel contempo si libereranno, se avranno il necessario profilo professionale. Le risorse amministrative non riqualificate nei team saranno idoneamente collocate dall'Azienda nella Rete, sempre nel rispetto del loro profilo professionale.

Le ricadute sui Lavoratori di queste iniziative Aziendali, sinteticamente qui esposte, saranno oggetto di un confronto sindacale, nel rispetto delle procedure previste dal vigente C.C.N.L. in una serie di incontri già calendarizzati a partire dal 26 agosto p.v..

Vi terremo costantemente informati sull'evoluzione della trattativa.

Padova 6 agosto 2009

Le Segreterie Centrali

**Visita da intranet aziendale
il sito www.oossbapv.it**

Antonveneta Gruppo Montepaschi

COMUNICATO AI LAVORATORI 14 agosto 2009

In attesa dell'incontro richiesto con la presenza della Delegazione Aziendale della Capogruppo sui temi sollevati a fine luglio, che si terrà prossimamente a Padova, la Direzione Risorse Umane ci ha fornito alcune prime risposte:

Iniziativa dell'Azienda relativamente alla questione mutui dipendenti in essere: la Capogruppo ritiene i tassi CAP individuati come "fissi" (pertanto non varieranno in futuro);

Conguaglio Fiscale: i dati recuperati presso la Capogruppo, unitamente a quelli pervenuti nei giorni scorsi direttamente dai CAAF, saranno inseriti in una lavorazione suppletiva del ruolo stipendi di luglio. Tali dati, ivi compresi quelli tardivi (inviati dopo il 16 luglio u.s.) dovrebbero costituire la totalità dei dati non lavorati. In Infopoint Risorsa ci sarà la possibilità per il dipendente di segnalare l'eventuale mancato addebito/accredito;

Contributo COVIP (FAP):

l'Azienda si farà carico del costo sostenuto per il contributo di vigilanza;

Gestione flussi previdenziali (emens/01M sost) e ritardi nelle liquidazioni personale in esodo: l'Azienda chiede di segnalare i casi di posizioni non ancora sistemate;

VAP – Modalità di calcolo/ Pro quota per inquadramento in luogo di quello posseduto al 31.12.2008: il Consorzio ha già attivato le correzioni ed il relativo passaggio in doppio cedolino.

Rimangono ancora aperte questioni importanti quali:

- legittimità della modifica unilaterale del tasso dei mutui prima del 31/12/09 (cfr. circolare del 23/07/09);
- adeguamento /armonizzazione dei mutui ai dipendenti;
- le possibili sanzioni amministrative conseguenti alle disfunzioni verificatesi in sede di conguaglio fiscale;
- la determinazione della spettanza del contributo COVIP per FAP e FIPP per gli anni

futuri.

Argomenti che affronteremo nell'incontro già concordato con La Direzione Aziendale della Capogruppo per proseguire il confronto.

Padova, 14/08/2009

Le Segreterie Centrali

Diritto del Lavoro e Giurisprudenza

Importanza dell'immediatezza della contestazione

di Paola Salazar e Federica Cinnante

Da: Il Quotidiano Giuridico - Quotidiano di informazione e approfondimento giuridico N.30/6/2009

In questa sezione pubblichiamo oggi una interessante recensione, tratta da "Il Quotidiano Giuridico" del 30 giugno 2009, riguardante la Sentenza n. 13167 della Cassazione Civile, relativa ad un provvedimento disciplinare comminato ad un Lavoratore della Banca Antonveneta

La contestazione disciplinare per essere considerata legittima deve presentare il carattere della immediatezza al fine di garantire al lavoratore incolpato il diritto di difesa. La Cassazione è recentemente tornata su un principio ormai consolidato in giurisprudenza e cioè che la contestazione disciplinare per essere considerata legittima deve presentare il carattere della immediatezza.

Tale criterio trova fondamento nell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori che riconosce al Lavoratore incolpato il diritto di difesa. Diritto di difesa che deve essere garantito nella sua effettività, al fine di consentire al prestatore di lavoro l'allestimento del materiale difensivo in tempi ad immediato ridosso dei fatti contestati ed in modo che lo stesso lavoratore possa contrastare più efficacemente il contenuto delle contestazioni mossegli dal datore di lavoro.

