

BNL: verso la rottura definitiva



COMUNICATO STAMPA

BANCHE: BNL, SINDACATI VERSO LA ROTTURA DEFINITIVA

Le segreterie nazionali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin contro la cessione dei lavoratori:

«Senza una inversione di rotta radicale, la procedura si chiuderà senza accordi, continueranno le vertenze e si darà avvio alla stagione delle cause»

Roma, 16 febbraio 2022.

«Dopo cinque giorni di inutili riflessioni, l'azienda si è ripresentata al tavolo delle trattative con lo stesso provocatorio atteggiamento che ha tenuto fin dall'inizio di questa incresciosa vicenda, proponendo ancora una volta al sindacato il superamento, se non la violazione, di norme, di leggi e di contratto, finalizzato a mascherare con un fittizio distacco quella che resta una cessione di lavoratori sempre osteggiata dal sindacato, che ha cercato in tutti i modi di trovare una soluzione alternativa alla cessione dei lavoratori: strada possibile attraverso l'uso di un distacco reale che avrebbe consentito la realizzazione della partnership mantenendo i lavoratori all'interno del perimetro aziendale. Si va, pertanto, verso la rottura definitiva».

Lo scrivono in un comunitario unitario le segreterie nazionali di Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin. «Ma l'unico vero scopo per Bnl è snaturare del tutto l'istituto del distacco al fine di impedire o depotenziare le legittime azioni legali dei lavoratori espulsi dal gruppo. Azioni legali che, con questo atteggiamento di Bnl, una volta di più appaiono inevitabili e che oltre a Bnl, impatteranno fortemente su Accenture» continuano i sindacati.

«La volontà di ricorrere all'articolo 8 del decreto "Sacconi" con l'applicazione, per la prima volta nel settore, dei contratti di prossimità, rende evidente il malcelato fine di Bnl. Il rifiuto, inoltre, di parlare di un riconoscimento al personale per i sacrifici di tanti anni, un piano industriale mai condiviso che impatta pesantemente sul lavoro, il tentativo di impedire il ricorso alle vie legali anche per i lavoratori dell'IT ceduti a Capgemini, stanno mettendo una autentica pietra tombale ad una trattativa che, fin dall'inizio, è stata motivo di scontro sul piano dell'impatto economico, organizzativo, commerciale, e, da parte aziendale, anche ideologico e culturale. Il sindacato non può che rispedire ancora una volta al mittente tutta l'operazione ritenendola irricevibile e offensiva per i lavoratori di BNL e di tutto il settore. Senza una inversione di rotta radicale, la procedura si chiuderà senza accordi, continueranno le vertenze e si darà avvio alla stagione delle cause, non solo in Bnl ma anche in tutte le aziende coinvolte» osservano Fabi, First Cisl, Fisac Cgil, Uilca e Unisin.

BCC: firmati accordi sulle

agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali

x	x	x	x	x
---	---	---	---	---

FIRMATI GLI ACCORDI SULLE AGIBILITA' SINDACALI E SUGLI ASSETTI CONTRATTUALI

Il lungo e complesso percorso di confronto con Federcasse sviluppato negli ultimi 5 mesi è finalmente addivenuto ad una positiva e coerente conclusione con la sottoscrizione nella notte del 13 maggio degli accordi sulle agibilità sindacali e sugli assetti contrattuali.

Le Organizzazioni Sindacali ritenevano assolutamente indispensabile e imprescindibile riformare complessivamente il protocollo delle relazioni sindacali di categoria rendendolo aderente allo spirito del rinnovato scenario scaturito dalla riforma del Credito Cooperativo.

Il dato politico essenziale rinveniente dai due accordi è che le Parti hanno ora a disposizione strumenti e misure per governare il confronto a livello nazionale sul rinnovo dei patti di lavoro a partire dal CCNL scaduto il 31.12.2019, e parimenti modalità di interventi e livelli di interlocuzione per sviluppare il confronto nei Gruppi Cooperativi Bancari per il processo di riorganizzazione dettato dai piani industriali.

In sintesi i due accordi:

- L'accordo sulle AGIBILITA' SINDACALI definisce la materia dei distacchi e dei permessi per lo svolgimento dell'attività sindacale riferendolo ai vari livelli di negoziazione: nazionale, di gruppo, locale e aziendale; confermata inoltre la normativa per la

costituzione delle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Con l'accordo vengono inoltre definite le norme sulle assemblee del personale, con la possibilità di svolgimento delle stesse, in via sperimentale fino al 31.12.2021, anche in modalità videoconferenza.

