

SECONDO INCONTRO CESSIONE RAMI D'AZIENDA

Oggi 24 novembre, alla presenza delle Segreterie Nazionali e delle Delegazioni di gruppo, si è svolto il secondo incontro della procedura di cessione di rami d'azienda **tra Intesa Sanpaolo, UBI e BPER. L'operazione di cessione, che interessa complessivamente 5.107 lavoratrici e lavoratori provenienti dai perimetri UBI (4.812) e ISP (295)** e destinati all'ingresso nel "mondo" BPER, richiede un adeguato presidio dei processi, che garantisca, ad un tempo, efficacia, efficienza operativa e, come dichiarato da controparte, pace sociale.



Tale equilibrata sintesi può avvenire solo dopo un positivo confronto sindacale che definisca un soddisfacente accordo collettivo.

L'informativa aziendale, che **esclude tensioni occupazionali**, è stata integrata a cura delle parti aziendali che, **su richieste del tavolo sindacale**, hanno fornito alcuni ragguagli e chiarimenti **precisando i criteri d'individuazione del ramo di azienda oggetto di cessione**. Al riguardo, è stato affermato che **la scelta aziendale** è stata ispirata dall'esigenza di assicurare oggettività, utilizzando criteri omogenei e uniformi, nella definizione del perimetro di cessione, tradottasi, in estrema sintesi, nel criterio-guida della "assegnazione dei lavoratori alla filiale di pertinenza". Ricordiamo, al riguardo, che oltre alle filiali di UBI e ISP, è oggetto di cessione anche il "perimetro strumentale" funzionale alle stesse: **lavoratrici e lavoratori del perimetro UBI che, pur non appartenendo alle filiali, sono stati ritenuti - per tipo di attività - "funzionali" alla clientela di riferimento delle filiali cedute**.

Come OO.SS. delle rappresentanze aziendali ISP, UBI e BPER abbiamo congiuntamente rimarcato che l'applicazione pratica del criterio adottato sconta però evidenti differenze applicative nei due bacini da cui provengono le lavoratrici e i lavoratori.

In particolare, è stata evidenziata la criticità derivante dalla **mancata assegnazione alle filiali “UBI” oggetto di cessione di personale che, pur rientrando nelle filiali, non è stato ceduto**. Si tratta di personale “lungo assente” per ragioni varie (maternità, aspettativa, distacchi), **per il quale la parte aziendale ha escluso la possibilità di riadeguamento del perimetro di cessione, giuridicamente definito il 12 novembre 2020**.

A questo proposito le OOSS verificheranno che siano garantiti i diritti soggettivi individuali.

Temi particolarmente “sensibili” per il tavolo sindacale unitario, e obiettivi della trattativa e dei suoi esiti, sono i seguenti:

- **salvaguardia occupazionale di tutti i 5.107 colleghi anche dopo il loro “traghetamento” in BPER (che peraltro ha dichiarato anche oggi di averne bisogno);**
- **tutela della professionalità acquisita;**
- **garanzia di applicazione di processi formativi adeguati ed efficaci per l’ulteriore professionalizzazione, in vista anche dell’assegnazione alle funzioni operative in BPER;**
- **rispetto di diritti e tutele individuali, rivenienti dalla contrattazione collettiva aziendale di provenienza.**

Definire soluzioni adeguate mediante un accordo collettivo omnicomprensivo è **condizione di garanzia per le lavoratrici e i lavoratori che è anche l’obiettivo oggi, più volte, dichiarato da Bper!**

Il confronto sindacale proseguirà il prossimo 2 dicembre.

[qui il documento in pdf](#)