



NOTA SUGLI ASPETTI CONTRATTUALI DELLE OPERAZIONI DI CESSIONE

Nell'imminenza dell'ufficializzazione delle filiali che saranno trasferite al [Credit Agricole](#), si riassumono schematicamente alcuni aspetti contrattuali e di legge che riguardano nello specifico i colleghi coinvolti nell'operazione di cessione, rinviando a comunicazioni successive una trattazione più esauriente dell'argomento.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La cessione del ramo d'azienda cui è riconducibile l'operazione in oggetto è regolata dall'art. [2112 del codice civile](#), il quale 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

[L'art. 47 della legge 428 del 29 dicembre 1990](#) stabilisce che quando s'intenda effettuare un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, *l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno **venticinque giorni prima**, alle rispettive rappresentanze sindacali ...*

L'informazione deve riguardare:

- a) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;*
- b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;*
- c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.*

CONTRATTAZIONE AZIENDALE ED INTEGRATIVA

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 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, 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 sarà riconosciuto l'intero premio aziendale per l'esercizio in corso, 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 carenze nelle prestazioni sanitarie solitamente i colleghi interessati manterranno 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 stante le differenti articolazioni che tale ambito contrattuale assume all'interno del nostro gruppo bancario, si rinvia alle specifiche determinazioni che verranno esplicitate negli accordi di cessione.

Nella contrattazione che si svilupperà sarà obiettivo prioritario della Fisac conservare i livelli di contribuzione aziendali acquisiti presso la Banca cedente

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 sopresse 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, 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.

FORMAZIONE

Per quanto ovvio, la formazione dei colleghi necessaria a consentirne la pronta integrazione e valorizzazione professionale è materia richiamata dagli accordi di cessione, con particolare riferimento all'apprendimento delle nuove procedure informatiche in essere presso la Banca cessionaria.

Firenze, 21/06/2010

**Fisac CGIL INTESASANPAOLO
Area Firenze e Casse e Area Toscana Umbria**

Per contattare le Rsa Fisac Cgil in Toscana vedi i seguenti link:

<http://www.fisac.net/intesasanpaolo/doc/rsacarifi.pdf>

<http://www.fisac.net/intesasanpaolo/doc/rsatuf.pdf>