



infoUILCA

UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI
Milano e Lombardia

Periodico di informazione sindacale – anno V - n°11 – dicembre 2005

VERSO IL 3° CONGRESSO

di Danilo Margaritella

La nostra Organizzazione si appresta a celebrare il suo terzo congresso come **UILCA**. I prossimi mesi ci vedranno impegnati in particolar modo nei congressi di base, nel rinnovo delle *Rappresentanze Sindacali Aziendali*, nella discussione con tutte le nostre iscritte ed iscritti sulle tesi congressuali; quindi sullo scenario di settore che, presumibilmente, avremo di fronte nei prossimi anni e, di conseguenza, di come **fare sindacato**.

Nell'ultimo decennio appare chiaro il fallimento registrato nelle dinamiche del settore creditizio; una gestione che, preoccupata di aggirare le nuove norme comunitarie, si è chiusa in una politica di vecchio protezionismo interno.

A Sorrento, nel Congresso 2002, denunciavamo una situazione di gestione quantomeno stravagante del Governatore Fazio a proposito dello scenario finanziario italiano; una gestione che, già all'epoca, si distingueva per una somma di poteri di vigilanza con quelli relativi all'antitrust, il blocco di operazioni di aggregazioni ben viste nel nostro Paese e all'estero, lo stallo di fatto dei processi di concentrazione.

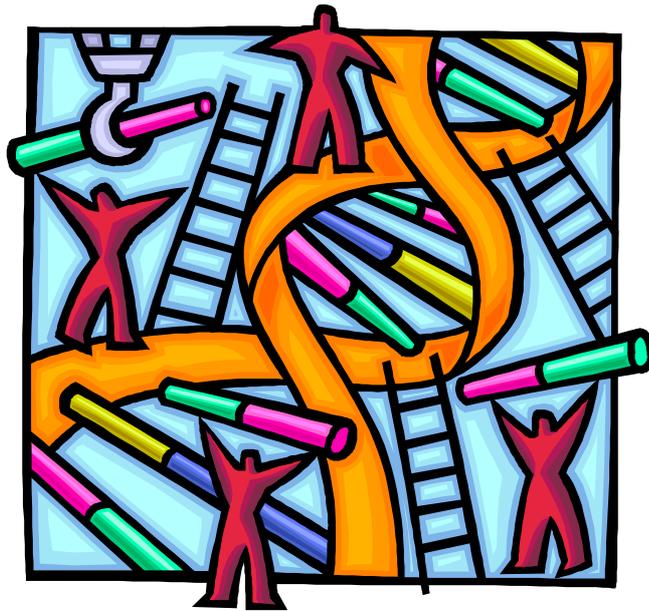
La vicenda ha superato via via il livello di guardia, trascinando nella caduta la reputazione internazionale di Banca Italia, del

mercato finanziario italiano e infine del profilo istituzionale del nostro Paese.

La resistenza del Governatore ha fatto sì che alcuni gruppi - a cominciare da Unicredito - abbiano scelto, per crescere ulteriormente, di compiere operazioni fuori confine che, pur portando opportunità importanti per dimensionamento e per quel

raggiungimento della massa critica sufficiente per operare sui mercati finanziari globali, sono accompagnate da processi di forte razionalizzazione interna (il cosiddetto *spezzatino*): procedure di esternalizzazione non più legate alla cessione di un ramo d'azienda, ma bensì alla cessione di pacchetti azionari.

Si cede una parte della categoria alle cosiddette *scatole vuote*, in cui la quota azionaria della banca cedente rischia di essere simbolica e a sua volta dimessa: con quale contratto, in prospettiva? Con quali progetti?



Anche in Banca Intesa si è avviato de tempo il processo di dismissione di Intesa Gestione Crediti.

Nel frattempo, si continuano a registrare nel settore carichi e ritmi di lavoro crescenti e cronica mancanza di organici.

Insomma: si lavora male.

La legislazione bancaria non appare più adeguata e intanto il rapporto di fiducia tra i cittadini e le banche registra il più basso livello degli ultimi anni.

