

Alcune riflessioni sull' accordo 8 luglio 2008 sui licenziamenti collettivi in Intesa.

La normativa di legge

La materia è regolata preliminarmente dalla legge 223 del 1991, che in sostanza rinvia ad un accordo sindacale i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (art. 5):

I criteri previsti dalla legge sono tre, e l' art. 5 così recita:

1. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero, in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

- a) carichi di famiglia;*
- b) anzianità;*
- c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative.*

La giurisprudenza ha chiarito che i criteri di scelta sono liberamente disponibili dall' accordo sindacale, che potrebbe privilegiarne anche uno solo.

Su questa problematica generale si innesta il D.M. 158 del 2000, che all' art. 8 inserisce ulteriori norme:

Art. 8.

Individuazione dei lavoratori in esubero

1. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, legge 23 luglio 1991, n. 223, l'individuazione dei lavoratori in esubero, ai fini del presente regolamento, concerne, in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, anzitutto il personale che, alla data stabilita per la risoluzione del rapporto di lavoro sia in possesso dei requisiti di legge previsti per aver diritto alla pensione di anzianità o vecchiaia, anche se abbia diritto al mantenimento in servizio.

2. L'individuazione degli altri lavoratori in esubero ai fini dell'accesso alla prestazione straordinaria di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b), avviene adottando in via prioritaria il criterio della maggiore prossimità alla maturazione del diritto a pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria di appartenenza, ovvero della maggiore età.

3. Per ciascuno dei casi di cui ai commi 1 e 2, ove il numero dei lavoratori in possesso dei suddetti requisiti risulti superiore al numero degli esuberanti, si favorisce, in via preliminare, la volontarietà, che è esercitata dagli interessati nei termini e alle condizioni aziendali concordate, e, ove ancora risultasse superiore il numero dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui sopra rispetto al numero degli esuberanti, si tiene conto dei carichi di famiglia.

La contrattazione nazionale

Il Contratto collettivo ABI ha poi introdotto altre norme, richiamate dall' accordo 8 luglio 2008:

Il CCNL 12 febbraio 2005 si occupa della materia agli artt. 17 e 18 ⁽¹⁾.

1)

Art. 17 - Occupazione

1. Prima di ricorrere all'applicazione delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, le imprese, in presenza di

Il recente CCNL 8 dicembre 2007 si occupa della materia agli artt. 18 e 19, che sostanzialmente ricalca i precedenti.

L' accordo 8 luglio 2008

Nell' accordo sindacale 8 luglio 2008 si individuano i criteri di scelta, in prevalenza con riferimento a quanto imposto dal D.M. 158/00.

L' accordo sindacale dovrà poi essere seguito dalla formale procedura collettiva prevista dalla legge 223/91.

Si legge infatti che

“Le Parti si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente Accordo che produrrà effetti sino al 31 dicembre 2009, è stata esperita e conclusa, ad ogni conseguente effetto, la procedura di Gruppo di cui agli artt. 18 e 19 del C.C.N.L. 8 dicembre 2007.

Conseguentemente, al fine di dare attuazione a quanto previsto dal del D.M. n. 158/2000, prorogato con D.M. n. 226 del 2006 Intesa Sanpaolo nonché, in stretta successione, le altre Società del Gruppo di cui all'allegato 1) attiveranno le procedure di cui alla Legge n. 223/1991 per la gestione del personale in

tensioni occupazionali – anche conseguenti a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione che possano prefigurare ricadute negative sui livelli occupazionali – forniscono agli organismi sindacali aziendali una specifica comunicazione concernente motivazioni e obiettivi delle misure che intenderebbero adottare.

2. A richiesta dei citati organismi si dà quindi luogo, entro 10 giorni dalla avvenuta comunicazione, ad incontri nell'ambito dei quali le Parti ricercano le possibili soluzioni idonee a non disperdere il patrimonio umano e professionale presente nell'impresa. A questo fine valutano prioritariamente al ricorso al “Fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riqualificazione professionale del personale del credito”, l'adozione degli strumenti utilizzabili, quali interventi sull'eventuale quota aziendale del premio di rendimento eccedente lo standard di settore, le incentivazioni all'esodo anticipato volontario, l'uso dei contratti part-time, il contenimento del lavoro straordinario e delle assunzioni, i contratti di solidarietà, il job-sharing, la mobilità interna, i distacchi di cui all'art. 15, la possibile assegnazione a mansioni diverse anche in deroga all'art. 2103 c.c. Nell'ambito della procedura possono essere definiti eventuali percorsi formativi e di riqualificazione per i lavoratori/lavoratrici interessati.

