



INFORMATIVA SINDACALE - ASSEMBLEA DEL PERSONALE 23 12 2008
QUESTIONE DISTACCHI

Premetto, innanzitutto, che ho proposto questa Assemblea non per creare allarmismo fine a se stesso, ma per rendervi consapevoli dell'incombente pericolo che può pregiudicare le vostre condizioni lavorative e la stabilità stessa del vostro posto di lavoro, affinché siate preparati ad aderire alle iniziative sindacali che saranno poste in essere per fronteggiare le eventuali inadempienze aziendali.

Secondo le consuetudini che caratterizzano le attuali relazioni sindacali, sarà infatti ricercato un accordo con la forza della ragione e della persuasione; ma in mancanza di adeguata rispondenza della controparte, occorre ricorrere inevitabilmente all'antica ragione della forza! Vale a dire attivando l'antica arma dello sciopero, grazie a cui i lavoratori hanno conquistato i diritti a tutela delle dignità e delle loro condizioni di lavoro, diritti sanciti specialmente dallo Statuto dei lavoratori, la legge n. 300 del 1970, che a mio avviso ha segnato nel mondo del lavoro lo spartiacque tra il medioevo e la civiltà. Prima di allora si era sudditi poi si è divenuti cittadini, con pari dignità.

Ricordo che la nostra BPI si è aggregata con l'acquirente Veneto Banca Holding, non si è incorporata; quindi abbiamo potuto chiedere come condizione primaria al sostegno di tale aggregazione il rinnovo del nostro CIA, che ha permesso di salvaguardare tutte le tutele e le storiche acquisizioni, prima fra tutte l'accordo sui trasferimenti, ottenute nel corso della ultradecennale attività sindacale.

Essendo il nostro CIA tra i più avanzati dal punto di vista delle tutele, rivendichiamo la **contrattazione aziendale** anziché di gruppo, per non perdere le vantaggiose condizioni normative ed economiche di cui è portatore. Inoltre, come Fiba Cisl, abbiamo rivendicato il diritto di trattare e confrontarci solo in sede aziendale su tutte le materie contrattuali, ivi compresi i distacchi.

Vengo ora ai fatti. Proprio sulla questione distacchi l'Azienda sembra non voglia rispettare i patti! "**Pacta sunt servanda**". I distacchi sono attualmente regolati dall'Accordo Quadro del Gruppo VB del 29 giugno 2007, o, meglio, da quella che definirei "cornice senza dipinto".

Essi hanno perciò fatto parte, con la denominazione di distacchi "**funzionali**", cioè **senza trasferimento**, degli accordi alla base dell'aggregazione nel gruppo Veneto Banca.

Proprio il nostro Accordo sui Trasferimenti, ha influito sulla scelta della Capogruppo VB di ripartire i servizi della Holding su due sedi, mantenendo una sede a Verbania e **dando così la possibilità** – attraverso, appunto, il **distacco funzionale, cioè senza trasferimento** – **di mantenere la stessa sede di lavoro ai colleghi della Direzione Generale della BPI.**

I colleghi in distacco, come prevedono il Contratto Nazionale e la normativa di riferimento, sono dipendenti della banca distaccataria, cioè della BPI. Il citato Accordo Quadro del 20 giugno 2007 non prevede purtroppo niente di più al riguardo. Solo con un accordo aziendale mirato, come quello (qui allegato) che avete già approvato nel corso della precedente Assemblea per il rinnovo del CIA, si può ottenere una normativa più tutelante per i circa 218 dipendenti interessati, non credo con l'Accordo del Gruppo.

Ora l'azienda intende prorogare i distacchi, che sono prorogabili annualmente ai sensi dall'art. 8 dell'accordo quadro, sino al 31.12.2009, cioè sino alla scadenza dello stesso, però trattandoli non più come distacchi di tipo funzionale, senza trasferimento, ma assoggettandoli a trasferimento!!!

L'Azienda in occasione dell'incontro del 17 dicembre scorso ha annunciato l'intenzione di trasferire alcuni servizi della Holding da Verbania a Montebelluna. Ma la novità sorprendente è che con essi, quasi fossero dei mobili a corredo, l'Azienda intenderebbe trasferire anche una ventina circa di colleghi addetti a quei servizi! E ciò in spregio ai distacchi "funzionali", senza trasferimento, a suo tempo concordati.

Ed ecco, dunque, il pericolo di cui ho fatto cenno in premessa: il ricorso ai distacchi eludendo la norma a tutela dei trasferimenti, esercitando a tutti gli effetti dei trasferimenti surrettizi!

