

1948-2008 / 60 anni



WEEKLY

RACCOLTA DELLE INFORMATIVE, PROPOSTE ED ACCORDI

Dal 23 al 27 marzo 2009

Foglio per informare e confrontarsi con i lavoratori e le lavoratrici sui temi in discussione.

A cura delle Segreterie FABI

INTESA  SANPAOLO

[www.fabintesasanpaolo.it](http://www.fabintesasanpaolo.it)

email: [segreteria@fabintesasanpaolo.it](mailto:segreteria@fabintesasanpaolo.it)

23 MARZO 2009

## ACCORDO INTESA SANPAOLO GROUP SERVICE...e la fiaba del “pifferaio magico”...

*...La storia si svolge nel 1284 ad Hamelin, in Bassa Sassonia. In quell'anno la città viene invasa dai ratti. Un uomo con un piffero si presenta in città e promette di disinfestarla; il borgomastro acconsente promettendo un adeguato pagamento. Non appena il Pifferaio inizia a suonare, i ratti restano incantati dalla sua musica e si mettono a seguirlo, lasciandosi condurre fino alle acque del fiume Weser, dove muoiono annegati.*

*La gente di Hamelin, ormai liberata dai ratti, decide incautamente di non pagare il Pifferaio. Questi, per vendetta, riprende a suonare mentre gli adulti sono in chiesa, questa volta attirando dietro di sé tutti i bambini della città. Centotrenta bambini lo seguono in campagna, e vengono rinchiusi dal Pifferaio in una caverna. Nella maggior parte delle versioni, non sopravvive nessun bambino,.... (da Wikipedia)*

L'accordo raggiunto offre ai lavoratori ceduti garanzie totali. Totali perché oltre l'assoluta invarianza delle condizioni di lavoro e il mantenimento di tutti i diritti acquisiti, l'accordo garantisce tutti per il futuro. I posti di lavoro non si disperdono, il CCNL del credito è garantito sempre, i medesimi trattamenti vigenti presso Intesa Sanpaolo saranno vigenti presso ISGS, il rientro del personale in caso di operazioni di dismissione societaria (conferimento, cessione, scorporo, etc) anche parziale è certo come il rientro automatico in caso di mutamento delle normative fiscali in tema di IVA infragruppo.

Premesso che le norme di legge prevedono che il sindacato, entro un certo periodo di tempo, possa confrontarsi con il datore di lavoro per giungere ad un accordo che tuteli il lavoratore sulle conseguenze della cessione di ramo d'azienda art. 47 L. 428/90, quindi non è possibile per il sindacato impedire queste decisioni aziendali salvo verificare che non sussista il ramo d'azienda.

Considerato che nel nostro caso il ramo d'azienda è ben definito ed autonomo, perché si è dovuto cedere/trasferire il rapporto di lavoro alla nuova azienda e non si è seguito il “Pifferaio magico” che proponeva il distacco?

Perché:

- il trasferimento/cessione di ramo d'azienda è regolato dalla legge art. 2112 C.C. e art. 47 L.428/90 che sono scritte a tutela del lavoratore per impedire facili pratiche di alleggerimento di costi e personale da parte delle imprese. L'art. 2112 C.C. pone degli obblighi al datore di lavoro, preclude le pratiche fraudolente stabilendo il mantenimento delle condizioni di lavoro, impedisce di esternalizzare attività o espellere uffici e reparti (magari delocalizzandoli all'estero) per garantirsi minori costi;

