

EX VENETE: MALATTIE, PERMESSI E ALTRO

REGOLE E BUONSENSO

Dopo l'acquisto da parte di Intesa San Paolo delle ex Venete e la conversione in legge del Decreto 25 giugno, il futuro dei lavoratori dei Gruppi ex Popolare di Vicenza ed ex Veneto Banca non è più a rischio e pertanto essi fanno parte a tutti gli effetti di un Gruppo Bancario a rilevanza europea, solido e con i conti in ordine.

Dopo il passaggio, il 26 giugno scorso, senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro, l'accordo del 13 luglio si è reso necessario per la gestione degli esuberanti.

In autunno dovremo definire le modalità per l'armonizzazione dei trattamenti e le eventuali regole di passaggio dei trattamenti in vigore fino al 30 giugno 2017.

E' infatti evidente che non basta solo dire che le vecchie contrattazioni e prassi sono superate. In attesa del nuovo che succede?

Il citato accordo stabilisce che si applichi il CCNL, ma oltre a non giustificarsi un'applicazione troppo rigida può essere talvolta controproducente anche per l'azienda, non solo per i lavoratori, specialmente se non si tengono nemmeno in considerazione le indicazioni del CCNL stesso.

Facciamo l'esempio di un lavoratore con un malessere temporaneo. Tutti ne abbiamo avuto esperienza. Dura un giorno, il giorno dopo si torna a lavorare normalmente. Ma se viene richiesto il certificato, il lavoratore ne perde un altro per andare dal medico, il quale magari, per precauzione, prescrive ulteriori giorni di riposo. L'assenza di un giorno diventa così di due o tre giorni.

Inoltre il CCNL stabilisce che per talune gravi patologie siano concedibili permessi retribuiti necessari alla cura ed alle terapie connesse con tali gravi patologie.

Il CCNL del Credito lascia molte materie da definire in sede aziendale e in questo momento c'è VUOTO NORMATIVO e INCERTEZZA. Tutto è inoltre complicato dalla pausa estiva.

Tocca arrangiarci con buonsenso, nel rispetto del CCNL la cui attenzione, a Montebelluna come a Vicenza pare essere sfuggita, eppure le fonti normative sono, a nostro avviso, due: Contratto Nazionale e buonsenso.

La seconda fonte normativa sembra un po' trascurata.....

Abbiamo visto Ordini di servizio a cura dell'Azienda che prevedono, anche per una malattia di poche ore, il numero del certificato telematico.

Abbiamo visto comunicazioni di una piuttosto che di un'altra organizzazione sindacale che cercano di colmare il vuoto, talvolta più realiste del re che, nel dubbio, invitano a consegnare il certificato.

Per non parlare delle Borse di Studio: sono sospese, ma solo per la parte derivante dalla contrattazione aziendale, la parte prevista dal CCNL non può essere in discussione!

Come First chiediamo al Gruppo Intesa e alla Divisione Banche Venete di fare il punto e di dare indicazioni chiare per il periodo transitorio.

Chiediamo anche che, in un'ottica di attenzione alle persone e di buonsenso, nel solco delle politiche sociali del Gruppo, non ci sia irrigidimento, in particolare nei confronti dei colleghi con gravi patologie e con situazioni personali e familiari delicate.