3. Qualora l'impresa faccia parte di un gruppo bancario e la procedura di cui sopra, non abbia avuto esito a livello aziendale entro 20 giorni dal primo incontro, si dà luogo - su richiesta di una delle Parti - ad incontri a livello di capogruppo per la ricerca delle possibili idonee soluzioni prima che l'impresa interessata faccia ricorso alle previsioni di legge di cui al comma 1.

4. La procedura, in tutte le sue diverse fasi, deve esaurirsi, salvo diversa intesa, entro 50 giorni, durante i quali le Parti si astengono da ogni azione diretta.

Art. 18 - Confronto a livello di gruppo

1. Il confronto a livello di gruppo deve articolarsi in momenti d'informazione, consultazione e di negoziazione in relazione alle ricadute derivanti dai processi di ristrutturazione delle imprese del gruppo. Al riguardo è stabilito quanto segue.

2. Nel caso di rilevanti riorganizzazioni e/o ristrutturazioni (ivi comprese le fusioni) che coinvolgano due o più imprese facenti parte del medesimo gruppo, si applica la procedura di cui all'art. 14 ovvero all'art. 17 a seconda dell'esistenza o meno di tensioni occupazionali – in unico grado – direttamente a livello della capogruppo, da esaurirsi nel termine massimo di 50 giorni, salvo diverse intese che si realizzassero fra le Parti.

3. Tale procedura che coinvolge la capogruppo si svolge tra una delegazione sindacale ad hoc definita nel numero e integrata dalle Segreterie nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti interessate, con funzioni di coordinamento, ai sensi dell'art. 21 dell'Accordo 13 dicembre 2003; l'impresa ha facoltà di farsi assistere da ABI.

4. La negoziazione – che non riguarda gli assetti retributivi – può avere ad oggetto le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale quali i trasferimenti, i distacchi di cui all'art. 15, i livelli occupazionali, gli interventi formativi e di riqualificazione.

5. Si prevede, secondo le modalità che saranno definite con la capogruppo, un momento di verifica programmata con la capogruppo stessa e, per quanto di competenza, a livello aziendale, sull'applicazione delle intese eventualmente raggiunte e di quanto realizzato nell'ambito delle strategie aziendali e degli eventuali piani industriali.

6. Anche al di fuori dei casi stabiliti dal presente articolo, la capogruppo illustra, nel corso di apposito incontro, i piani industriali alla delegazione sindacale di cui al comma 3, integrata nel numero fino ad un massimo di 3 rappresentanti sindacali appartenenti alle imprese interessate dai piani industriali medesimi.

esuberano, con l'impegno di definire le procedure stesse entro trenta giorni dall'avvio in modo assolutamente identico a quanto definito dal presente accordo".

Questa procedura da esperirsi in base alla legge 223/91 sarà l'unica significativa per legge, sebbene il suo contenuto sia già stato vincolato dall'accordo sindacale suddetto.

La sindacabilità nel merito del licenziamenti

La giurisprudenza anche recente esclude la sindacabilità nel merito delle scelte imprenditoriali.

Si legga, ad esempio, Cass. 11 gennaio 2008, n. 528:

"In materia di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, la l. 23 luglio 1991 n. 223, nel prevedere la completa e cadenzata procedimentalizzazione dell'atto datoriale di messa in mobilità, ha introdotto il passaggio da un controllo giurisdizionale effettuato "ex post" ad un preventivo controllo dell'iniziativa imprenditoriale, devoluto alle organizzazioni sindacali, e in funzione del quale è stato dal legislatore introdotto l'obbligo di fornire le informazioni specificate dall'art. 4, comma 3, della suddetta legge. Un siffatto controllo che, in ragione della libertà di impresa tutelata dall'art. 41 cost., non può tradursi in indagini o giudizi sulla convenienza di effettive esigenze di riduzione di personale o di trasformazione dell'attività produttiva, consente al giudice di valutare il rispetto del prescritto "iter" procedimentale relativo all'adempimento del suddetto obbligo informativo, allo scopo di accertare eventuali elusioni del dettato normativo concernente il diritto dei lavoratori alla prosecuzione del rapporto lavorativo, anche attraverso il compimento di atti discriminatori, dovendosi in ogni caso in tale valutazione tener conto del fine che la comunicazione persegue, che è quello di sollecitare e favorire la gestione della crisi, con la conseguenza che se tale fine è stato in concreto raggiunto con la stipula di un accordo sindacale, a detta circostanza deve assegnarsi la dovuta rilevanza nel giudizio sulla completezza della comunicazione di cui al citato comma 3 dell'art. 4 l. n. 223 del 1991".