L'art. 30 del D.Lgs N. 276 del 2003 definisce il distacco come la fattispecie mediante la quale "*il datore di lavoro pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa*".

Ma se da funzionali, cioè senza trasferimento, come i distacchi disciplinati dall'art. 8 dell'accordo quadro, essi vengono attuati in modo da comportare **anche un trasferimento**, è necessario che i colleghi interessati possano beneficiare **anche delle tutele previste in materia di trasferimenti sia dal CCNL, sia, soprattutto, dal nostro CIA**, che al riguardo è molto preciso.

Lo stesso accordo quadro, prevede all'art.6, alla voce "**Mobilità Territoriale**", che in tal caso le aziende mantengano i rispettivi accordi aziendali, tempo per tempo vigenti.

Con la precedente Assemblea del 12 dicembre avete approvato la Piattaforma per il rinnovo del CIA, ivi compreso l'Accordo sui Distacchi, che intendevamo, almeno come FIBA CISL, contrattare in Azienda e non come gruppo. Infatti la suddetta proposta di Accordo sui distacchi riteniamo che costituisca, insieme all'accordo sui trasferimenti, **un binomio inscindibile del nostro CIA. In Veneto Banca non esiste infatti alcun accordo che tuteli la materia.**

L'Azienda, come temevamo, si è rifiutata di sottoscrivere un accordo aziendale, cioè solo con il sindacato aziendale, ma si è resa disponibile, forse fin troppo, per un accordo di gruppo, contando in tal modo di poter strappare un accordo più favorevole alla stessa, non essendo previste, a livello di gruppo, le tutele invece garantite dal nostro CIA.

E'pur vero che come sindacato abbiamo chiesto di non attuare i distacchi con trasferimento prima di avere sottoscritto un eventuale accordo.

Ho ragione di credere che se l'azienda aspetta tale Accordo, è perché sa che corre il rischio di contenziosi giudiziari procedendo in mancanza dello stesso.

Propongo pertanto di riservarci di diffidare l'Azienda ad attuare distacchi senza riconoscere le tutele previste dai trasferimenti, sia a livello nazionale che aziendale.

Ricordo che eludendo le tutele speciali previste dal nostro CIA, si elude anche il diritto di volontarietà conquistato a livello nazionale; infatti il CCNL condiziona il trasferimento alla volontarietà.

Per i lavoratori che abbiano compiuto 45 anni di età e 22 di servizio, oltre i 30 chilometri sino alle 3 aree professionali, oltre i 50 per i quadri direttivi di 1 e 2 livello.

Già lo stesso Accordo Quadro disciplina all'art. 9, alla voce "**Mobilità temporanea Integrazione di Gruppo**", precisi rimborsi nella fattispecie: spese pernottamento, viaggio, rimborso vitto o diaria, flessibilità di orario.

Noi abbiamo richiesto con le migliori intenzioni un nuovo accordo ma credo che, in buona sostanza, l'azienda necessiti certamente di un accordo, ma dove in qualche modo si disgiunga il distacco dal trasferimento, al fine di poter eludere le tutele previste dall'accordo sui trasferimenti.

Pertanto, affinché non si incorra, con l'eventuale nuovo Accordo, nel rischio di legittimare l'Azienda ad attuare i distacchi ignorando le tutele sui trasferimenti, è necessario invece confermare e dare certezza a questo diritto, prevedendo nel relativo articolato la seguente, espressa indicazione: "**Ferme restando le tutele previste in materia di trasferimento dai rispettivi accordi aziendali e dal contratto nazionale**".

Non solo la FIBA CISL, ma tutte le OO.SS.BPI non avvaloreranno un accordo che possa in qualche modo aprire una breccia nell'argine rappresentato dall'accordo esistente sulla tutela dei trasferimenti, altrimenti i collegi distaccati e trasferiti aumenteranno!

Non si tratta soltanto di dare solidarietà ai 20 colleghi della Holding che corrono il rischio di essere trasferiti oggi! Ma è in gioco la possibilità che l'azienda possa attuare in futuro la stessa iniziativa, innescando un pericoloso processo che potrebbe coinvolgere chiunque, anche i colleghi della rete.

Pertanto ribadiamo l'impegno di non firmare alcun accordo senza averlo sottoposto al Vostro giudizio con una prossima Assemblea.

Se l'accordo di gruppo programmato per il 13 e 14 gennaio p.v. si dimostrerà inaccettabile, torneremo a rivendicarlo a latere del CIA. In tal modo non partiremo dal nulla, ma dalle solide fondamenta delle tutele sulla mobilità ivi già conquistate.

In Veneto Banca i sindacalisti non mi risulta intendano attivare azioni vertenziali per sostenere un tale accordo; risulta infatti desueto, nella loro realtà, il ricorso vertenziale.

Noi abbiamo conquistato anche un importante "**Accordo Aziendale in materia di occupazione e mobilità**" in sede di conciliazione presso l'ABI, prima proclamando lo sciopero e poi revocandolo in cambio dell'acquisizione delle tutele richieste!

Non dobbiamo quindi assolutamente cedere, ma dobbiamo lottare per salvaguardare le tutele conquistate, pur consapevoli che nessuna conquista è definitiva. **Il vento** – citando Seneca – **non si ferma con le mani!!!**.

Se avremo il vostro sostegno a mio avviso, anche con un'eventuale mobilitazione, potremo salvaguardare le stabili condizioni di lavoro conquistate nel corso della nostra storia contrattuale.

Per concludere ripeto una nota personale, dopo una scelta di vita al servizio dei bancari.

La piattaforma che avete approvato per il rinnovo del CIA sarà per me l'ultima; nel luglio 2010 andrò infatti in pensione. Mi piacerebbe lasciarvi con un contratto che vi tuteli al meglio nell'ambito del gruppo di proprietà della Holding Veneto Banca. Come sapete ho sostenuto in modo determinante l'accordo sui trasferimenti, tant'è che un capo del personale – con mia grande soddisfazione – l'aveva denominato con il mio nome. Continuerò perciò ad adoperarmi, per quanto possibi-

le, affinché non si attuino questi trasferimenti surrettizi, mascherati da distacchi ! Anche per non vedere vanificati i frutti del mio lungo lavoro sindacale.

Grazie per l'attenzione,

Verbania 23 dicembre 2008

Camillo Cavanna – Segretario FIBA CISL BPI

Allegato.

Proposta approvata dall'unanimità dei colleghi che hanno partecipato alle Assemblee per l'approvazione della Piattaforma per il rinnovo del CIA BPI.

PROPOSTA SUI DISTACCHI

La determinazione della sede lavorativa deve rappresentare, per ogni risorsa che si trovi in regime di “distacco”, una condizione essenziale agli effetti della possibilità di fruire delle previste garanzie che regolamentano il trasferimento da una sede all'altra. La sede lavorativa, inoltre, rileva anche ai fini dell'applicazione dell'Accordo sui trasferimenti.

Con specifico riferimento al personale BPI distaccato in Holding presso gli uffici di Verbania, occorre che gli interessati, in caso di cambiamento di sede anche funzionale o di mansione e/o sopraggiunte modifiche organizzative, abbiano la possibilità di optare tra il rientro negli uffici della Direzione Centrale di BPI, o la collocazione presso una delle Filiali situate nel territorio di residenza, o di essere ricollocati presso altro ufficio di Holding di Verbania.

Nel caso di cessione di uffici da BPI alla Holding di Veneto Banca, o trasferimento tra uffici di Holding, la nuova sede di lavoro dovrà essere comunque garantita in Verbania Intra.

L'eventuale consensuale passaggio del dipendente alle dirette dipendenze della società distaccataria, nonché gli eventuali passaggi infragruppo, avranno luogo nel rispetto di quanto disposto dall'art. 1406 c.c. e con le tutele previste dall'art. 2112 c.c (Mantenimento dei diritti del lavoratore in caso di trasferimento d'azienda) e all'art.2103 c.c.(Prestazione del lavoro).

Parimenti, nel caso di tensioni occupazionali seguenti a perdita di controllo dell'azienda da parte del proprietario; vendita o cessione; crisi aziendale; processi di trasformazione, ristrutturazione o riorganizzazione; messa in liquidazione conseguente a cessione di rami d'azienda; scorpori, il personale oggetto dell'eventuale cessione di contratto deve avere il diritto all'immediato ripristino del rapporto di lavoro con Banca Popolare di Intra Spa nell'originaria sede di provenienza o, compatibilmente con le esigenze organizzative, in unità operativa situata nell'ambito territoriale più vicino alla stessa.

Le suddette garanzie varranno anche se le tensioni occupazionali dovessero verificarsi nei cinque anni successivi all'evento di vendita, cessione, scorporo.

Sia il “distaccato” che il “ceduto”, stante il presupposto della volontarietà, godranno delle condizioni economiche più favorevoli previste dal CIA BPI (contributo fondo pensione, assicurazioni etc. etc.).

Ferma restando, in ogni caso, la previsione riguardante la tutela della professionalità acquisita, già riportata in calce al capitolo dei “percorsi professionali”.