Il protocollo firmato dalle Organizzazioni Sindacali il 16.6.04, parte integrante del CCNL, ha voluto dare risposte alla cronica mancanza di conoscenza ed informazione sui prodotti a rischio, sulla necessità di adeguata formazione per i lavoratori, sulla trasparenza dei sistemi incentivanti, sull'evitare il raggiungimento del *budget ad ogni costo*.

Dobbiamo vigilare e **pretendere l'applicazione di questi principi**.

Le aziende troppo spesso dimenticano che il **valore centrale è quello del lavoro** e i posti di lavoro sono il valore centrale per noi e lo devono essere anche per i banchieri!!

Occorre inoltre valutare bene, alla vigilia di una nuova tornata contrattuale nazionale sui bienni economici, **quale modello di relazioni sindacali individuare nel nostro settore**.

Con questo Governo si è avuto progressivamente lo svuotamento della prassi

concertativa; con questa Abi fatta di molti capi del personale e pochi banchieri illuminati, le trattative nel settore sono state estremamente complesse e difficili.

Dobbiamo rilanciare una **nuova concertazione** per la crescita salariale e lo sviluppo dell'economia.

La battaglia contro l'inflazione è vinta; si discuta di redistribuzione di ricchezza, di produttività. Nella stagione, appena avviata, dei **Contratti Integrativi Aziendali**, si entri nel merito del salario indiretto e dei sistemi incentivanti, così come ribadito nel CCNL firmato nel febbraio di quest'anno.

Infine, uno sguardo all'Europa, ai gruppi bancari le cui dimensioni fuoriescono dal perimetro nazionale: rafforziamo i ruoli dei **Comitati Aziendali Europei**, rafforziamo il concetto di **responsabilità sociale d'impresa**: la recente legislazione su questa materia prevede un sistema di relazioni sindacali che si apre alla partecipazione diretta dei lavoratori negli organismi societari, ai consigli di sorveglianza.

Il futuro del Sindacato dipende dalla capacità di adattarsi ai cambiamenti in atto e di rispondere alle nuove esigenze dei lavoratori che rappresentiamo.

Un proficuo percorso congressuale a tutti!



I SERVIZI UIL PER I PROPRI ISCRITTI

CPO	Coordinamento per l'occupazione
CAF	Centro assistenza fiscale
ITAL	Istituto di Tutela e Assistenza Lavoratori: il Patronato dei cittadini
ADOC	Associazione per la difesa e l'orientamento dei consumatori
UNIAT	Unione nazionale inquilini ambiente e territorio
ADA	Associazione per i diritti degli anziani
ACPA	Associazione cittadini per l'ambiente
PROGETTO SUD	Istituto per la cooperazione allo sviluppo
ANCS	Associazione nazionale cooperazione sociale
ENFAP	Ente nazionale formazione e addestramento professionale
LABORFIN	Assicurazioni e piani di assistenza sanitaria





approfondimenti

L'ORARIO DI LAVORO

di Anna Delaidelli

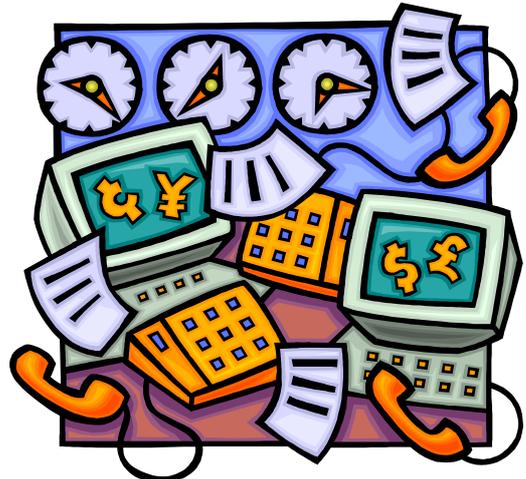
In attuazione delle Direttive CE 104/93 e 34/2000 in materia di orario di lavoro venne emanato l'8 aprile 2003 il Decreto legislativo n. 66, successivamente modificato e integrato dal Decreto Legislativo n. 213 del 19 luglio 2004.

Dopo due anni, finalmente, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Circolare n. 8 del 3 marzo 2005, ha disciplinato alcuni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, chiarendone altresì alcuni punti controversi.