Questo orientamento presumibilmente verrà rafforzato dai prossimi sviluppi di legge.

E' necessario in proposito prendere in considerazione il Disegno di legge per lo sviluppo economico del Governo (Ddl Cdm 18.6.2008 - Misure per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria).

Nel disegno di legge vi sono alcune norme che potrebbero riguardare il nostro argomento.

Art. 65

(Clausole generali e certificazione)

1. In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.

[...]

3. Nel valutare le motivazioni a base del licenziamento il giudice fa riferimento alle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento, il giudice tiene ugualmente conto di elementi e parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le

condizioni del lavoratore, il comportamento delle parti anche prima del licenziamento.

La violazione della procedura e dei criteri di scelta

Escluso quindi un controllo di merito o “*etico*” del licenziamento, si deve esaminare la sua legittimità sotto il profilo della corretta osservanza della procedura di licenziamento collettivo, nonché dei criteri di scelta obiettivi dei lavoratori da licenziare.

La Cassazione, nella sentenza delle Sezioni Unite n.14616 del 2002, ha specificato che la “*procedimentalizzazione*” del potere di recesso dell’imprenditore si colloca “*in funzione compensativa della libertà concessa all’imprenditore in merito alla scelta di ridurre il personale, imponendo, in funzione della tutela del singolo lavoratore, che sia trasparente e verificabile l’individuazione dei dipendenti licenziati*”. Aggiunge la S.C., specificando ancora meglio il concetto, che “*Negli attuali livelli di tutela... il licenziamento per riduzione di personale deve passare per il filtro della procedura che apre la via al controllo giudiziale sulla regolarità formale e sulla buona fede sostanziale del comportamento dell’imprenditore*”.

Al momento attuale la procedura ufficiale in base alla legge 223/91 non è ancora completata, e quindi occorre attendere la sua definizione per esaminarne eventuali vizi.

Aggiungo ancora che se anche fin d’ora emergessero eventuali vizi di procedura, non sarebbe certo opportuno indicarli anticipatamente, rischiando così di mettere sull’ avviso la controparte ed i sindacati.

L’impugnativa

Il licenziamento andrebbe eventualmente impugnato con raccomandata entro 60 giorni, allo stato attuale della legislazione.

E’ bene però tener presente che il Disegno di legge del Governo sopra citato, se approvato, cambierebbe in peggio i termini di impugnativa, poiché entro il termine previsto (sia pure allungato a 120 giorni) si dovrebbe non solo inviare la raccomandata, ma depositare il ricorso in Tribunale.

La proposta di legge è, nella formulazione attuale, la seguente:

Art. 67

(Decadenze)

1. Il primo comma dell’articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: «1. Il licenziamento da parte del datore di lavoro deve essere impugnato a pena di decadenza entro centoventi giorni dalla ricezione della sua comunicazione, ovvero dalla comunicazione dei motivi, ove non contestuale, con ricorso depositato nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro.»

2. Il termine di decadenza, di cui all’articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come

sostituito dal comma 1 del presente articolo, si applica anche ai casi di nullità del licenziamento, nonché di licenziamento inefficace di cui all'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

3. Il termine di decadenza, di cui all'articolo 6, primo comma, della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, si applica inoltre:

a) ai licenziamenti anche qualora presuppongano la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto; b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, primo comma, numero 3, del codice di procedura civile; c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile.

Il Fondo Esuberi

Vi è il problema pratico della possibilità dell'impugnativa del licenziamento malgrado la richiesta di adesione al Fondo Esuberi.

In proposito è noto che alcune sentenze – in occasione dei precedenti licenziamenti del 2003 e 2004, hanno dichiarato inammissibile la domanda del lavoratore, per asserita acquiescenza al licenziamento.

Le motivazioni di tale orientamento erano essenzialmente due: la rinuncia al preavviso e la richiesta di intervento al Fondo Esuberi.

Segnalo soprattutto la sentenza del Tribunale di Torino, in persona del Presidente Dott. Denaro.

Tale sentenza, chiaramente sbagliata, venne però sul punto riformata dalla Corte d' Appello di Torino.

Entrambe le sentenze sono pubblicate sul nostro sito.

Trascriviamo in nota il brano della motivazione della Corte d' Appello sul punto ⁽²⁾.

