



## **Segreteria di Coordinamento della Cassa di Risparmio del Veneto**

Tel. 049 8944241 – Fax 049 8944239  
e-mail: [fisac.padova@veneto.cgil.it](mailto:fisac.padova@veneto.cgil.it)

### **CESSIONE SPORTELLI**

Il 22 Giugno è stata resa nota la lista delle 96 filiali che, unitamente all'intera rete di 76 sportelli della Cassa di Risparmio di La Spezia, saranno cedute al Gruppo Cariparma-Friuladria controllato da Credit Agricole.

L'accordo di cessione, lo ricordiamo, trae origine dalle disposizioni dell'Autorità Antitrust che obbligano Credit Agricole a ridurre la partecipazione fino al 2% del capitale sociale di Intesa Sanpaolo, pena una sanzione pecuniaria di 5 miliardi di euro a carico di quest'ultima.

Siamo pienamente consapevoli del disagio e delle legittime preoccupazioni dei colleghi e delle colleghe coinvolti dall'operazione e della sgradevole sensazione di rappresentare esclusivamente merce di scambio.

La Fisac/Cgil è a disposizione di ogni iscritto e iscritta e di ogni altro dipendente coinvolto, garantendo la massima attenzione e informazione in questa fase molto delicata di cambiamento della propria condizione lavorativa.

In via preliminare, il 23 giugno le Delegazioni Trattanti delle OO.SS. di Gruppo hanno chiesto a Intesa Sanpaolo di conoscere:

- la data di decorrenza giuridica della cessione
- la data di riferimento (c.d. fotografia) che consente di individuare l'organico del ramo d'azienda (filiale) interessato dalla cessione.
- la posizione dei dipendenti in distacco da e per le filiali coinvolte
- l'identificazione delle Società Cessionarie (si ritiene scontato che la Società acquirente degli sportelli di Cariveneto sia Friuladria anche se non è stato ufficialmente confermato).

Va inoltre ulteriormente chiarita la situazione dei dipendenti con contratto di apprendistato e delle colleghe in congedo di maternità e/o parentale.

Ricordiamo, a questo proposito, che nel corso di precedenti analoghe operazioni sono stati trasferiti i rapporti di lavoro degli apprendisti e delle colleghe in maternità che alla data di riferimento risultavano assegnate alle filiali in cessione.

**Riassumiamo, in estrema sintesi, il quadro di riferimento legislativo e contrattuale inerente le garanzie economiche e normative per i lavoratori coinvolti dalla cessione di ramo d'azienda.**

## **Art. 2112 del Codice Civile**

L'art. 2112 del Codice Civile stabilisce i seguenti principi generali:

*"In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.*

*L'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. ....*

**L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente.**

## **Procedure Sindacali e Contrattuali**

L'art. 19 del vigente CCNL prevede che, in caso di rilevanti ristrutturazioni, fusioni, scorpori e cessioni che coinvolgano più aziende di un Gruppo Bancario, si apra una procedura di confronto e informativa tra le parti, della durata di 50 giorni, finalizzata alla gestione delle ricadute economiche e sociali sui lavoratori e lavoratrici. Questa procedura avrà inizio 50 giorni prima della decorrenza giuridica fissata per la cessione.

In questo ambito le Organizzazioni Sindacali ricercheranno un accordo che introduca le massime garanzie nel trasferimento dei rapporti di lavoro.

**Quali sono le garanzie ottenute dai precedenti accordi di cessione?** Le riassumiamo per singoli argomenti:

### **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE**

I rapporti di lavoro del personale ceduto proseguono alle dipendenze della Banca cessionaria, senza soluzione di continuità, a partire dalla data d'efficacia giuridica della cessione. **Il TFR accantonato presso la Società cedente non viene pertanto liquidato ma trasferito alla Società Cessionaria.**

Il personale trasferito, conserva alle dipendenze della cessionaria l'inquadramento acquisito al momento del passaggio e, compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative della cessionaria, continua ad essere adibito alle stesse mansioni o in alternativa mansioni equivalenti.

