

PRIME INIZIATIVE PER I LAVORATORI CEDUTI A CARIPARMA

E' già tempo di assumere le prime iniziative per i colleghi delle filiali cedute. Come molti sapranno, la nostra linea è sempre stata quella di procedere parallelamente sulla strada vertenziale e su quella sindacale. A fianco delle azioni di sciopero intendiamo percorrere quella delle azioni legali. Noi contestiamo la legittimità della cessione a Cariparma e, a questo fine, riteniamo opportuno che tutti i colleghi ceduti compilino ed inviino ad Intesa Sanpaolo **l'allegata lettera** di contestazione dell'avvenuta cessione.

Nel frattempo, però, i colleghi hanno ricevuto da Cariparma la lettera che comunica il passaggio alla nuova banca. Alla fine della lettera viene chiesta la firma per ricevuta ed accettazione. **E' fondamentale che i lavoratori cancellino la dicitura per accettazione, firmando solo per ricevuta.**

Questa operazione non ha nessuna controindicazione, mentre non farlo potrebbe rappresentare l'accettazione definitiva della cessione.

Secondo il nostro legale la formulazione della lettera è ingannevole, perché prima si comunica la **cessione di ramo d'azienda** (che se tale fosse non richiederebbe il consenso del lavoratore) poi si chiede una firma di accettazione, che risulterebbe del tutto priva di senso. Allora viene il dubbio che sia giusta la nostra interpretazione, cioè che si tratti di mera cessione di **rapporto di lavoro**, per la quale è necessario il consenso del lavoratore, che Cariparma cerca di ottenere in modo subdolo.

Ribadiamo quindi la necessità di **firmare solo per ricevuta** (d'altronde Cariparma si limita a comunicare che si è diventati suoi dipendenti), **cancellando la dicitura per accettazione.**

Fatto questo, il secondo passaggio è la compilazione e l'invio della lettera di contestazione della cessione allegata.

Ricordiamo che la lettera, dal punto di vista legale, serve a conservare per cinque anni il diritto ad effettuare un'eventuale azione legale per rientrare nell'azienda di origine **e va inviata entro due mesi dalla cessione con raccomandata R.R..**

Essa non ha controindicazioni (a parte il costo della raccomandata).

Non costringe nessuno a fare la causa, ma consente di conservare il diritto a farla.

Non fa correre rischi. Da qualche settore delle sigle trattanti è stato sollevato il dubbio che esponesse i lavoratori, addirittura, a rischi di licenziamento. I nostri legali hanno esaurientemente spiegato l'infondatezza dell'osservazione (forse interessata?). Non si può essere licenziati da Intesa Sanpaolo, perché....**non si è più suoi dipendenti.** Nessun problema può arrivare da Cariparma, visto che la contestazione è fatta al vecchio datore di lavoro e non a quello nuovo.

Per la battaglia che intendiamo intraprendere è importante che tutti i lavoratori contestino la cessione, anche se non fossero intenzionati a rientrare in Intesa Sanpaolo. Invece è importante che venga spedita, anche da chi non fosse interessato al rientro, perché un numero elevato di lettere può prospettare all'azienda il rischio di un contenzioso legale di proporzioni notevoli.

Noi non rinunciamo a tentare di riaprire la trattativa per ottenere i due principi fondamentali che abbiamo sempre chiesto: **la volontarietà della cessione ed incentivi per chi l'accetta.**

Nel frattempo avvieremo alcune cause pilota per verificare se la cessione è legittima.

Non abbiamo mai illuso i colleghi prospettando una sicura vittoria. Riteniamo, però, più che fondata (in base a sentenze del passato) la possibilità della causa legale, sapendo che, se andrà male, avremo comunque fatto un tentativo doveroso, Se andasse bene, si rimetterebbe tutto in discussione.

Come sempre, siamo a disposizione dei lavoratori per contatti e chiarimenti.

C.U.B.-S.A.L.L.C.A. Credito e Assicurazioni

www.sallcacub.org e-mail: sallca.cub@sallcacub.org 11-7-07

Sede Legale: Milano - Viale Lombardia 20; tel. 02/70631804-02/70634875; fax 02/70602409 e-mail: cub.nazionale@tiscali.it

Sede Operativa: Torino - Corso Marconi 34; tel. 011/655454; fax 011/6680433 e-mail: sallca.cub@libero.it