²) Non può dubitarsi innanzitutto, che in nessuna delle norme che regolano l'accesso al Fondo straordinario si prevede che ciò debba comportare l'accettazione del licenziamento e dunque la rinuncia alla sua impugnativa. Le disposizioni del D.M. n.158/2000, in particolare il co.14 dell'art.10, prevedono che l'assegno straordinario e la contribuzione correlata siano corrisposti "previa rinuncia esplicita al preavviso ed alla relativa indennità sostitutiva". L'art. 5, co.3 dello stesso D.M. prevede che tali assegni siano erogati "su richiesta del datore di lavoro e fino alla maturazione del diritto a pensione di anzianità o vecchiaia"; l'esplicita richiesta del lavoratore è prevista invece solo per l'erogazione in un'unica soluzione della prestazione. Indipendentemente dal tenore letterale delle norme in questione, è evidente che il sistema configura l'adesione al Fondo come un'opzione del lavoratore che a fronte della rinuncia al preavviso ed alla correlativa indennità, può essere messo in condizione di godere, sin dal giorno successivo al licenziamento, dell'assegno straordinario (volendosi così evitare, come è giusto che sia, l'indebita duplicazione di prestazioni economiche).

Tutto ciò non basta, ad avviso della corte, per attribuire ai lavoratori una volontà tacita di accettare il licenziamento intimato. Innanzitutto, si rileva che le rinunce ai diritti devono essere rigorosamente circoscritte all'ambito in cui esse sono state espresse, non essendo consentite operazioni ermeneutiche di tipo estensivo: secondo l'insegnamento della S.C., "Alle rinunce tacite, vale a dire a quei comportamenti concludenti con i quali il lavoratore manifesta informalmente la propria volontà abdicativa, va riconosciuta efficacia dispositiva solo quando siano univocamente e specificatamente riferiti a concreti diritti (o pretese) del lavoratore, oggettivamente determinate o determinabili, per modo che la volontà abdicativa di questi risulti chiaramente espressa da comportamento acquiescente alla violazione del diritto" (Cass. 18.2.1998, n.1735; Cass., 14.1.1998, n.304).

Per vero, nel caso di specie, il tribunale non si cura minimamente di esaminare la concreta volontà abdicativa del lavoratore, sminuendo appieno almeno in un caso la dichiarazione redatta di pugno da uno degli interessati, ma traendo il proprio convincimento dal mero dato normativo, quale sopra ricostruito.

Ora, in proposito, soccorre innanzitutto l'art. 12 delle preleggi, alla stregua del quale nell'applicare la legge non è consentito attribuirle altro senso che quello "fatto palese dal significato proprio delle parole secondo la connessione di

Sarà comunque opportuno che il lavoratori evidenzi in modo esplicito la volontà di impugnare il licenziamento, malgrado la sua adesione al Fondo Esuberi.

Se necessario predisporremo un modulo da pubblicare sul sito.

Considerazioni “politiche”

Non tocca a me svolgere considerazioni sindacali o politiche, ma l' accordo si presta a qualche elementare osservazione.

L' accordo dell' 8 luglio è veramente molto grave, soprattutto nella parte in cui per i pensionabili AGO supera il principio della volontarietà, in nome solo - dichiaratamente - dell'esigenza di ridurre i costi.

Vi è inoltre la presa in giro di un incentivo apparente per coloro che saranno a carico del Fondo Esuberi. Si offrono circa due mensilità a fronte di una rinuncia al preavviso contrattuale

esse, e dalla intenzione del legislatore”.

Il meccanismo congegnato dal D.M. n.158/2000 riguarda esclusivamente, per quanto qui interessa, le modalità di accesso alle prestazioni del Fondo per il lavoratore licenziato. Nulla si dice quanto al suo diritto di impugnare il provvedimento espulsivo, nè, pare a questa corte, lo stesso potrebbe trovare una qualche limitazione da parte del legislatore senza un serio sospetto di violazione del principio costituzionale di cui all'art. 24 Cost.

D'altronde, e l'argomento pare conclusivo, il ragionamento del primo giudice pretende di ravvisare consequenzialità laddove proprio non è dato vederne.

La rinuncia al preavviso consiste in un atto dispositivo che trova la sua ratio nelle modalità complessive con cui è stato concepito l'accesso al Fondo: se dal giorno successivo alla risoluzione del rapporto si prevede la decorrenza dell'assegno straordinario di sostegno al reddito (che è incumulabile con qualsiasi altro reddito da lavoro autonomo o dipendente, v. art.11), è razionale che a ciò si faccia corrispondere la perdita dell'indennità corrispondente al mancato preavviso. Nulla autorizza a pensare che questo possa significare l'accettazione del licenziamento, e la rinuncia ad impugnarlo: si tratta di piani completamente autonomi, e non sovrapponibili.

