

Provvedimenti disciplinari, tormento ricorrente

Dopo la richiesta sindacale di un confronto in Intesa Sanpaolo su controlli del personale e relative sanzioni, la Uilca invita i lavoratori a seguire meticolosamente le procedure e la normativa. Ecco alcune regole da osservare in caso di ispezioni e contestazioni aziendali

Risale allo scorso 30 settembre la richiesta a Intesa Sanpaolo di Uilca, Dircredito, Fabi, Fiba/Cisl, Fisac/Cgil, Silcea, Sinfub e Ugl di aprire un confronto in merito ai provvedimenti disciplinari comminati ai lavoratori.

L'Azienda non ha ancora risposto alla proposta, la cui motivazione risiede nella sensazione che negli ultimi tempi vi sia stato un forte incremento delle audizioni presso il servizio "Normativa e Contenzioso", per una serie di fattori che secondo le Organizzazioni sindacali meritano un approfondimento.

Nella lettera inviata si segnala inoltre una scarsa trasparenza in merito alle sanzioni, anche patrimoniali, nelle quali possono incorrere i lavoratori di cui è stato provato il motivo della contestazione e l'esistenza di imprecisioni di carattere tecnico nella loro rappresentazione ai dipendenti.

La crescita di ispezioni sull'operato del personale rappresenta una scelta aziendale, ma il controllo non deve costituire uno strumento gestionale, tramite il quale si riducono gli spazi critici dei lavoratori, facendoli sentire sotto la costante minaccia di possibili interventi punitivi. Per questo il sindacato ritiene necessario approfondire quanto sta avvenendo in Intesa Sanpaolo, controllando anche se l'apertura di tanti procedimenti disciplinari, che pongono le persone nella condizione di sentirsi controllate e indagate, sia realmente giustificata.

In tale ambito è da valutare in quale percentuale siano seguiti dall'effettiva applicazione di sanzioni e dalla consistenza di queste ultime, poiché la natura delle obiezioni sollevate ai lavoratori è particolarmente preoccupante.

Si registrano infatti atteggiamenti aziendali di forte rigidità anche per quanto concerne eventuali minime inadempienze dei dipendenti rispetto alla norma o per semplici errori operativi, che molto spesso sono determinati dalle carenze organizzative e gestionali in cui devono muoversi e dalla progressiva crescita dei carichi di lavoro.

In proposito sembra infatti in crescita l'apertura di procedimenti a seguito di iniziative adottate dai lavoratori per sopperire alle mancanze aziendali o per trattenere la clientela, che vuole servizi sempre più veloci ed efficienti.

CALENDARIO

lunedì 3 novembre

martedì 4 novembre

A Milano incontro delle segreterie Uilca della Capogruppo Intesa Sanpaolo e del Gruppo.

lunedì 3 novembre

A Milano incontro sulla *Contact unit* relativo a tutte le sedi in cui si articola il servizio.

mercoledì 5 novembre

giovedì 6 novembre

A Milano incontro con l'Azienda in merito alla costituzione del Fondo sanitario integrativo Gruppo Intesa Sanpaolo.

redazione@uilcais.it

L'accezione peggiore di tale scenario è comunque quello in cui l'inadempienza o l'errore si verificano nel tentativo di conseguire gli obiettivi commerciali ambiziosissimi, se non irraggiungibili, decisi unilateralmente da quella stessa azienda, che persevera con una indiscriminata politica di pressioni commerciali, ma punisce chi ottiene risultati senza seguire le regole e penalizza professionalmente ed economicamente chi non li raggiunge.

Un atteggiamento che mostra tutta la sua ipocrisia, se si constata l'esiguità dei lavoratori e delle filiali che nel 2007 hanno raggiunto i *budget* loro affidati.

Questo circolo vizioso è infine aggravato dalla logica aziendale di utilizzare il sistema incentivante come strumento di incremento delle retribuzioni, rifiutando di percorrere strade che inseriscano strumenti di tenuta salariale concordati, certi e strutturali.

Di fronte a questo scenario la Uilca invita tutti i lavoratori a operare con estrema attenzione, nella consapevolezza che le norme e le regole aziendali prevalgono sempre e in ogni caso su qualsiasi considerazione: sul rapido ed efficiente servizio alla clientela, sulla quantità di pratiche da sbrigare, sul raggiungimento degli obiettivi, il cui conseguimento senza il rispetto dei dettami aziendali può anzi essere considerato un aggravante.

I lavoratori oggetto di ispezioni è inoltre indispensabile che mantengano un comportamento sereno, privo di ostilità, e rispondano sempre verbalmente e in modo pertinente alle richieste di chiarimento loro avanzate, senza l'aggiunta di commenti o considerazioni personali.

