



## SOMMARIO:

La posizione dell'Abi sul rinnovo del CCNL	1-2
Le criticità di Banca Cinque	3
Nuovo venti di guerra sull'articolo 18	4-5
Le iniziative sociali promosse da Spazio Libero	5
I Gestori family 'tuttofare'	6
La mobilità infra-gruppo del dipendente bancario	7

## LA POSIZIONE DELL'ABI SUL RINNOVO DEL CCNL

E' facile prevedere che, dopo un'estate climaticamente incerta, l'imminente autunno porterà alte temperature per il settore bancario italiano. I prossimi appuntamenti configurano snodi decisivi per il definito assetto del comparto: la diffusione degli esiti degli stress test e degli assets quality review, l'impatto sull'economia nazionale del primo programma di LTRO della BCE, che all'asta del 18 settembre ha raccolto adesioni inferiori al previsto, l'accelerazione del processo di convergenza del sistema bancario europeo, i progetti in cantiere per la progressiva riduzione della massa critica di non performing loans che inceppano il circuito creditizio italiano e, sullo sfondo, il rinnovo del CCNL. Nel Gruppo Intesa SanPaolo c'è un piano industriale in via di attuazione, con i progetti di integrazione e di razionalizzazione delle società prodotte, con la costituzione della business unit Capital Light Bank, con il nuovo progetto Banca 5 da implementare e Banca estesa da verificare. In questo quadro complesso la FISAC CGIL, come principale sindacato nazionale, dovrà sorvegliare con attenzione i processi in corso sia a livello macro che di Gruppo orientandoli

verso la piena realizzazione di quegli obiettivi strategici che appartengono al suo DNA; difesa dell'occupazione e tutela del salario. E potrà farlo con successo solo se compatterà la categoria chiamandola a raccolta in questa delicata e decisiva fase.

Punto di snodo fondamentale è il rinnovo del CCNL su cui si scaricano tutte le tensioni del settore e della categoria. Il programma della controparte è ben esemplificato nel documento presentato nell'ultimo incontro del 18 giugno intitolato *'Banche operanti in Italia: il contesto normativo e di riferimento'*. L'elaborato, che costituisce il secondo allegato del dossier predisposto dall'ABI, esamina il peggioramento dal 2007 delle condizioni reddituali delle banche italiane che oggi presentano minori tassi di redditività (ROE) rispetto a quelli dei concorrenti europei, rileva che il sistema bancario non abbia fatto uso degli aiuti di stato cui hanno massicciamente ricorso le banche degli altri partners europei e conclude che *'la condizione reddituale del settore non consente ad oggi spazi per accettare richieste economiche. In relazione a ciò potrebbe determinarsi condizione di netta contrapposizio-*

*ne con la necessità - a suo tempo rappresentata dalle sedi competenti - di un intervento del Governo nella trattativa'*. Insomma il documento si configura quasi come una richiesta di aiuto al Governo per facilitare la chiusura della trattativa in una fase storica difficile per i banchieri.

E per rafforzare l'immagine di parte lesa della crisi degli ultimi anni l'associazione dei banchieri mette in fila tutti i punti di penalizzazione sia fiscali che normativi rispetto alle banche dei principali concorrenti europei. In definitiva, con questo documento l'ABI intende evidenziare che le banche italiane non sono artefici ma vittime della crisi, sono penalizzate da un sistema fiscale che le ha spremute e da un sistema normativo che ne ha ingessato la funzionalità determinando pesanti ritardi rispetto ai partners europei.

Nel suo tentativo di uscire dall'angolo, l'ABI ripropone istanze in ultima analisi anche accettabili (come la riduzione della pressione fiscale, la possibilità di dedurre in un anno anziché cinque le perdite su crediti come avviene in tutti paesi europei, l'esclusione dalla base IRAP del costo del lavoro, la deduzione integrale degli

(SEGUE: LA POSIZIONE DELL'ABI SUL RINNOVO DEL CCNL)

interessi passivi corrispondente alla quota di interessi attivi relativi a finanziamenti alla clientela diretta il che rilancerebbe anche il finanziamento alla clientela privata) con istanze assolutamente discutibili (come l'abrogazione della normativa in materia di antiusura, l'eliminazione del tetto alle commissioni sugli affidamenti e gli sconfinamenti nei contratti di conto corrente e di apertura di credito, la riduzione della aliquota fiscale sui prodotti finanziari di recente portata al 26%, quota assolutamente in linea con la media degli altri paesi europei e di molto inferiore alla tassazione che colpisce i redditi di lavoro, la richiesta di maggiori commissioni per il servizio di tesoreria con aggravio a carico dei contribuenti e delle finanze pubbliche).