- L'accordo sugli **ASSETTI CONTRATTUALI** individua il perimetro delle nuove relazioni sindacali in relazione ai mutati scenari di settore, che vedono i Gruppi Bancari cooperativi come soggetti negoziali per la contrattazione di secondo livello. Per quanto riguarda il **PDR**, viene confermato per il 2021 il meccanismo in vigore su dati 2020, mentre per gli anni successivi la materia verrà definita all'interno della contrattazione di Gruppo. Rimane il mantenimento della contrattazione di prossimità per il **welfare** e per la **formazione identitaria**, e il mantenimento dell'operatività degli Enti bilaterali costituiti dalle Federazioni a livello locale. Le procedure di confronto su **orari di lavoro, distacchi, prevenzione dei conflitti collettivi** di cui all'art. 22 saranno in capo alle Capogruppo e vengono allungati i tempi a disposizione per la durata massima delle procedure, salvo le proroghe che si renderanno necessarie.
- Per la loro rilevanza, le materie della **mobilità** e dell'**inquadramento del Personale** verranno compiutamente trattate nel prossimo rinnovo contrattuale come punti nodali della normativa di settore, come richiesto dalle Organizzazioni Sindacali.

Le Segreterie Nazionali e i Coordinamenti di Gruppo a conclusione di questo percorso di serrato confronto a livello nazionale possono finalmente procedere alla definizione e stesura della piattaforma di rinnovo del Contratto Nazionale a presidio delle tutele normative e delle doverose risposte in termini di adeguamento

economico degli stipendi.

Roma, 13/05/2021

**LE SEGRETERIE NAZIONALI
I COORDINAMENTI DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO
FABI FIRST/CISL FISAC/CGIL UILCA**

Trasferimento, trasferta, distacco

Il datore di lavoro può spostare il lavoratore dal luogo di lavoro originario solo in presenza di precise condizioni di legge; ecco tutta la disciplina prevista dalla legge in questi casi.

Il luogo in cui il dipendente deve eseguire la propria prestazione lavorativa viene stabilito all'atto dell'assunzione e può essere individuato **in un punto fisso** (come la sede dell'azienda o dell'unità produttiva cui il lavoratore è assegnato) oppure essere identificato con un **ambito territoriale** (come la zona assegnata nel caso del venditore o piazzista) o ancora **non essere predeterminabile** per particolari tipi di attività (come nel caso dei trasfertisti tenuti per contratto ad espletare la propria attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi).

Durante lo svolgimento del rapporto, il luogo di lavoro inizialmente stabilito può essere **variato** dal datore di lavoro, con le limitazioni stabilite dalla legge e dai contratti collettivi.

Ciò avviene in caso di:

- trasferimento
- trasferta
- distacco.

Vediamo singolarmente tali ipotesi.

IL TRASFERIMENTO INDIVIDUALE

La legge stabilisce che il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva a un'altra se non per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Si deve trattare di un trasferimento tra **unità produttive** della stessa azienda.

Pertanto, i trasferimenti all'interno della **medesima unità produttiva** non dovrebbero necessariamente essere giustificati da esigenze tecniche, organizzative e produttive. Ma, in alcune sentenze, la giurisprudenza ha sottolineato che, per tutelare il lavoratore dai disagi personali e professionali conseguenti a modifiche del luogo di lavoro senza ragioni valide, la tutela predetta si applica anche nel caso di spostamento della sede di lavoro all'interno della stessa unità produttiva.

Forma e motivazione

Il trasferimento potrebbe essere disposto anche oralmente, ma i contratti collettivi prevedono di norma la forma scritta (proprio per provare le ragioni tecniche, organizzative e produttive sottese al trasferimento e alla scelta del lavoratore da trasferire).

Ad ogni buon conto, salva diversa indicazione del contratto collettivo, il datore di lavoro non deve necessariamente indicare, nell'atto di trasferimento, le **ragioni** tecniche, organizzative e produttive poste a fondamento del trasferimento stesso.

L'obbligo di indicare tali ragioni, infatti, scatta **solo se il lavoratore ne faccia richiesta**. Il datore, in tal caso, deve fornire tali chiarimenti entro 5 giorni dalla richiesta: se non lo fa, il trasferimento diventa **inefficace**.

La mancata richiesta dei motivi da parte del lavoratore, peraltro, non equivale ad acquiescenza al trasferimento e non impedisce, dunque, a questi di contestare in giudizio l'**illegittimità del trasferimento** stesso, fermo restando che nell'un caso come nell'altro, spetterà al datore di lavoro l'onere di provare in giudizio le ragioni giustificatrici del trasferimento.

Limiti previsti dalla legge

La legge prevede dei limiti al potere del datore di trasferimento:

1. Il lavoratore handicappato maggiorenne ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di servizio più vicina al proprio domicilio.
2. Il lavoratore che **assiste un soggetto handicappato** in situazione di gravità non ricoverato a tempo pieno (coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti) ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere.