Sempre a far data dall'efficacia giuridica dell'operazione, fatto salvo quanto diversamente disposto dagli accordi di cessione, ai lavoratori ceduti si applicano tutti gli accordi e le disposizioni aziendali vigenti nella Banca Cessionaria.

### **PREMIO AZIENDALE**

Qualora non ancora erogato alla data di decorrenza giuridica, è riconosciuto il pagamento del premio spettante e relativo al sistema incentivante dell'anno precedente, ancorché il personale non risulti più in servizio presso la banca cedente al momento dell'effettiva erogazione.

Qualora ne ricorrano i requisiti, al personale ceduto è riconosciuto l'intero premio aziendale per l'esercizio in corso (in cui avviene la cessione), alle condizioni e secondo gli importi definiti per i dipendenti della società cessionaria.

### **CASSA SANITARIA**

Il personale interessato dalla cessione, già beneficiario di prestazioni d'assistenza sanitaria presso la/le società cedenti, cessa l'iscrizione al sistema assistenziale della Banca cedente.

Al fine di evitare periodi di scopertura nelle prestazioni sanitarie, i colleghi interessati mantengono in genere il diritto a fruire delle prestazioni di cui sono già destinatari (alle condizioni di contribuzione individuale e aziendali tempo per tempo vigenti) sino ad un termine successivo alla data d'efficacia giuridica dell'operazione aziendale, così come esplicitamente previsto dagli accordi di cessione che si andranno a redigere.

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

Fermo restando le previsioni di legge e tenuto conto delle diverse forme di Previdenza Complementare presenti all'interno del nostro gruppo bancario, si rinvia alle specifiche determinazioni che verranno esplicitate negli accordi di cessione.

A titolo di indicazione generale, i colleghi ceduti si iscrivono presso la forma di previdenza complementare prevista presso la Banca cessionaria conservando i livelli di contribuzione aziendale acquisiti presso la cedente. Alternativamente potranno congelare la loro posizione previdenziale complementare individuale maturata presso il Fondo originario d'appartenenza o trasferirla sulla posizione neo costituita. La facoltà di riscatto (liquidazione) della posizione individuale è subordinata ad una esplicita previsione da inserire negli accordi di cessione.

## **CONDIZIONI AGEVOLATE**

Vengono mantenute le condizioni dei finanziamenti per i mutui ed i prestiti già erogati o già deliberati alla data del conferimento, alle condizioni e misure in essere presso le cedenti.

Per le successive erogazioni di agevolazioni finanziarie, nonché per le condizioni di conto corrente, dalla data d'efficacia giuridica della cessione si applica la normativa aziendale vigente presso la banca cessionaria.

## **FERIE, FESTIVITA' SOPPRESSE E BANCA ORE**

Per quanto attiene alle eventuali ferie arretrate, ai residui della banca ore accumulate, alle festività soppresse e ai permessi ex art. 94 CCNL 8 dicembre 2007, la Banca cessionaria subentra in tutte le posizioni di debito/credito maturate presso le Banche cedenti.

## **PART TIME**

Il personale ceduto con rapporto di lavoro a tempo parziale conserva anche alle dipendenze della Banca cessionaria il contratto part-time già in essere alla data della cessione fino alla scadenza, alle stesse condizioni individualmente pattuite.

## **RUOLI PROFESSIONALI E PERCORSI DI CARRIERA**

Non esistono specifiche salvaguardie per il mantenimento e completamento dei percorsi professionali che possono non trovare corrispondenza nel modello organizzativo della Banca cessionaria.

Solitamente gli accordi di cessioni esplicitano le dovute raccomandazioni da parte delle OO.SS.LL. che valgono come esortazione alla Banca cessionaria a riservare la necessaria attenzione gestionale ai ruoli ricoperti, alla professionalità e ai percorsi di sviluppo.

**LA SEGRETERIA DI COORDINAMENTO  
FISAC/CGIL – CARIVENETO**

Padova, 6/7/2010