Costituisce principio altrettanto consolidato l'attenuazione del criterio che la stessa Cassazione ha voluto prevedere nei singoli casi e cioè l'accezione relativa che la stessa ha voluto attribuire al principio dell'immediatezza, nel senso che, con riferimento alle caratteristiche dell'infrazione e alle particolarità del caso, senza vanificare il diritto di difesa del Lavoratore, è possibile ammettere un certo margine temporale per l'accertamento del fatto, salvo poi procedere a contestare tempestivamente l'infrazione (Cfr. Cass. n. 8372/199; Cass. n. 11095/1997; Cass. N. 6790/2002; Cass. N. 1562/03).

In pratica, la possibilità di intendere il requisito dell'immediatezza in senso relativo non deve mai svuotare di significato e di efficacia il principio ed è questo che è stato recentemente precisato dalla Cassazione con la decisione in commento, in un caso nel quale, a giustificazione del notevole ritardo con il quale erano stati formulati al Lavoratore gli estremi della contestazione disciplinare, si era addotta la complessità dell'organizzazione aziendale.

In definitiva, la complessità dell'organizzazione aziendale, se può giustificare un intervallo di tempo necessario a svolgere

e a completare le indagini, anche tenendo conto delle circostanze del caso concreto, non può, però, giustificare ritardi tra il completamento delle indagini e la formalizzazione del fatto contestato al Dipendente, perché in questo caso verrebbe vanificato il diritto di difesa alla cui garanzia la norma è preordinata, con la conseguenza di vanificare altresì l'affidamento legittimo del Lavoratore in ordine alla circostanza che il fatto stesso non fosse meritevole di valenza disciplinare. E ciò in quanto l'esercizio del potere disciplinare non è un obbligo per il datore di lavoro, ma una facoltà.

Pertanto, tra l'interesse del datore di lavoro a prolungare le indagini senza un motivo obiettivamente valido e il diritto del Lavoratore ad una pronta ed effettiva difesa, prevale la posizione del Lavoratore con la conseguenza che, in caso di licenziamento disciplinare, i vizi della procedura, avente la funzione di assicurare al Lavoratore un'adeguata possibilità di difesa, rendono invalido l'atto di risoluzione del rapporto di lavoro.

(Vedi Sentenza Cassazione Civile 08/06/2009, n. 13167- Giurisprudenza - Provv. Disciplinari - BANCA ANTONVENETA)

PREVIDENZA COMPLEMENTARE: un'opportunità per i Giovani

Agevolazione per i lavoratori di prima occupazione

Tratto da "UILCA GIOVANI NEWS" Newsletter n° 3

In evidenza le modifiche relative alla realtà MPS

Con le recenti riforme della previdenza complementare oggi si va in pensione con quanto si è effettivamente accumulato durante gli anni di lavoro con il versamento dei contributi obbligatori. Tale sistema di calcolo, cosiddetto *contributivo*, pone maggiori problemi di prospettiva soprattutto alle giovani generazioni di lavoratori che vedranno la loro pensione calcolata sulla base dei contributi versati durante il periodo lavorativo e non, come accade nel sistema *retributivo*, calcolata applicando una percentuale sugli ultimi stipendi percepiti.

È importante quindi fare una scelta sul proprio futuro fin da subito, aderendo ad una forma di previdenza complementare perché, con il criterio della capitalizzazione individuale dei versamenti prima inizi, più accumuli durante la vita lavorativa e più sarai in grado di percepire una pensione complementare che integri in maniera opportuna quella obbligatoria.

Oltre ai vantaggi di prospettiva, unitamente a quello di

percepire, con un versamento volontario dallo 0,5% minimo fino ad un massimo del 10% della retribuzione imponibile TFR mensile, il contributo del 2,5% da parte della Banca MPS, al fine di agevolare questa scelta da parte dei più giovani, il D.L. 252/2005 ha introdotto anche degli incentivi tributari a favore di chi decidesse di ricorrere a qualsiasi forma di previdenza complementare.