In entrambi i casi i lavoratori in questione non possono essere trasferiti ad altra sede senza il loro consenso.

3. Il trasferimento dei dirigenti delle **Rappresentanze sindacali aziendali** da un'unità produttiva a un'altra non può essere disposto senza il preventivo nulla osta delle organizzazioni sindacali di appartenenza. Il divieto perdura sino alla fine dell'anno in cui è cessato il mandato.

L'intento del legislatore è evidentemente quello di tutelare il rappresentante sindacale dalla eventualità che il datore di lavoro possa, a scopo discriminatorio, allontanarlo dalla unità produttiva che lo ha espresso.

4. Il lavoratore eletto amministratore di un ente locale non può essere trasferito se non con il suo consenso.

Il lavoratore può chiedere di essere avvicinato al luogo in cui il mandato viene svolto: in tal caso il datore di lavoro deve esaminare la domanda di trasferimento con criteri di priorità.

Decadenza per l'impugnazione del trasferimento

Per quanto riguarda la decadenza per l'impugnazione del trasferimento, si applicano le stesse norme previste per l'impugnazione del **licenziamento**.

Trasferimento collettivo

Il trasferimento collettivo coinvolge **interessi più generali** rispetto a quelli implicati in un trasferimento individuale. In particolare il trasferimento collettivo si distingue da quello individuale in quanto esso riguarda una **collettività di lavoratori** considerati non in modo individuale, ma quali componenti di una unità produttiva o di una parte di essa. Per i singoli lavoratori trasferiti resta ferma la possibilità, anche dopo l'effettuazione dell'esame in sede sindacale in ordine alla ricorrenza delle ragioni giustificatrici del trasferimento, di **impugnare** il provvedimento di trasferimento al fine di ottenere una verifica giudiziale circa la sussistenza delle esigenze tecniche, organizzative e produttive richieste dalla legge.

TRASFERTA E "TRASFERTISTI"

Anche la trasferta implica un mutamento del luogo in cui il lavoratore è tenuto a prestare l'attività dedotta nel contratto di lavoro.

Tuttavia, mentre nel caso di trasferimento il mutamento del luogo di lavoro è definitivo, nel caso della trasferta tale mutamento è **provvisorio**.

In sostanza il datore di lavoro, nell'ambito dei poteri di organizzazione dei fattori della produzione che gli competono, a fronte di sopravvenute esigenze di carattere transitorio e contingente, può modificare **temporaneamente e provvisoriamente il luogo di lavoro**.

Venute meno le esigenze che avevano determinato l'invio in trasferta del lavoratore questi rientrerà al precedente luogo di lavoro.

Lavoratori "trasfertisti"

I cosiddetti "trasfertisti" sono invece quei lavoratori tenuti per contratto all'espletamento dell'attività lavorativa in **luoghi sempre variabili e diversi**.

Le indennità e le maggiorazioni retributive spettanti a questi lavoratori concorrono a formare il reddito nella misura del 50%, anche se vengono corrisposte con carattere di continuità. Per la qualificazione della fattispecie è necessario che la normale attività lavorativa si svolga contrattualmente al di fuori di una sede di lavoro.

IL DISTACCO

Nel caso di distacco (o **comando**), invece, non si ha un mutamento del luogo di lavoro, ma piuttosto si ha che il titolare del rapporto distacca il suo dipendente presso **un'altra azienda** che lo inserisce nella propria organizzazione e ne utilizza le prestazioni lavorative.

Si ha quindi distacco quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone **in via temporanea** uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa (il distacco può riguardare anche dipendenti assunti a termine). L'originario datore di lavoro rimane responsabile del **trattamento economico e normativo** a favore del lavoratore e a

suo carico permangono gli obblighi relativi alle assicurazioni sociali.

Il distacco che comporti un **mutamento di mansioni** deve avvenire con il **consenso** del lavoratore.

Quando il distacco comporti un trasferimento a un'unità produttiva sita a **più di 50 Km di distanza** da quella cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

L'interesse alla base del distacco può coincidere con **qualsiasi interesse produttivo** dell'imprenditore distaccante diverso, ovviamente, da quello della mera somministrazione di manodopera.

Distacco in situazione di crisi aziendale

Al fine di evitare riduzioni di personale in situazioni di **crisi aziendale**, gli accordi sindacali possono regolamentare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa in crisi a un'altra per una durata temporanea.

Secondo il Ministero del lavoro, il distacco può essere applicato al fine di evitare il ricorso sia alla cassa integrazione straordinaria che a licenziamenti collettivi.

Fonte: La legge per tutti