- l'art. 47 L.428/90 consente di trovare un accordo per tutto ciò che non è garantito dall'art.2112 C.C.;
- per attuare il distacco non sarebbe servito alcun accordo. Le attività sarebbero uscite in una società che essendo priva di contrattazione avrebbe potuto introdurre diversa e meno costosa tipologia contrattuale, cedere lavorazioni, assumere nuovo personale e altro ancora, **trasformando i distaccati in esuberanti**;
- il trasferimento di ramo d'azienda, invece, obbliga il datore di lavoro, cedente e subentrante, a garantire il posto di lavoro e tutti i diritti che ne derivano;
- il distacco sarebbe stata una elusione della norma di legge a rischio e pericolo dei lavoratori, l'art. 2112 C.C. prevede infatti l'obbligo di trasferire il personale "... il rapporto di lavoro continua con l'acquirente".
- Il distacco è temporaneo per legge art. 30 D. lgs.276/2003, la temporaneità la decide l'azienda, anche in modo difforme l'uno dall'altro; il distacco è un istituto individuale le condizioni potrebbero variare da individuo ad individuo, il requisito della temporaneità deve essere mantenuto pena l'illegittimità del distacco;
- il termine del distacco è un elemento di pressione sul lavoratore che, nel nostro caso, sarebbe stato quotidianamente in apprensione, magari indotta da persone senza scrupoli, sul possibile proseguimento ovvero sull' indesiderata ricollocazione non bene definita nel dove e nel come;
- fare un trasferimento di attività senza il personale sarebbe stato illegittimo, il che non vuol dire che questa prassi distorta non avvenga, può esserci il rischio che chiunque ne chieda l'annullamento;
- l'accordo mette nero su bianco l'assoluta invarianza delle condizioni di lavoro, di mansioni, luogo di lavoro e qualifica....
- il distacco avrebbe creato discriminazioni tra lavoratori nel caso in cui, nel tempo, colleghi distaccati su invito aziendale avessero trasferito individualmente il proprio rapporto di lavoro alla società consortile ovvero nel caso di assunzione di nuovo personale direttamente presso la nuova società, la considerazione del capo o della società è maggiore verso il proprio personale rispetto quello precario e temporaneamente distaccato;
- la società distaccante, viceversa, potrebbe avere meno attenzione gestionale verso il personale che mette a disposizione di altro soggetto;
- l'accordo prevede la possibilità di mobilità/trasferimento/rientro a richiesta del lavoratore verso la capogruppo o altra società prescelta, tutti coloro volessero fin d'ora fruire di questa possibilità possono farlo, nessuno è prigioniero di ISGS.

Le righe conclusive dell'accordo stabilendo l'unicità e la non ripetibilità in altri accordi rendono evidente l'effettiva portata delle norme sottoscritte che allo stato non ci risultano comparabili per bontà ad altre fino ad ora sottoscritte nel sistema del credito.

ISGS sarà partecipata da 41 società e banche del gruppo consorziate, l'elenco è parte integrante dell'accordo.

**24 MARZO 2009**

## **FONDO COMIT**

Prosegue il lungo, inevitabile e ampiamente previsto iter giudiziale tra cause e procedura fallimentare del Fondo Comit.

Il Fondo ha depositato, in data 24.2.2009, ha depositato il piano di riparto presso il Tribunale di Milano. La notizia sarà comunicata dai liquidatori a mezzo stampa (Corriere della Sera, Il

Messaggero, La repubblica, Il Sole 24 Ore). Sarà possibile proporre contestazioni a norma dell'art. 213, comma secondo, della Legge Fallimentare, da depositare presso il Tribunale di Milano entro 20 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale che avverrà non prima del 27 aprile prossimo.

Sul sito [www.fondocomit.it](http://www.fondocomit.it) saranno pubblicate tutte le informazioni sull'attività liquidatoria.

Per quanto concerne il contenzioso in essere presso il Tribunale di Milano, l'udienza del 17 febbraio di riunificazione dei procedimenti pendenti a Milano ha interessato solo tre procedimenti, l'udienza è stata rinviata al 19 giugno 2009.

Nella medesima occasione, essendo il Tribunale di Milano competente per i contenziosi conseguenti dal piano di riparto, i legali del Fondo hanno rinunciato ad integrare il contraddittorio verso attivi, pensionati e cessati dopo il 31.12.99, in quanto i medesimi saranno oggetto della comunicazione del Piano di Riparto e potranno proporre contestazione.

Allo stato sono state rigettate 4 cause a Milano, 1 a La Spezia, 2 a Roma queste riguardante l'art. 27 dello Statuto del Fondo.

#### PROSSIMI INCONTRI

MARTEDI' 31 marzo a Torino Presentazione dei risultati di Bilancio con il Consigliere Delegato

MERCOLEDI' 1° aprile incontro con il Direttore Generale sulla riorganizzazione della Banca dei Territori.