Per i lavoratori infatti, con prima occupazione successiva al 1° gennaio 2007, che hanno versato nei primi 5 anni dopo l'adesione importi inferiori al limite di deducibilità pari ad € 5.164,57, potranno beneficiare, dal 6° al 25° anno di partecipazione, di una detassazione aggiuntiva, da dedurre dal reddito complessivo dichiarato ai fini IRPEF, oltre detto limite fino ad un massimo di € 2.582,29 per ogni anno.

In sostanza, l'importo massimo annuale complessivamente deducibile (a partire dal 6° anno successivo a quello di iscrizione) sale per questi lavoratori a €

7.746,86.

L'agevolazione fiscale spetta anche quando si versano contributi nell'interesse dei familiari a carico. In tal caso, però, la deduzione in favore del contribuente nei confronti del quale dette persone sono a carico, spetta per l'ammontare non dedotto dalle persone stesse, fermo restando l'importo complessivo di 5.164,57 euro.

Mariangela Verga
Segretaria Nazionale
UILCA

Contratto Integrativo Aziendale.. In Pillole

AGEVOLAZIONI E PROVVIDENZE AI LAVORATORI STUDENTI

Vi proponiamo una monografia relativa all'utilizzo dei permessi per motivi di studio, basata sui contenuti dell'articolo 50 CIA BMPS. Detta monografia completa l'esposizione che, sullo stesso argomento, è stata pubblicata nel numero 3 della newsletter "UILCA GIOVANI", inviata precedentemente all'attenzione di tutti gli iscritti

I lavoratori studenti hanno diritto ai seguenti permessi, comprensivi di quelli previsti dall'art. 10 della legge 20.5.70 n. 300:

Scuola media inferiore

(esami di licenza)

- con assegni - gg. 15 lavorativi
- senza assegni - massimo 7 giorni lav.

Scuola media superiore

- 1) esami di ammissione classi intermedie:
 - con assegni - gg. 17 lavorativi
 - senza assegni - massimo gg. 7 lavorativi
- 2) esami di diploma:
 - con assegni - gg. 20 lavorativi
 - senza assegni - massimo gg. 10 lavorativi

Università

Per sostenere ogni esame di:

- corsi di laurea
- corsi di laurea specialistica
- corsi di diploma universitari



il lavoratore ha diritto a **n. 4 giornate** lavorative di **permesso retribuito**. Anche se articolato su due prove (scritto e orale) sempre max. 4 giorni.

Detti permessi, sempre nel numero massimo dei giorni riconosciuti per ciascun esame, potranno essere usufruiti frazionatamente anche per il successivo espletamento di adempimenti amministrativi per il perfezionamento di esami (ad es. registrazione), presentando idonea attestazione a giustificazione. I permessi suddetti vengono riconosciuti ai soli dipendenti iscritti ai corsi universitari per il conseguimento di:

- **lauree con corso legale di quattro o più anni**, per la durata di *dieci anni* a partire dall'anno accademico in cui è stato concesso il primo permesso;
- **lauree di cui al D.M. 3.11.1999** (tre anni di corso), per la durata di *sei anni* a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso;
- **lauree specialistiche di cui al D.M. 3.11.1999** (ulteriori due anni di corso dopo la laurea), per la durata di *quattro anni* a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso;
- **diplomi universitari** per la durata di *sei anni* a partire dall'anno accademico di concessione del primo permesso.

[Segue da pag. 11](#)

Contratto Integrativo Aziendale.. In Pillole

Il numero dei permessi non può comunque superare complessivamente, nel citato arco temporale, il numero degli esami previsto nel corso di laurea o di diploma per ultimo frequentato, senza che un eventuale cambiamento di facoltà o di corso possa, in alcun caso, modificare o rinnovare la decorrenza del diritto del lavoratore.