Ambito di applicazione

La nuova disciplina, in base all'art. 2, comma 1, D. Lgs. n. 66/2003 si applica anche agli apprendisti maggiorenni (agli apprendisti minorenni si applica la Legge Speciale n. 977/1967). Le istruzioni ministeriali, su questo punto, hanno precisato che anche gli apprendisti maggiorenni possono svolgere prestazioni di lavoro straordinario e notturno, al pari di ogni altro dipendente.

Per il settore del credito questa disposizione è di particolare interesse, in quanto con il recente rinnovo contrattuale è stata prevista la nuova modalità di assunzione attraverso l'apprendistato professionalizzante (art. 12 Accordo 12 febbraio 2005), per cui ne consegue che le norme in materia di orario di lavoro sono applicabili anche al personale che verrà assunto con tale modalità.



Nozione di orario di lavoro

Il D. Lgs. 66/2003 stabilisce che per orario di lavoro si intende *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”* (art. 1 comma 2).

La Circolare Ministeriale afferma in modo chiaro che tale nuova nozione non coincide più con quella precedente di lavoro effettivo di cui all'art. 3 del RDL n. 692/15 marzo 1923, che richiedeva un'applicazione assidua e continuativa. Rispetto a quest'ultima la nuova nozione di orario di lavoro è senz'altro più ampia, perchè comprende anche *“quelle occupazioni che richiedono per la loro natura o nella specialità del caso, un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia”*; quindi anche quando si è in attesa, ma si è al lavoro e a disposizione del datore di lavoro, si può dire che si sta lavorando.

Orario normale settimanale

E' fissato in 40 ore settimanali (art. 3 D.Lgs. 66/2003), con possibilità da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di stabilire un orario inferiore e di riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo temporale non superiore ad un anno (orario multiperiodale). La minor durata, rispetto alle 40 ore, va intesa solo ai fini contrattuali e non a quelli sanzionatori.

Nel caso di orario multiperiodale si potrà programmare l'orario settimanale in modo che a settimane con più di 40 ore seguano settimane con meno di 40 ore, per cui sarà considerato straordinario ogni ora di lavoro effettuata oltre l'orario programmato settimanalmente.

Nel settore del credito l'orario giornaliero di lavoro è di 7 ore e 30 minuti e le aziende hanno facoltà di chiedere prestazioni aggiuntive nel limite massimo di 2 ore al giorno.

Durata massima dell'orario settimanale

Mentre l'orario normale non costituisce un limite alla durata della prestazione lavorativa, costituisce invece un limite quello previsto dall'art. 4 D.Lgs. 66/2003, che stabilisce la durata massima dell'orario di lavoro, comprensiva cioè delle ore di lavoro straordinario, in 48 ore , per ogni periodo di 7 giorni, calcolati come media, su un periodo di riferimento non superiore a 4 mesi (o diverso periodo stabilito dai CCNL , fino ad un massimo di 6 o 12 mesi). Ciò significa, come specificato nella Circolare Ministeriale, che nella settimana lavorativa si potrà superare il limite delle 48 ore purchè vi siano settimane con meno di 48 ore in modo da effettuare una compensazione e non superare il limite delle 48 ore medie nel periodo di riferimento.

Per quanto riguarda le modalità di computo della media di cui sopra, la stessa Circolare chiarisce che:

- i periodi di ferie, malattia, infortunio e gravidanza non sono presi in considerazione con il conseguente slittamento in avanti del termine del periodo di riferimento;
- i restanti periodi di assenza non si computano, ma non fanno slittare in avanti il periodo di riferimento.

Anche le ore straordinarie gestite con la **Banca delle ore** vengono escluse dal computo della media delle 48 ore , solo qualora sia il lavoro straordinario sia il relativo riposo compensativo siano effettuati nel medesimo periodo di riferimento.



Pertanto per ogni singolo lavoratore potrà realizzarsi un diverso ampliamento del periodo di riferimento (4 mesi) sul quale verificare l'eventuale superamento delle 48 ore medie di lavoro.

A norma dell'art. 17 D.Lgs. n.66/2003 il tetto della durata massima non si applica a quei lavoratori che svolgono un'attività la cui durata non può essere predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi, come nel caso di dirigenti, personale direttivo o lavoratori che abbiano potere di decisione autonoma in merito all'orario di lavoro.