Nel caso di contestazioni rispetto al loro operato non si devono quindi pronunciare fornendo in

forma scritta dichiarazioni, memorie o altro fino al ricevimento della lettera di contestazione con cui l'Azienda deve chiedere la versione del lavoratore sulla vicenda in questione.

In questo caso la risposta va fornita entro 5 giorni, pertanto chiunque si trovasse in questa situazione contatti immediatamente il proprio sindacalista di riferimento per concordare i successivi passaggi, che possono prevedere una risposta in forma scritta o la richiesta di una audizione alla presenza del rappresentante sindacale. La Uilca è a disposizione di tutti gli iscritti e dei lavoratori per supportarli in una fase tanto delicata, che può anche portare a pesanti conseguenze e quindi non deve mai essere affrontata con superficialità.

La malattia per i lavoratori apprendisti

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato devono produrre certificazione medica anche in caso di un solo giorno di assenza per malattia. Questo obbligo risale al primo gennaio del 2007, allorché entrò in vigore la legge Finanziaria di quell'anno, che modificava la contribuzione a carico dei datori di lavoro per i dipendenti apprendisti, fissandola ai fini previdenziali nel 10 per cento della retribuzione imponibile. In relazione a questa disposizione è stata

quindi adottata la disciplina relativa all'indennità giornaliera per gli apprendisti, i quali, anche per un solo giorno di assenza, devono inviare all'Inps di zona, tramite consegna diretta o raccomandata con ricevuta di ritorno, il certificato medico riportante la diagnosi (quello con i bordi rossi) e la seconda parte all'Unità produttiva di appartenenza entro due giorni. In caso di mancata o ritardata segnalazione l'indennità verrà ridotta per tanti giorni quanti

sono stati quelli del ritardo. Questa disposizione non coinvolge il restante personale, per il quale in Intesa Sanpaolo è prevista la consegna della certificazione medica solo in caso di assenza dal servizio per almeno due giorni.

Resta invariata per tutti, apprendisti compresi, la possibilità di ricevere visite di controllo nelle fasce orarie dalle 10.00 alle 12.00 e dalle 17.00 alle 19.00, compresi i giorni festivi e le domeniche.

Ferie ed ex festività personale in uscita dal servizio

I lavoratori che, a seguito dell'accordo dello scorso 8 luglio, lasceranno il servizio attivo nei prossimi mesi tramite accesso al Fondo esuberi o per maturazione del diritto pensionistico in questi giorni stanno ricevendo dall'Azienda forti pressioni per fruire delle ferie residue e delle giornate di ex festività ancora di loro competenza. Un atteggiamento che trova giustificazione solo nella volontà aziendale di risparmiare, evitando l'erogazione della cor-

rispondente retribuzione. In proposito si ricorda che i turni ferie devono essere fissati tempestivamente (nei primi mesi di ogni anno) dall'impresa, confermati e rispettati e solo in casi eccezionali possono essere variati con accordo tra Azienda e dipendente.

Pertanto, se non ricorrono tali condizioni e non esiste un piano già predisposto, non sussistono motivi per cui i lavoratori prossimi a lasciare il servizio debbano fruire senza il loro consenso

delle ferie non ancora utilizzate. Le disposizioni di Intesa Sanpaolo non sono inoltre assolutamente condivisibili per quanto riguarda le ex festività, poiché i permessi giornalieri relativi devono essere richiesti dal lavoratore, che può quindi scegliere se usufruirne entro il 31 dicembre, come previsto dagli accordi di armonizzazione di Intesa Sanpaolo, oppure se ricevere la corrispondente retribuzione al massimo per la fine di febbraio dell'anno successivo.

Agevolazioni finanziarie

L'uscita delle nuove disposizioni aziendali in merito alle agevolazioni al personale consente a ogni dipendente di scegliere tra la possibilità di mantenere quanto era previsto nelle aziende di provenienza oppure di adottare il nuovo pacchetto di condizioni, stabilito da Inte-

sa Sanpaolo. Per supportare i lavoratori in questa scelta la Uilca ha aperto un indirizzo di posta elettronica, di seguito specificato, al quale ognuno può inviare le sue richieste di chiarimenti.

In merito all'argomento, l'Azienda ha comunicato che la procedura relativa alla ri-

negoziazione dei mutui sarà operativa dalla fine di novembre, pertanto prima di allora verrà inviata al personale un'apposita comunicazione in cui saranno descritte tutte le procedure da porre in atto per usufruire di tale possibilità.

agevolazionifinanziarie@uilcais.it

Rappresentanti sindacali Uilca

In Leasint, la società di leasing nata dalla fusione tra Intesa leasing e Sanpaolo Leasint, si è provveduto alla costituzione della rappresentanza sindacale Uilca di Milano, per la cui carica è stata nominata Nicoletta Lucchini.

[**www.uilcais.it**](http://www.uilcais.it)