Per stabilire il periodo di spettanza si tiene conto del corso universitario al quale il dipendente è iscritto al momento della richiesta dei permessi, computando altresì gli anni accademici già trascorsi dal primo permesso usufruito.

Può, pertanto, accadere che un dipendente che usufruisce di permessi per esami da oltre sei anni — per un corso di laurea della durata di quattro o più anni - chiedi all'Università il trasferimento ad un corso di laurea triennale, di cui al D.M. 3.11.1999; in tal caso l'interessato può usufruire soltanto dei permessi previsti dalla legge (un giorno per ogni esame), essendosi già concluso il periodo massimo in cui possono essere concessi i permessi aziendali per il corso di laurea triennale.

Per la preparazione e la discussione delle prove finali del corso spettano:

TESI DI LAUREA DURATA PARI O SUPERIORE A QUATTRO ANNI

- n. 15 giornate lavorative di **permesso retribuito**;
- un massimo di n. 10 giornate lavorative di **permesso non retribuito**,

PROVA FINALE DI DIPLOMA

- n. 10 giornate lavorative di **permesso retribuito**;
- un massimo di n. 10 giornate lavorative di **permesso non retribuito**,

TESI DI LAUREA DI CUI AL D.M. 3.11.1999 (tre anni di corso):

- n. 10 giornate lavorative di **permesso retribuito**;
- un massimo di n. 10 giornate lavorative di **permesso non retribuito**,

TESI DI LAUREA SPECIALISTICA DI CUI AL D.M. 3.11.1999 (ulteriori due anni di corso dopo la laurea):

- n. 15 giornate lavorative di **permesso retribuito**;
- un massimo di n. 10 giornate lavorative di **permesso non retribuito**.

Tali agevolazioni possono essere utilizzate solo in presenza delle seguenti condizioni:

- permessi retribuiti: dopo aver superato almeno i 3/4 degli esami previsti dal corso di laurea o di diploma;
- permessi non retribuiti: dopo aver superato almeno i 2/3 degli esami previsti dal corso di laurea o di diploma.

Detti permessi possono essere goduti una sola volta.

Essendo possibile fruire dei permessi in oggetto - purché rispettate le condizioni appena precisate — anche in epoca notevolmente antecedente la data di discussione della tesi di laurea o di diploma, qualora l'esame finale non venga sostenuto entro il previsto periodo di utilizzo dei permessi (sei o dieci anni), i permessi retribuiti verranno trasformati in congedi non retribuiti. I permessi suddetti sono comprensivi anche degli eventuali tempi di viaggio da o per la località dove dovrà essere sostenuto l'esame; l'ultimo giorno di permesso può pertanto non coincidere con quello dell'esame stesso.

Nei casi di riparazione o ripetizione degli esami, nonché in quelli di esclusione previsti dal presente articolo, competono unicamente le agevolazioni di legge.



Via Banchi di Sopra 48
53100-Siena
uilca.mps@uilca.it
0577 41544
0577 46954
0577 226937 (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!

Contratto Integrativo Aziendale.. In Pillole **segue da pag. 12**

Gli interessati sono tenuti a produrre una documentazione idonea a dimostrare di aver sostenuto gli esami o di trovarsi in una situazione che dà diritto alle agevolazioni suddette.

Ai dipendenti che, in possesso di un diploma di maturità di scuola media superiore, conseguano un titolo di studio a livello universitario vengono riconosciuti, per una sola volta e semprechè il titolo di studio sia conseguito dopo il periodo di prova, i seguenti benefici:

- **€ 258,23** per il corso di laurea della durata di quattro o più anni;
- **€ 206,58** per il diploma universitario;
- **€ 206,58** per il corso di laurea di cui al D.M. 509/99 ed ulteriori € 103,29 per il successivo corso di laurea specialistica.

Ai dipendenti che conseguano, dopo il periodo di prova, il diploma di ragioniere o altra licenza di scuola media superiore viene corrisposto, per una sola volta, un premio di € 154,94.

I suddetti benefici devono essere richiesti entro un mese dalla data del conseguimento

VISITA IL NOSTRO SITO!

www.uilcagruppomps.it