Limite dell'orario giornaliero

Il limite massimo della prestazione lavorativa giornaliera si può ricavare in via indiretta da quanto dispone l'art. 7 del D.Lgs. 66/2003 e cioè che ogni 24 ore il lavoratore ha diritto ad almeno 11 ore di riposo consecutive. Ne consegue che la giornata lavorativa non può superare le 13 ore.

Nel caso in cui l'orario di lavoro ecceda le 6 ore il lavoratore ha diritto ad una pausa di almeno 10 minuti.

Le disposizioni contrattuali del settore credito stabiliscono che l'orario giornaliero di lavoro è di 7 ore e 30 minuti e che è facoltà dell'azienda chiedere prestazioni aggiuntive nel limite massimo di

2 ore al giorno, per cui l'effettuazione delle 2 ore di prestazione aggiuntiva (anche nel caso in cui la distribuzione dell'orario fosse articolata su 4 giorni per 9 ore al giorno) non risulta in violazione della normativa legale.

Straordinario legale e contrattuale

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003 il limite al lavoro straordinario è fissato, in assenza di previsioni dei contratti collettivi, in 250 ore annuali.

Si ricorda che il **CCNL del Credito** prevede un limite massimo di 100 ore per anno solare, quindi ben al di sotto del limite legale. Inoltre la Circolare Ministeriale conferma che la violazione che fa scattare l'applicazione delle sanzioni introdotte dal D.Lgs. n.213/2004, si ha solo al superamento del limite legale delle 250 ore annue.

LE FERIE

Il principio, già rilevato in sede di giurisprudenza costituzionale, della **irrinunciabilità del diritto alle ferie annuali** retribuite è stato espressamente sancito dal Decreto Legislativo n. 66/2003. Tale decreto ha disposto, in base anche alla Direttiva CE n. 93/104 che il lavoratore, fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del Codice Civile, ha diritto a un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane e che detto periodo minimo non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro. Successivamente il Decreto Legislativo n. 213/2004 ha introdotto alcune modifiche dirette a regolamentare gli aspetti normativi della fruizione delle ferie.

In particolare le nuove disposizioni prevedono che:

- almeno 2 settimane, fatto salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva, vanno godute, consecutivamente in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione;
- le restanti 2 settimane vanno godute nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione;
- l'eventuale quantitativo ulteriore, derivante da disposizioni contrattuali, non è soggetto a limiti temporali di fruizione e può essere monetizzato.

E' stato quindi introdotto per la prima volta in modo espreso il divieto di monetizzare il periodo minimo di 4 settimane, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Su questo e su diversi altri punti della nuova disciplina in materia di ferie è intervenuta la Circolare del Ministero del Lavoro n. 8 del 3 marzo 2005 che ha chiarito tra l'altro:

- il divieto alla monetizzazione delle ferie non trova applicazione, oltre all'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro, per i contratti a tempo determinato di durata inferiore all'anno; quindi, nei contratti a termine brevi, il compenso per le ferie potrà essere anche anticipato mensilmente;
- nei casi di sospensione del rapporto di lavoro che rendano impossibile fruire delle ferie nell'anno di maturazione (lunga malattia o maternità), le stesse potranno essere godute in un momento diverso, nel rispetto del principio civilistico e dunque tenendo conto sia delle esigenze dell'impresa che degli interessi del prestatore di lavoro;
- l'obbligo di far godere le due settimane minime consecutivamente in caso di richiesta da parte del lavoratore; a tale proposito la Circolare precisa che il lavoratore è tenuto a far pervenire al datore di lavoro la sua richiesta "tempestivamente", nel pieno rispetto delle previsioni e dei principi contenuti nell'art. 2109 c.c., "anche in assenza di norme contrattuali sul punto".



Per la violazione degli obblighi relativi alla fruizione del periodo minimo legale di ferie di 4 settimane, l'art. 18 bis c. 3 del D. Lgs. n. 66/2003 stabilisce l'applicazione della sanzione amministrativa da € 130 a € 780 per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisce la violazione.

Quanto alle modalità di fruizione delle ferie, un'altra importante precisazione ministeriale riguarda la facoltà di deroga, riconosciuta in via generale alla contrattazione collettiva. Infatti viene rimessa alle parti sociali la possibilità di introdurre, concordemente e consensualmente una disciplina modificativa.