Tuttavia, nell'evidenziare l'assenza di aiuti di stato a favore del sistema bancario non si fa alcun cenno al fatto che le banche hanno beneficiato degli interessi e delle plusvalenze sui titoli di stato pubblico italiano acquistati negli ultimi anni o dall'aiuto rappresentato dalla rivalutazione delle quote Bankitalia. E quando si parla di condizioni reddituali che non lasciano spazio ad alcun aumento contrattuale nessun riferimento viene fatto agli elevati compensi del top management che nel 2013 solo per le prime 11 banche italiane sono aumentati del 17% o alle elevate spese per consulenze che solo per le prime 6 banche italiane nel 2013 sono stati pari a circa 500 milioni di euro. Ed infine il riferimento alla crescita delle sofferenze, le cui elevate rettifiche costituiscono il reale motivo del peggioramento delle condizioni reddituali delle banche italiane, è sviluppato senza evidenziare che oltre i 2/3

della relativa esposizione si riferiscono ad affidamenti non deliberati dai direttori di filiale ma da livelli decisionali ben superiori. E soprattutto, nessun richiamo alla circostanza che le banche italiane hanno potuto resistere alla crisi avendo potuto beneficiare in questi ultimi anni di un cost-income molto inferiore a quello dei partners europei per effetto della forte contrazione del costo del lavoro. Né ovviamente alcun riferimento viene sviluppato in relazione ai richiami del Capo del Servizio di Vigilanza della Banca di Italia, Barbagallo, secondo cui sono necessari la modifica e lo svecchiamento dei modelli di governance copporate ed alle raccomandazioni del Governatore della Banca di Italia in materia di divieto di erogazioni di bonus e dividendi per gruppi e banche che chiudono in perdita, che non trovano costante applicazione.

La strategia dell'ABI, emersa anche in occasione dell'ultimo incontro del 18 settembre, è quella di congelare l'ultimo contratto scaduto per rinviare le trattative per gli incrementi salariali alla prossima primavera. Si tratta ovviamente di un approccio inaccettabile anche alla luce dell'impegno più volte assunto dall'ABI di includere nella parte fissa della retribuzione gli elementi distinti della retribuzione e alla luce della giusta rivendicazione di un aumento contrattuale che tenga conto solo del recupero inflazionistico.

La FISAC CGIL e la categoria tutta si dovrà opporsi con decisione ad un'idea di contratto che abbia alla sua base il rilancio del settore mediante la precarizzazione del rapporto di lavoro, la riduzione del salario reale e la crescita della flessibilità selvaggia.



## LE CRITICITA' DEL PROGETTO BANCA CINQUE

Tra i pilastri del nuovo piano industriale 2014-2017 di Intesa Sanpaolo spicca sicuramente il cosiddetto progetto Banca Cinque, che ha cominciato a prendere effettivamente corpo da inizio maggio e riguarda tutte le Banche del gruppo, Banco di Napoli in prima fila. Tale progetto ha come finalità la valorizzazione di quei milioni di clienti che al momento rendono molto poco alla Banca. Clienti con MINT negativo o poco sopra lo zero, magari gli stessi che negli anni passati si è cercato di dirottare verso le Poste e che ora, improvvisamente, sono stati individuati come possibile leva per aumentare i ricavi, considerando che sui costi non è più possibile agire per stessa ammissione del nuovo COO. Il risveglio di questi clienti a bassa redditività e la loro eventuale "promozione" nella fascia di clientela a redditività un po' più alta dovrebbe avvenire proponendo loro cinque tipologie di prodotti: carte di debito, carte di credito, prestiti personali e mutui, PAC e piani previdenziali, polizze. Sono stati creati a questo scopo dei portafogli ad hoc, definiti di "cross selling", con clienti aventi le caratteristiche appena descritte. Tali portafogli sono stati affidati a colleghi ribattezzati ufficiosamente "gestori banca cinque". Si tratta in realtà, nella maggior parte dei casi, di assistenti alla clientela che devono barcamenarsi tra la tradizionale attività di cassa con i ritmi che le sono propri (ritmi che in molte filiali sono ancora piuttosto elevati nonostante la multicanalità), e un'attività di proposizione commerciale su larga scala nei confronti dei clienti base inseriti nel portafoglio. Questa attività deve, secondo la struttura commerciale, seguire un metodo ben preciso: lavorazione delle liste, contatti telefonici con i clienti,

