

Occhio a quello che firmi!

Da anni il Credem fa largo uso di accordi individuali che introducono nel rapporto di lavoro deroghe al Contratto Nazionale. **In questo Speciale della Sveglia evidenziamo in particolare tutti gli aspetti relativi ai più diffusi “patti”, per informare e aiutare a decidere consapevolmente se firmare o meno!**

Patto di allungamento del preavviso

Pur se utilizzati da circa 30 anni, i famigerati “PTP” non sono noti negli aspetti più penalizzanti, e molti di coloro che vengono chiamati a sottoscriverli ignora che si tratta di accordi individuali, non regolati dal contratto collettivo di lavoro. Incontriamo spesso colleghi che, solo nel momento in cui stanno per dimettersi, comprendono le conseguenze economiche di ciò che hanno firmato anni prima. Vediamo i “PTP nel dettaglio:

- Durata iniziale: 24 o 36 mesi, durante i quali non si può recedere (salvo eventuali clausole di salvaguardia).
- Preavviso per dimissioni: 12 o 18 mesi, in deroga al CCNL, che prevede 1 solo mese di preavviso.
- Altre clausole: nel 2019 sono state introdotte unilateralmente dall’azienda le clausole di “claw back” (restituzione degli “ad personam” in caso di comportamenti dannosi) e “malus” (sospensione degli ad personam in caso di andamento negativo della banca). Per contro, da tempo l’azienda ha eliminato le **clausole di salvaguardia** che consentivano, in passato, lo scioglimento del vincolo anzitempo e senza penale, nei casi di **trasferimento non gradito o eventuale cambio della compagine societaria della Banca**.
- Recesso unilaterale: facoltà di disdetta del patto che le parti (dipendente o azienda) possono disporre, trascorso il periodo di durata iniziale del patto (24 o 36 mesi); comunicato il recesso a mezzo raccomandata A/R, dopo 6, 9 o 12 mesi decadono **gli effetti attivi** (la corresponsione dell’ad personam viene interrotta) e **passivi** (il preavviso per dimissioni si riduce ad 1 mese, come da CCNL).

ATTENZIONE: il preavviso per dimissioni (12 mesi) non va confuso con il periodo di efficacia del recesso unilaterale dal patto (6 oppure 9 oppure 12 mesi, secondo quanto previsto nel testo!)

Facciamo un esempio per capire meglio: un dipendente inquadrato come 3A.1L senza scatti riceve una promozione a 3A.2L con 150€ di ad-personam mensile e firma del patto che prevede 24 mesi di durata, preavviso di 12 mesi in caso di dimissioni e recesso unilaterale decorsi i primi 24 mesi dalla firma, con efficacia 9 mesi dopo.

- Effetto economico: il passaggio da 3A.1L a 3A.2L, secondo le vigenti tabelle economiche del CCNL, comporta 144,51€ mensili lordi di aumento; sommato all’ad-personam l’aumento lordo è di 294,51, pari a



circa 190€ netti mensili. Quindi, **un beneficio economico mensile di 190€ netti (2.470€ annui circa)** comporta l'impossibilità di lasciare l'azienda per almeno **31 mesi** (24 di durata minima del patto + 6 dal recesso + 1 previsto dal CCNL); **Durata del Ptp: attenzione, se non disdettato da una delle parti, il patto non ha scadenza** e non decade in automatico, procrastinando sine die l'obbligo di un preavviso prolungato in caso di dimissioni.

- **Penale:** viene calcolata dal Credem moltiplicando per i mesi di mancato preavviso gli importi lordi mensili delle voci stipendio, scatti di anzianità e ex-ristrutturazione tabellare, ad-personam ed eventuali altri emolumenti.

Nell'esempio di cui sopra, in caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda pretende quasi **32.000€ di penale**, a fronte di un beneficio inferiore a **200€ mensili**! Nell'ultima busta paga tale importo è sottratto dal netto delle competenze spettanti (stipendio, scatti, rateo 13ma, ferie/festività non godute, banca ore residua, TFR ecc..). **Se il saldo è negativo, al collega verrà richiesto il pagamento di tale importo, con riserva di agire per vie legali.**

A questo punto, appaiono chiari gli aspetti problematici legati alla firma dei cosiddetti "Patti":

- si crea un **pesante vincolo, soprattutto per i giovani**, impossibilitati a cogliere migliori opportunità lavorative per tutto il periodo di durata del "patto" (e per l'ultrattività non chiaramente espressa nel testo);
- **le promozioni vengono subordinate dal Credem alla firma** di questi accordi discrezionali e vincolanti;
- gli "ad personam" sono forme di salario discrezionale, non regolato dalla contrattazione collettiva;
- **la firma viene richiesta, in genere, senza adeguata spiegazione dei vincoli** che comporta e senza il tempo necessario per riflettere e valutare i pro e i contro;
- **alcuni vincoli non sono indicati chiaramente nel testo**; ad esempio, l'entità della penale per mancato preavviso oppure i termini di efficacia del recesso individuale;
- in caso di dimissioni volontarie, **l'azienda applica rigidamente le diverse clausole**, richiedendo esose penali o costringendo il dipendente a cause legali lunghe ed onerose.

La giurisprudenza prevalente non esprime un atteggiamento favorevole alle ragioni della **parte debole** di questi "accordi individuali", cioè **il dipendente**; invitiamo quindi a ponderare con attenzione sia l'eventuale firma dei patti sia l'uscita dall'azienda durante il periodo di vigenza.

Prevenire è sempre meglio che dover curare.



Patto di “retention”

Si tratta di accordi mediante i quali il dipendente si impegna a non dare le dimissioni per un periodo stabilito (in genere, 3 anni) e l'azienda eroga un importo una tantum, in unica soluzione.

Nel caso che il dipendente lasci l'azienda prima del termine stabilito, la penale corrisponde alla restituzione dello stesso importo (al lordo delle imposte) che al momento della firma era stato erogato (al netto).

Patti di non concorrenza

Si tratta di accordi, disciplinati dal Codice Civile, in base ai quali il dipendente, dietro corrispettivo, si obbliga a non svolgere attività in concorrenza per un certo periodo di tempo; tale vincolo opera nel caso di eventuali, future dimissioni, per le quali i “PNC” non prevedono in genere un termine di maggior preavviso rispetto al CCNL.

Sono presenti le stesse clausole di “claw back” e di “malus” contenute nei patti di allungamento del preavviso.

Una recente sentenza ha sancito la nullità del testo adottato dall'azienda; ci riserviamo pertanto di illustrare con maggior dettaglio gli aggiornamenti relativi al PNC in una prossima pubblicazione

Infine per i livelli più alti, l'azienda propone trattamenti economici su 12 mensilità (anziché 13), slegati dalle dinamiche economiche del CCNL, con l'effetto di bloccare gli aumenti economici dei futuri rinnovi contrattuali.