Nuove disposizione e CCNL del credito

Alla disciplina contrattuale del settore credito è stata apportata una parziale modifica con l'accordo di rinnovo del 12 febbraio 2005: in particolare l'art. 46 del CCNL 11/7/99 è stato sostituito dall'art. 18 che ha recepito i nuovi criteri di legge relativi al periodo di ferie nel primo anno di assunzione (20 gg da proporzionare in relazione ai mesi di servizio prestati nell'anno) e ha rivisto il criterio di calcolo nella monetizzazione delle ferie, riducendolo ad 1/360 della retribuzione annua per ogni giornata.

E' opportuno, comunque, ricordare che il contratto nazionale del settore credito prevede che:

- i turni di ferie sono fissati dall'azienda, confermati al dipendente e rispettati, salvo modifiche concordate tra azienda e lavoratore in casi eccezionali;
- l'azienda, solo per particolari esigenze di servizio, può dividere le ferie in due periodi, uno dei quali non inferiore a 15 giorni lavorativi;
- nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, sono monetizzate le ferie non fruitive relative all'anno in corso.



Ancor più che fuori, le cause della guerra sono dentro di noi. Sono passioni come il desiderio, la paura, l'insicurezza, l'ingordigia, l'orgoglio, la vanità. Lentamente bisogna liberarcene. Dobbiamo cambiare atteggiamento. Cominciamo a prendere le decisioni che ci riguardano e che riguardano gli altri sulla base di più moralità e meno interesse.

Facciamo più quello che è giusto, invece di quel che ci conviene. Educiamo i figli ad essere onesti, non furbi.

(...)

E' il momento di uscire allo scoperto, è il momento d'impegnarsi per i valori in cui si crede. Una civiltà si rafforza con la sua determinazione morale molto più che con nuove armi.



Tiziano Terzani (Lettere contro la guerra, 2002)



SOGNO DI UNA NOTTE DI FINE ESTATE

di Anna Ortolani

Il giorno 22 settembre è stata presentata al Gruppo UNICREDITO la *Carta d'Integrità*.

In questa occasione tutti i colleghi hanno avuto modo di conoscere i valori che dovrebbero caratterizzare il Gruppo al fine di rafforzare così l'identità aziendale e i principi collettivi da condividere.

Possiamo considerarla come un'opportunità che ci consentirà di vivere con maggior serenità la vita lavorativa aziendale? Ciò sarebbe perlomeno auspicabile: vorrebbe dire, per tutti noi, lavoratrici e lavoratori di questo importante e brillante Gruppo, poter svolgere il nostro lavoro nel rispetto reciproco, in tutti gli ambiti e a tutti i livelli.

E' forse questo il momento di attuazione pratica di quei valori proclamati già da qualche anno e che si riassumono nella tanto declamata *Etica* ?

Equità e Trasparenza all'interno del Gruppo sono i Fondamenti che richiamano il concetto di *pari opportunità* e *non discriminazione*, ovvero; stesso trattamento, stessa misura di valutazione e stesse possibilità di accesso a percorsi professionali, sistemi incentivanti, Part Time, trasferimenti, sia per la legittima aspirazione all' accrescimento professionale, che per la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

Ci piace pensare che un Gruppo come il nostro si renda conto quanto sia importante, per il benessere collettivo aziendale, avere alle proprie dipendenze persone serene e gratificate, non solo sotto il profilo economico, ma soprattutto sotto il profilo umano della vivibilità e del rispetto nei rapporti interpersonali.



Per questo la UILCA valuterrebbe positivamente la concreta realizzazione dei sei Fondamenti dell'Integrità: ma lo scarto tra i valori dichiarati e i reali comportamenti dell'Azienda ci fa sorgere un dubbio e ci induce a pensare che questo *libro dei sogni* possa essere richiamato solo ad uso e consumo aziendale.

Infatti, se la base comune dei valori e dei comportamenti sui quali si fonda la *Carta d'Integrità* sono l'identità aziendale e il sentirsi appartenenti allo stesso Gruppo, con quale coerenza i colleghi di Banca Depositaria si vedranno estromessi da questo stesso Gruppo?