appuntamento in filiale, proposizione dei prodotti del "bouquet" di Banca 5 (praticamente tutti quelli che offre il Gruppo ISP) e finalizzazione della vendita, il tutto da registrare passo dopo passo in ABC per assecondare una pericolosa tendenza al controllo da parte della struttura di coordinamento. L'enfasi posta dall'Azienda sul progetto Banca Cinque rende però a questo punto urgenti almeno due questioni. Da una parte, vista la centralità data a questa iniziativa, bisognerebbe dare agli addetti coinvolti la possibilità di lavorare seriamente e con continuità per la riuscita del progetto: c'è una palese contraddizione tra il martellamento sull'importanza di Banca Cinque e il poco tempo che in molte filiali i gestori-cassieri possono dedicare all'attività commerciale. In molte filiali ciò è dovuto alla cronica carenza di organico, che è la vera questione da risolvere se si vuole far decollare le innovazioni di carattere organizzativo. Dall'altra, si pone una questione formativa urgente: una formazione adeguata è assolutamente necessaria per accompagnare i colleghi in questo percorso nuovo. Insomma, non basta, a parole, definire Banca Cinque il vo-

lano della crescita del Gruppo nei prossimi anni; bisogna, nei fatti, porre le basi perché questo possa avvenire, posto che il progetto abbia effettivamente le potenzialità che chi lo ha ideato gli attribuisce.

Un'altra problematica con cui i lavoratori si devono confrontare nelle ultime settimane è la modifica della Mifid. Dal 28 giugno le riserve dichiarate dai clienti non sono modificabili, se non in pochi casi esplicitamente indicati dalla circolare, dove si specifica il carattere di eccezionalità della variazione. Questa situazione può rendere oggettivamente più difficile il raggiungimento degli obiettivi ed indurre qualche collega troppo zelante a fare o chiedere delle forzature. Comportamento assolutamente da evitare, perché chi lo mette in atto si espone a violazioni di legge, perseguibili dalla magistratura, e a provvedimenti disciplinari. Ribadiamo quella che dovrebbe essere un'ovvietà, ma che, dati i tempi, occorre ripetere. Gli obiettivi vanno raggiunti nel rispetto delle normative aziendali e di legge. Se non ci sono queste condizioni è meglio fermarsi un po' prima, tanto non muore nessuno...



## NUOVI VENTI DI GUERRA SULL'ARTICOLO 18

Ci risiamo....a scadenze cicliche il dibattito sullo smantellamento dell'articolo 18 si ripropone e dopo pochi mesi dall'insediamento dell'esecutivo ecco che il dibattito sulla riforma della normativa del lavoro puntualmente si impantana sul tema della rimozione o sospensione del diritto alla reintegrazione del posto di lavoro in caso di licenziamenti illegittimi almeno per i nuovi contratti. Diciamolo chiaramente: la norma attuale, emendata dalla legge Fornero, non è mai piaciuta al mondo delle imprese ed a Bruxelles; troppa rigida la procedura che impone alle aziende di sottoporsi al vaglio di un giudice nel caso di licenziamenti per motivi economici. La pretesa è di avere le mani slegate nella gestione del personale in modo da rendere il lavoro un fattore produttivo del tutto equivalente agli altri fattori, in modo da rendere pienamente sostituibili uomini e macchine.

Delimitiamo subito il quadro del dibattito; il tema dell'articolo 18 riguarda il caso del licenziamento per motivazioni economiche. Le tesi che richiamano i meriti del testo Fornero per avere lasciato la tutela del reintegro nel caso di licenziamenti disciplinari o discriminatori sono assolutamente risibili: ci mancherebbe altro che un lavoratore licenziamento per motivi di discriminazione politica o per motivi disciplinari infondati non sia immediatamente riassunto!

Nel caso di licenziamento per motivi economici, l'articolo, modificato meno di due anni fa, consente al lavoratore di fare ricorso davanti al giudice del lavoro il quale potrà disporre il reintegro dello stesso nel caso in cui sia dimostrato che le motivazioni economiche alla base del licenziamento siano manifestamente insussistenti. L'idea sarebbe ora quella di eliminare, utilizzando il grimaldello del contratto a tutele crescenti per i neoassunti, il diritto alla reintegrazione nel caso di licenziamenti economici sostituendolo con il pagamento da parte dell'impre-

sa di un'indennità commisurata agli anni di servizio.

Questa proposta è assolutamente inaccettabile perché lesiva di un diritto naturale posto a tutela del lavoro; il licenziamento per motivi economici è valido se i motivi economici (fallimento o dissesto dell'impresa, etc.) sono sussistenti, il licenziamento è dichiarato invalido, con conseguente reintegrazione del lavoratore nel suo posto di lavoro, se il Giudice accerta che i motivi economici sono inesistenti.

Ma questa ovvia impostazione si scontra con gli interessi del capitale finanziario che ricerca occasioni di investimento a costi nulli e, quindi, con la politica monetarista-liberista di Confindustria e della UE che, anche nel mercato del lavoro, vuole intro-

durire una completa deregulation, allineando le legislazioni dei singoli stati membri. La motivazione che viene adotta per giustificare dal punto di vista sociale l'abolizione dell'articolo 18 è che la sua rimozione favorirebbe la crescita occupazionale secondo l'assunto 'meno barriere all'uscita=meno barriere all'entrata'.

Questa impostazione, riproposta negli ultimi anni dai nostri governi, deve essere combattuta con forza soprattutto in nome delle giovani generazioni che si affacciano nel mondo del lavoro. L'idea che la flessibilità del lavoro costituisca un incentivo alla creazione del lavoro è sballata sia dal punto di vista teorico che storico. Le argomentazioni di Keynes, sebbene risalenti al 1936 ed esposte nella sua *Teoria Generale dell'Occupazione, dell'In-*



(SEGUE: NUOVI VENTI DI GUERRA SULL'ARTICOLO 18)

teresse e della Moneta, sono più che mai attuali; l'economista inglese dimostrò che la crescita dell'occupazione non avviene agendo sul lato della riduzione dei salari e dell'introduzione di maggiore flessibilità sul mercato del lavoro, cioè sul lato dell'offerta, ma operando sul lato della domanda, cioè stimolando i consumi, gli investimenti, tramite la crescita delle prospettive di redditività delle imprese e la riduzione del costo del denaro, o ampliando la spesa pubblica.

E' opportuno ricordare che queste idee furono alla base della politica del *new deal* di Roosevelt che traghettarono gli USA fuori dagli effetti disastrosi della 'grande crisi' del '29.

Anche i dati confermano che il progressivo aumento della flessibilità del lavoro non ha mai favorito la crescita occupazionale; ci limitiamo a citare solo il recentissimo lavoro del prof. Riccardo Realfonzo e del dott. Guido Tortorella Esposito (*Gli insuccessi della liberalizzazione del lavoro a termine* del 13.5.2014 pubblicato su MicroMega) secondo cui, sulla base dei dati raccol-

ti per i paesi della zona UE dal 1990 al 2013, all'aumentare della flessibilità nel lavoro a termine, la disoccupazione nell'Eurozona tende generalmente ad aumentare. Si tratta di un risultato che evidentemente nega la tesi tradizionale secondo cui la flessibilità determina più occupazione.

Si è anche detto che la reintegrazione prevista in caso di licenziamento per motivi economici è anomalia solo italiana in Europa; neanche questo è vero. In Gran Bretagna, in Germania e in Francia il reintegro del lavoratore ingiustamente licenziato è previsto e costituisce un deterrente alle scelte discrezionali delle imprese. In Spagna la normativa più libera in materia di lavoro è stata la contropartita offerta nell'ambito del programma di sostegno del paese che ha previsto aiuti finanziari europei per il salvataggio del sistema bancario spagnolo.

Il punto centrale è che il dibattito sull'articolo 18 non è solo ideologico come alcuni vogliono far credere; la difesa del diritto alla reintegrazione del lavoratore nel caso di licenzia-

menti ingiustificati è una norma concreta di diritto di uno Stato civile posta a tutela di un'esistenza dignitosa del lavoratore. All'inverso i tentativi per la sua rimozione promossi rappresentano, in realtà, la punta dell'iceberg di una strategia più ampia che mira alla smantellamento dei diritti dell'individuo per l'introduzione di maggiore flessibilità nel mercato del lavoro. Nel programma per la stesura del Jobs Act si parla, infatti, anche di riformare le norme dello Statuto dei lavoratori che vietano il demansionamento degli addetti e il controllo a distanza degli stessi con impianti audiovisivi e macchinari.

E' compito del Sindacato diffondere il valore di tali norme che costituiscono una conquista sociale di enorme valore da esportare in Europa e nel Mondo ed è compito dei Lavoratori tutti attivarsi con grande passione e coinvolgimento per la sua difesa. Nell'interesse delle attuali e delle prossime generazioni.

## LE INIZIATIVE SOCIALI PROMOSSE DA SPAZIO LIBERO

Il motto dell'Associazione Gomitolo Rosa "Knitta la lana, scalda la vita" sintetizza il cardine della mission del Filo che unisce: infatti, intende concorrere attraverso il lavoro a maglia al benessere di chi è colpito dalla malattia.

L'associazione Gomitolo Rosa collabora con l'Agenzia Lane d'Italia, per promuovere l'utilizzo delle lane autoctone che andrebbero vendute sottocosto per eccesso di disponibilità o distrutte poiché non ritenute idonee al mercato. Grazie all'opera dell'Agenzia si è riusciti a "reinventare" come utilizzare al meglio questo materiale.

Gomitolo Rosa è nato per contribuire a questa azione di recupero,

indirizzandola verso il mondo della salute umana. Attraverso un'opera di sensibilizzazione mirata alla salute umana, in particolare nell'ambito delle patologie oncologiche, offre supporto alle Associazioni, agli Enti ed alle Strutture impegnate in ambito sanitario, sostenendo i progetti che essi promuovono a favore della salute



e del benessere.

L'obiettivo è quello di far nascere anche nella nostra Regione una sede dell'associazione "Il Gomitolo Rosa", associazione che nasce con la finalità di collegare il mondo della lana a quello della salute.

Gli obiettivi dichiarati sono:

- la produzione e diffusione delle lane autoctone;
- la promozione e supporto del volontariato in particolare per le patologie oncologiche;
- diffondere la conoscenza di percorsi formativi utili alla diffusione ed alla promozione dei mestieri d'arte.

Gli interessati all'iniziativa possono contattare la collega Annamaria D'Eboli.

## I GESTORI FAMILY 'TUTTOFARE'

Con il loro lavoro oscuro e silenzioso, non hanno la considerazione di cui godono altre figure professionali ma spesso sono quelli che fanno la differenza in filiale.

Ai gestori family è richiesto di conoscere tutto lo scibile bancario; le loro conoscenze sono state acquisite sul campo per autoformazione, spesso a seguito di tentativi ed errori, davanti a clienti che vorrebbero essere altrove e ti guardano muoverti impacciato tra i potenti mezzi messi a disposizione della banca. I corsi on line non mancano ma si limitano a fornire infarinature che non reggono di fronte al caso pratico.

Frequentemente i family fanno consulenze sui finanziamenti ai cugini personal ma devono sapere anche tutto sugli investimenti e sui prodotti sfornati con continuità dall'Azienda. Rivolgersi all'Help desk in caso di necessità non sempre è risolutivo. Non parliamo dei mutui che da soli richiederebbero specifiche figure professionali con una formazione adeguata.

Da un anno e mezzo sono sommersi da questionari per l'identificazione della clientela, soggetti a continue modifiche ("spiegate" in normative sempre più complicate), ricontrattualizzazioni di contratti di investimento e Mifid da aggiornare

E soprattutto devono combattere quotidianamente con ABC, strumento sicuramente dalle innumerevoli potenzialità, ma estremamente farraginoso in molti casi: l'aver eliminato la vecchia messaggistica per costringere a usarlo, fa diventare un percorso a ostacoli anche la più semplice operazione in caso di anomalie (e non solo). ABC dà la possibilità di inserire promemoria e appuntamenti che potrebbero semplificare il lavoro, se non diventassero essi stessi un gravoso

lavoro, dove non viene rilevato il risultato di un prodotto ma solo l'utilizzo che ne è stato fatto. Insomma concentriamoci sul dito e non guardiamo la

luna!  
Così il gestore viene valutato a seconda di quanti contatti ha inserito ed esitato in ABC mentre stuoli di persone sono pagate per monitorare ma non hanno contezza, ad esempio, del tempo "perso" al telefono con i clienti che chiamano per le questioni più banali, telefonate che anche se non produttive sono impegnative (con Sei OK che ti controlla da quest'altra parte). Qualcuno è accusato persino di trascorrere troppo tempo al telefono con i clienti come se per vendere basta un minuto e una volta venduto qualcosa non bisogna spesso gestire la vendita. Fossimo al Mac Donald quest'accusa avrebbe un senso. Avrebbe un senso contare se uno sportello vende solo cheeseburger o menù completi che rendono di più. Qualche cliente si è scottato con le

patatine fritte, qualcuno ha il fegato talmente ingrossato che non le digerisce più. Ma tutto questo Alice non lo sa!

Se poi aggiungiamo le continue pressioni commerciali per raggiungere budget improponibili abbiamo il quadro completo che assicura al gestore family una felice vita piena di stress, ansie e senso di inadeguatezza. Alla fine di questo sfogo la domanda è sempre quella: quest'azienda mira a costruire valore nel tempo, relazioni sane con i clienti e i collaboratori, o vuole spremere sia gli uni che gli altri come limoni tutti con l'unico immediato obiettivo di assicurare generosi superbonus ai dirigenti?



## LA MOBILITA' INFRAGRUPO DEL DIPENDENTE BANCARIO

Nel presente articolo si tratterà di un argomento ricorrente nei gruppi di società ed invece sovente trascurato dai colleghi nei suoi effetti, che si rileva potenzialmente produttivo di possibili penalizzazioni a danno dei colleghi medesimi; si sta trattando in particolare della mobilità infragruppo.

Nei gruppi societari di rilevanti dimensioni, quale quello al quale apparteniamo, per motivi fiscali, commerciali o altre ragioni, la società capogruppo – nel nostro caso Intesa Sanpaolo SPA –, crea una miriade di banche rete e società prodotte, tutte funzionalmente dipendenti dalla capogruppo stessa ed inquadrate in una sua specifica divisione, ma giuridicamente distinte e ciascuna con una propria soggettività giuridica.

Tale aspetto riveste particolare importanza in quanto normalmente l'azienda dà per scontata la assoluta fungibilità fra tutti i colleghi del Gruppo, a qualsiasi società appartengano – sia essa Capogruppo, Banca Rete ovvero Società Prodotto – ritenendo pacifici ed incontestabili spostamenti e/o trasferimenti promiscui fra diverse Entità Giuridiche, trasmettendo altresì tale convinzione anche ai colleghi nel corso dei colloqui di lavoro.

E' bene, invece, sottolineare che il rapporto di lavoro intercorre solo ed esclusivamente nei confronti delle società del gruppo per la quale si svolge la prestazione lavorativa e che la mobilità in parola è regolata dalla normativa civilistica prevista per la cessione di contratto di cui all'art. 1406 e segg cod. civ. secondo il quale "ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive se queste non sono state ancora eseguite purchè l'altra parte vi consenta".

Dal testo normativo emerge quindi

chiaramente l'assoluta necessità del consenso di tutte le tre parti del rapporto, senza il quale la fattispecie non può giuridicamente perfezionarsi.

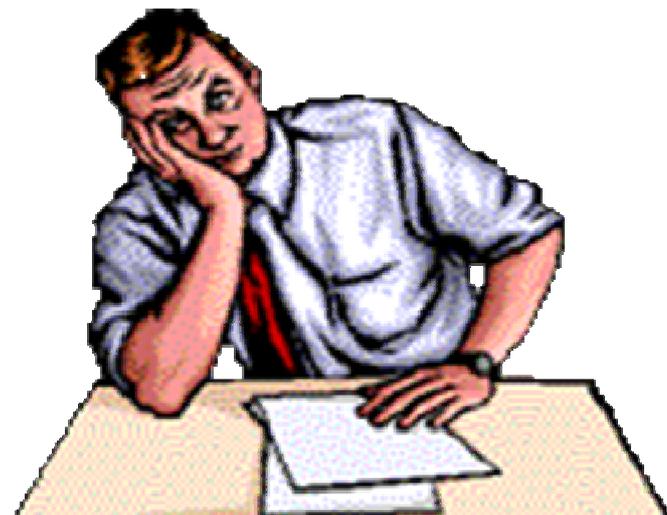
E' evidente, pertanto, che il trasferimento da una società all'altra del gruppo richiede necessariamente ed obbligatoriamente il consenso del collega ceduto, consenso che, peraltro, potrebbe teoricamente avvenire anche in forma tacita ove il collega senza sollevare obiezioni di sorta, cominci a svolgere la propria prestazione presso il nuovo datore di lavoro (si evidenzia, peraltro, che nell'ambito del ns. Gruppo la cessione di contratto avviene a mezzo di sottoscrizione di apposito contratto).

E' quindi estremamente opportuno che il collega al quale sia proposto un "cambio di bandiera" all'interno del Gruppo valuti con estrema attenzione i pro ed i contro di tale scelta, non esitando ad interessare le competenti Strutture sindacali, tenendo in debita considerazione che la sottoscrizione di una cessione del contratto di lavoro rappresenta una scelta libera ed autonoma del collega, che non è in alcun modo obbligato a motivare le

proprie determinazioni.

Non solo, ma proprio in quanto libera e volontaria, tale scelta, ove non attentamente valutata, potrebbe causare pregiudizi al collega ed anzi potrebbe essere capziosamente utilizzata dall'azienda per sanare proprie criticità nella gestione del personale. Si pensi in particolare al dipendente che ha subito demansionamenti e/o altre situazioni poco chiare ed al quale l'azienda proponga un trasferimento infragruppo; ebbene la libera e consapevole accettazione del trasferimento e della relativa cessione di contratto, comportando la prosecuzione del rapporto di lavoro – con il medesimo contenuto di cui all'ultima prestazione eseguita –, produrrebbero di fatto la rinuncia del dipendente a fare valere le criticità subite e la totale sanatoria delle eventuali condotte illegittime da parte dell'azienda, in conseguenza della – ripetesi – libera e non forzata scelta del dipendente.





## REDAZIONE DI SPAZIO LIBERO

- Giorgio Campo
- Antonio Coppola
- Annamaria D'Eboli
- Mario De Marinis
- Giuseppe De Stefano
- Vincenzo Di Vita
- Amedeo Frezza
- Raffaele Meo
- Stefano Pagano.



*Difendi i tuoi diritti  
Iscriviti alla FISAC/CGIL  
Più forza al Sindacato,  
Più tutele ai lavoratori*

*In questo numero articoli dei colleghi Maria Perdichizzi e Mario Camaggio*

**Puoi leggerci anche su: [www.fisac.net](http://www.fisac.net)**

**Per contatti ed inviare contributi la nostra e-mail è: [giornalinofisacbdn@libero.it](mailto:giornalinofisacbdn@libero.it)**

*Questo numero va in stampa alle ore 15 del giorno 22 settembre 2014*