

PATTI, E NON SOLO !

OCCHIO A QUELLO CHE FIRMI !

Da parecchi anni il Credem fa largo uso di accordi individuali che introducono nel rapporto di lavoro deroghe al Contratto Nazionale del Credito, quali i patti di allungamento del preavviso, gli accordi di retention, i patti di non concorrenza.

Inoltre, per i livelli più alti, è invalsa la pratica di proporre trattamenti economici su 12 mensilità (anziché 13), slegati dalle dinamiche economiche del CCNL, con l'effetto (del tutto penalizzante per il dipendente) di inibire qualunque adeguamento futuro legato ai rinnovi contrattuali e ai recuperi delle dinamiche inflattive, perdendo il collegamento con le tabelle economiche nazionali, nel caso dovessero essere revocati gli accordi individuali che disciplinano la retribuzione.

Riteniamo doveroso da parte nostra evidenziare alcuni aspetti problematici legati alla firma dei cosiddetti "**patti di stabilità**", di certo i più diffusi all'interno delle aziende del Gruppo Credem.

Innanzitutto, si viene a creare un pesante vincolo per il dipendente, che si trova nell'impossibilità di cogliere migliori opportunità lavorative per tutto il periodo di durata del "patto" e per un ulteriore periodo di ultrattività del medesimo, non chiaramente espresso nel testo che l'azienda propone.

Di fatto, negli anni, il Credem ha in gran parte **sostituito con questo strumento, discrezionale e vincolante, l'erogazione del premio aziendale.**

A beneficio di tutti i colleghi, pubblichiamo sul retro di questo numero Speciale una dettagliata illustrazione predisposta dalla Segreteria di Coordinamento della First/CISL del Credito Emiliano.

Come si può ben capire, il testo proposto dall'azienda contiene numerosi vincoli che non appaiono chiaramente ad una prima lettura, ma che l'azienda ha mostrato negli anni di applicare rigidamente, **dando origine non di rado a cause legali molto onerose per il singolo dipendente.**

La Segreteria di Coordinamento
First/CISL Credem

IL PATTO DI ALLUNGAMENTO DEL PREAVVISO

Pur essendo in uso da oltre vent'anni, i famigerati "patti di allungamento del preavviso" non sono noti, soprattutto negli aspetti più penalizzanti, alla maggior parte di coloro che vengono chiamati a sottoscriverli.

Per evitare i rischi della disinformazione, che spesso fa pagare prezzi pesanti ai colleghi, ci assumiamo in questo articolo il compito di spiegarne il funzionamento.

Non dovremmo essere noi a farlo poiché:

- si tratta di accordi individuali, non regolati dal contratto collettivo di lavoro.
- è evidente che la diffusione dei "Patti" permette all'azienda di distribuire risorse economiche assoggettando il personale a vincoli individuali, laddove nelle altre banche il salario variabile è deciso dalla contrattazione collettiva, attraverso la quale si stabiliscono regole generali e non limiti alla libertà soggettiva.
- siamo sempre stati contrari all'uso generalizzato di tale strumento, che può essere adatto alle alte professionalità ma risulta incongruo rispetto alle esigenze di crescita professionale dei giovani, a cui riteniamo venga imposto dalla Banca come condizione essenziale per ottenere avanzamenti di carriera.

Ci è capitato spesso di incontrare colleghi che, soltanto nel momento in cui stavano per dimettersi dal Credem, hanno compreso ciò che avevano firmato anni prima e quali vincoli si erano assunti, e le relative pesanti conseguenze economiche.

Un esempio per capire meglio come funziona il patto

Dipendente inquadrato come A3.L1 senza scatti. Promozione a A3.L2 con 150€ di ad-personam mensile e firma del patto le cui caratteristiche sono:

- **durata minima** 24 mesi
- **preavviso** di 12 mesi in caso di dimissioni
- **recesso unilaterale**, possibile solo decorsi i primi 24 mesi, con decorrenza 6 mesi dopo.

Per i gradi più alti i termini diventano 36, 18 e 9 mesi.

Vediamo l'effetto normativo

Durata minima: corrisponde ai mesi durante i quali non è previsto il recesso unilaterale del patto (fatta salva la presenza di clausole di salvaguardia).

Preavviso per dimissioni: numero di mesi, in deroga al CCNL (che ne prevede 1 solo), necessari per dare le dimissioni, senza giusta causa o giustificato motivo.

Se non si rispetta questo termine di preavviso, si è chiamati a pagare una penale, come spieghiamo più avanti.

Recesso unilaterale: disdetta del patto che le parti (dipendente o azienda) possono disporre decorso il periodo minimo di durata per far decadere gli effetti:

- **attivi** (la corresponsione dell'ad personam, che cessa al termine del periodo di preavviso)
- **passivi** (il preavviso in caso di dimissioni, al termine del preavviso, torna ad essere di 1 mese, come da CCNL).

Attenzione ! I periodi preavviso non vanno confusi:

Nell'esempio di cui sopra, i **12 mesi** si riferiscono alle dimissioni del lavoratore dalla Banca, mentre i **6 mesi** sono il termine da cui decorre la cessazione degli effetti del patto.

Vediamo l'effetto economico:

Il passaggio da A3.L1 a A3.L2, secondo le vigenti tabelle economiche del CCNL, comporta 118,16€ mensili lordi di aumento; sommato all'ad-personam l'aumento lordo è di 268,16, pari a circa 195€ netti mensili.

In pratica, un beneficio economico mensile di 195€ netti (2.535€ annui circa) comporta un vincolo minimo di 31 mesi (24 di durata del patto + 6 dal recesso + 1 dalle effettive dimissioni).

In pratica, il preavviso per dimissioni dall'azienda passa da 1 mese (vedi CCNL), a 12 mesi come indicato nel patto.

Però attenzione: se non disdetto, il patto non ha scadenza, non decade in automatico e comporta sine die l'obbligo di un preavviso di 12 mesi (nel ns esempio) in caso di dimissioni.

La penale per mancato preavviso.

Si calcola sommando gli **importi lordi annui** di stipendio, scatti di anzianità e ex-ristrutturazione tabellare, ad-personam, eventuali altre voci previste da CCNL (es: assegno ex intesa 11/7/1999). Non si tiene conto di indennità di rischio, TFR maturato nel periodo, contributo aziendale al Fondo Pensione.

Nel nostro esempio, in caso di dimissioni senza preavviso la cifra che l'azienda pretende ammonterà a quasi 32.000€ (a fronte di un beneficio goduto di meno di 200€ mensili !).

Nell'ultima busta paga l'azienda **sottrae tale importo dal netto delle competenze** spettanti al collega dimissionario (stipendio, scatti, quota tredicesima, ferie e festività non godute, banca ore residue, TFR e altre eventuali voci). Se il saldo è negativo, al collega verrà richiesto, dal Credem, il pagamento dell'importo, con riserva di agire per vie legali.

Negli ultimi anni assistiamo al verificarsi di casi nei quali anche l'azienda si avvale della facoltà di recesso unilaterale, laddove nel passato erano quasi esclusivamente i dipendenti a farlo.

Inoltre, vi è la tendenza a negare la possibilità di inserire **clausole di salvaguardia a tutela del dipendente**.

Ci riferiamo a condizioni che permettano al dipendente di sciogliere anzitempo il patto.

Riteniamo indispensabile (ed equa) una previsione che liberi il dipendente dal vincolo perlomeno nei casi di:

trasferimento non gradito: al verificarsi di un trasferimento, o cambio di mansione, il dipendente può dichiarare per iscritto il suo non gradimento, e quindi lo scioglimento del patto con effetto immediato, entro alcuni giorni (di solito 15). Sarebbe opportuno precisare che i 15 giorni decorrono dalla comunicazione scritta dell'azienda.

cambio compagine societaria: al verificarsi di un cambiamento sostanziale della proprietà dell'azienda, il dipendente può dichiarare per iscritto la sua volontà di revocare gli effetti del patto e di non voler mantenere il vincolo nei confronti della nuova compagine proprietaria.

In conclusione

La giurisprudenza prevalente non esprime un atteggiamento favorevole alle ragioni della **parte debole** di questi "accordi individuali", cioè il dipendente.

Ci corre quindi l'obbligo di invitare tutti i colleghi a ponderare con grande attenzione sia l'eventuale sottoscrizione dei patti sia l'uscita dall'azienda durante il periodo di vigenza.

Abbiamo già visto troppi casi nei quali una certa leggerezza è stata pagata a caro prezzo dal dipendente.

Prevenire è sempre meglio che dover curare.