Allora l'Identità Aziendale cos'è? Un *optional* che oggi l'Azienda proclama e sollecita, ma che domani potrebbe essere tranquillamente accantonato in nome di un maggior profitto?

Se la Carta d'Integrità si basa sull'assunto per cui *"il perseguimento del profitto assume un valore positivo perché garantisce continuità nel tempo e libertà da condizionamenti creando, attraverso l'integrità la costruzione di reputazione verso tutti gli stakeholder"*, ci pare, invece, che per una parte di questi, l'unica libertà concessa sarà quella di essere *venduti*.

Alla luce di tutto ciò potremmo pensare che qualche contraddizione c'è e il *libro dei sogni* è proprio tale.

Tutto ciò ci preoccupa come Organizzazione Sindacale, e ci preoccupa ancor di più pensare che Banca Depositaria possa essere l'archetipo per una produzione in serie di altre vendite del Gruppo, e allora ci domandiamo: che senso avrebbero i sei Fondamenti della Carta d'Integrità, che senso avrebbe il sentimento di appartenenza?

Il Sindacato, per sua natura è portatore e promotore di valori e interessi sociali, e la UILCA vigilerà affinché le disuguaglianze tra i diversi portatori di interessi vengano colmate e gli enunciati della *Carta d'Integrità* trovino concreta attuazione.

LA FARSA DELLA RIFORMA DEL TFR

di Giuseppe Stanghini

Il Consiglio dei Ministri nella seduta del 24 novembre 2005 ha approvato il testo del Decreto che dovrà dare attuazione ai principi della Legge Delega 243/04 in materia previdenziale.

Le linee guida contenute nel testo approvato dovrebbero essere quelle avanzate dalle parti sociali nell'avviso comune presentato al Ministro del Welfare, Maroni, nel luglio scorso.

Peccato che l'entrata in vigore della legge e di conseguenza la riforma del trattamento di fine rapporto decorrerà dal 1° gennaio del 2008 (pertanto il silenzio assenso avrà decorrenza dall'1/1/08 al 30/06/08) anziché dal 1° gennaio del 2006. Le norme attualmente in vigore (Legge 124/93) continueranno a trovare applicazione sino all'entrata in vigore della nuovo decreto legislativo.

Ci troviamo quindi di fronte all'ennesima *farsa* all'italiana: per l'entrata in vigore della riforma dovremmo attendere ben due anni, un tempo biblico rispetto l'urgenza richiesta per lo sviluppo della previdenza complementare.

In altri termini ancora una volta il Governo ha deciso di *non decidere* per non spaccarsi al proprio interno salvaguardando gli interessi dei grandi gruppi assicurativi.



Saranno probabilmente questi ultimi a gestire al meglio i propri interessi nel periodo di transizione commercializzando le loro costose polizze individuali.

La decisione del Consiglio dei Ministri è stata: ... *finora abbiamo scherzato e chi se ne frega delle pensioni dei giovani lavoratori ... hanno aspettato finora quindi possono aspettare per altri anni*; insomma, è prevalso l'interesse e la speculazione dei grossi gruppi economici e finanziari (con la scusa di salvaguardare *le piccole imprese*), rispetto alla valorizzazione della previdenza complementare come fattore di incremento del reddito pensionistico a favore delle nuove generazioni .

Nel frattempo, nella maggioranza è iniziato il confronto per la *spartizione elettorale*, per accaparrarsi il consenso e delle risorse finanziarie (620 milioni di Euro, cioè 1240 miliardi di vecchie lire) che si sono liberate, previste nella legge finanziaria per gli anni 2006 e 2007 per la riforma della previdenza complementare .

Sarà nostra, cura nei prossimi giorni, non appena il decreto di attuazione sarà promulgato sulla Gazzetta Ufficiale, delineare e commentare le nuove linee guida della riforma.

<p>INFOUILCA via Campanini 7 - 20121 Milano 0267110.2900-fax .2911 Aut. Tribunale Milano n. 33 - 28/1/1983</p>	<p>Direttore responsabile: Claudio Casaletti Redazione: Flavia Castiglioni</p>	<p>www.uilca.it/uilcamilano uilca.milano@uilca.it uilcamiass@fastwebnet.it chiuso in redazione il 30 novembre 05</p>
---	---	---