



PASSAGGI INFRAGRUPPO: AVVISO AI NAVIGANTI

(perché la “traversata” da un’azienda a un’altra nasconde qualche insidia)

Abbiamo appreso in questi giorni da alcuni dei colleghi interessati che i **passaggi infragruppo su base volontaria** - ovvero le **cessioni di contratto dei dipendenti in distacco** che hanno chiesto di passare all’azienda presso cui prestano servizio - viene in realtà regolato dal Gruppo non come passaggio diretto (**secondo quanto convenuto con le OO.SS. con Accordo Sindacale dell’11 dicembre 2016**), bensì chiedendo al collega di interrompere il rapporto di lavoro (presentando le proprie dimissioni), per poi dar corso alla sua assunzione nella nuova società.

Alla richiesta di spiegazioni rivolta alla controparte in occasione di uno dei recenti incontri, ci è stata addotta una giustificazione dal sapore un po’ pretestuoso, secondo la quale il passaggio diretto presenterebbe chissà quali difficoltà e determinerebbe non ben precisati oneri economici.

Da parte nostra abbiamo al contrario motivo di supporre che questa modalità possa essere stata scelta per precisa volontà aziendale, in considerazione del fatto che con la nuova assunzione sono stabilite in generale condizioni non previste dal precedente contratto:

in altri termini si approfitta della circostanza per erodere qualche diritto.

Se (*e ci mancherebbe altro!*) viene garantito il regime di tutela contro i licenziamenti antecedente al cosiddetto Jobs Act (*quindi la possibilità di essere reintegrati nel posto di lavoro in caso di licenziamento ingiusto, possibilità che decadrebbe - in assenza di una specifica clausola - per chi è assunto successivamente al 6 marzo 2015*), è introdotta come **condizione all’assunzione l’accettazione incondizionata di eventuali cessioni infragruppo** (che il contratto di assunzione originario non prevedeva).

Quindi, mentre ci viene spiegato che la cessione infragruppo è un’operazione più ardua che la scalata di una montagna, si pretende dal collega che in futuro la accetti incondizionatamente (*e mentre si delineano all’orizzonte rischi di esternalizzazione di pezzi del Gruppo viene da pensare...*).

Tutto ciò in barba all’intesa che stabiliva che il dipendente conservasse i diritti soggettivi acquisiti!

Questo atteggiamento aziendale poco si sposa con lo slogan **“fare banca per bene”**. (*Ma non è il mantenimento della parola data - e quindi il rispetto delle intese - il primo requisito per essere “per bene”?*)

Sull’argomento torneremo a incalzare l’azienda: nel frattempo **invitiamo i colleghi interessati a non dar corso alle dimissioni online** (chi le avesse presentate solo da breve tempo può revocarle telematicamente entro 7 giorni dall’inoltro), inviando una **comunicazione all’azienda** di cui proponiamo in calce una **bozza**.

Ovviamente sarà nostra cura intervenire anche a tutela dei colleghi che avessero già effettuato il passaggio alle condizioni imposte dall’azienda.

A tale proposito raccomandiamo in generale ai colleghi di rivolgersi sempre al sindacalista di riferimento prima di sottoscrivere qualsiasi testo che venisse loro sottoposto dall’azienda.

Fac-simile comunicazione all’azienda

Con riferimento alla mia richiesta di passaggio alla società presso la quale presto attualmente servizio e alle istruzioni ricevute da codesta rispettabile azienda (istruzioni che configurano tale passaggio non come cessione diretta del contratto, bensì come dimissioni dalla società distaccante e successiva riassunzione presso la società distaccataria), pur ribadendo il mio interesse a passare a libro paga della società, comunico che intendo temporaneamente sospendere gli adempimenti che mi sono stati indicati, in attesa che la questione sia definita tra le Parti che hanno sottoscritto il Protocollo di Intesa Sindacale dell’11 dicembre 2016, ai sensi del quale ho presentato la suddetta richiesta di passaggio infragruppo.

Bergamo, 3 ottobre 2017

**Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Ugl Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI**