

dal sito [Fisac Intesa Sanpaolo](#)

26 novembre 2020

---

Si è tenuto martedì, 24 novembre, il secondo incontro sulla cessione di rami d'azienda da UBI, UBIS e Intesa Sanpaolo a BPER.

Si è trattato nei fatti della prima vera occasione di confronto con le controparti, dopo la presentazione della lettera informativa di avvio della procedura, avvenuta lo scorso 13 novembre.

Come FISAC CGIL abbiamo richiesto all'azienda di precisare meglio i criteri che hanno portato alla individuazione del ramo d'azienda, in quanto i dati riportati nell'informativa sono risultati insufficienti.

A nostro giudizio non risultano condivisibili alcuni criteri che hanno determinato l'inserimento o l'esclusione dal perimetro della cessione di un numero significativo di dipendenti con conseguenze diverse a seconda della platea: colleghe/i in regime di distacco, lavoratrici in maternità, dipendenti "lungo-assenti" per gravi motivi personali e familiari, componenti del nucleo sostituzioni, persone che fanno parte dei "team" da cedere.

A fronte delle ripetute richieste di spiegazione che abbiamo avanzato come FISAC CGIL, l'azienda ha sostanzialmente affermato che la definizione del perimetro viene stabilita fra cedente e acquirente, in base alla previsione dell'art. 2112 del Codice Civile. Nella individuazione delle persone interessate o meno dalla cessione l'azienda ha dichiarato di aver fatto ricorso a criteri oggettivi, sulla base della assegnazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla filiale/ufficio di pertinenza.

Per parte nostra osserviamo che tale oggettività non è sinonimo di correttezza e per qualche criterio manifestiamo riserve; per esempio il caso in cui è stata considerata come unità operativa di pertinenza – utile a determinare la cessione o meno – quella a cui si è stati assegnati esclusivamente per questioni amministrative e non a seguito di un formale trasferimento, disciplinato da norme di legge e di contratto (vedi personale in maternità).

Nei prossimi giorni svolgeremo ulteriori approfondimenti in merito, anche di natura legale, e anche per verificare che le situazioni individuali che verranno a crearsi per l'impostazione unilateralmente adottata dall'azienda siano rispettose dei diritti individuali sanciti da norme di legge e di contratto.

Nel merito del confronto che si aprirà sulle tutele in capo ai dipendenti coinvolti i nostri obiettivi saranno:

- la salvaguardia occupazionale per tutte le 5.107 persone cedute anche dopo il loro ingresso in BPER e salvaguardia dei complessivi livelli occupazionali del gruppo BPER affinché l'aumento del personale resti effettivo;
- tutele in materia di mobilità territoriale e professionale per tutti i dipendenti coinvolti,
- garanzia di adeguati processi formativi e piena valorizzazione delle professionalità acquisite,
- rispetto dei diritti e delle tutele individuali, di cui sono portatori tutti le lavoratrici e i lavoratori ceduti.

Nel corso dell'incontro le aziende, BPER in particolare, hanno dichiarato l'auspicio di "poter gestire in modo positivo la fase di cambiamento che vivranno i colleghi coinvolti": pensiamo che questo sarà possibile unicamente a fronte di un accordo collettivo che assicuri le dovute garanzie su tutte le materie in discussione.