Si aggiunga ancora che la rinuncia espressa dai lavoratori andrebbe ad incidere su una facoltà – quella di impugnare il licenziamento – avente oggetto diverso, ossia la ricostituzione del rapporto lavorativo, con il conseguente diritto alle retribuzioni perse, e non l'indennità economica per il mancato preavviso che pur se avente a base di calcolo proprio la retribuzione presuppone l'avvenuta interruzione del rapporto.

La stessa volontarietà dell'accesso alla prestazione erogata dal Fondo non significa nulla ai fini voluti dall'appellata; se così fosse, bisognerebbe trarre analoghe conseguenze per tutte le ipotesi in cui il lavoratore licenziato si rivolge all'Istituto previdenziale per ottenerne prestazioni di tipo economico, quali pensioni o indennità di disoccupazione, che per l'appunto presuppongono la mancanza di un'occupazione lavorativa e l'avvenuta cessazione dalla precedente, senza che ciò possa essere considerato alla stregua di un'acquiescenza. Proseguendo su questa linea logica, alla stessa conclusione si dovrebbe pervenire nel caso di reperimento di una nuova occupazione da parte del lavoratore estromesso, che di fatto si adegua alla perdita del lavoro: conclusione assurda, e sicuramente estranea al nostro sistema.

La difesa della Banca abilmente utilizza elementi oggettivi, quali l'indicazione da parte degli stessi lavoratori della data di cessazione del rapporto al 30 marzo 2004 contestualmente alla domanda di iscrizione al Fondo, accanto a proprie valutazioni circa la natura di “incentivo all'esodo” delle prestazioni erogate dal Fondo medesimo, per ingenerare equivoci sull'atteggiamento soggettivo dei lavoratori: ma ciò che alla corte non sfugge, e non deve sfuggire, di vista, è che il rapporto di lavoro è stato risolto per causa di un atto unilaterale del datore di lavoro, e che il comportamento dei lavoratori in relazione allo stesso non ne muta la natura di licenziamento in quella di risoluzione volontaria.

Se a tutto quanto sin qui detto si aggiunge che dei lavoratori in questione, uno, il signor Barbero, all'atto della sottoscrizione dell'accesso al Fondo, in calce ha espressamente formulato riserva di far eventualmente valere i suoi diritti nelle sedi più opportune (doc.,13 app.ta), mentre gli altri hanno comunque provveduto ad impugnare il licenziamento già il 23 aprile 2004 (v. lett. racc.te fasc. app.ti), davvero deve escludersi ogni indizio circa la sussistenza di una acquiescenza tacita al provvedimento espulsivo.

mediamente di importo maggiore.

Ritengo inoltre meritevole di condivisione quanto dichiarato dai sindacati che non hanno sottoscritto l' accordo.

Si legge nel comunicato del 18 giugno 2008 del Dircredito, con riferimento al Fondo Esuberi ed al D.M. 158/00:

“E' il caso qui di ricordare che il richiamato decreto ministeriale è stato concepito in un momento congiunturale poco favorevole alle banche, che vedeva molte di esse subire netti ridimensionamenti dei propri conti economici, con prospettive non rassicuranti per lo scenario economico che andava delineandosi. Esso è stato prefigurato quale forma di ammortizzatore sociale in un settore fino allora privo della benché minima tutela e regolamentazione sotto tale profilo, col minor danno possibile per i dipendenti che si fossero resi esuberanti a seguito dei necessari processi di riorganizzazione e ristrutturazione, ivi comprese le fusioni, cui le banche si sarebbero dovute orientare per fronteggiare e superare un mutato scenario, caratterizzato da nuove regole, nuovi prodotti e nuovi processi tecnologici, in un mercato aperto alla più ampia ed agguerrita concorrenza.

Dunque, il fine ispiratore del richiamato decreto è stato quello di tutelare il lavoratore nell'ipotesi di tensioni occupazionali e non certo quello di assecondare strategie aziendali mirate prioritariamente, se non esclusivamente, al miglioramento del conto economico con notevoli profitti, peraltro ribaltando sulla collettività il costo di tale operazione, immediatamente, quando questa dovesse riguardare il personale in possesso del requisito pensionistico di anzianità, e differita di un massimo di cinque anni, quando comunemente riguarda il personale che viene accompagnato alla pensione di anzianità. Spesso, sia nel primo che nel secondo caso, i requisiti contributivi di pensionamento anticipato corrispondono al minimo e, come tali, quindi, consentono l'attribuzione di un assegno di pensione d'importo ridotto.

Il risultato, nell'assecondare il disegno aziendale, sarebbe quello di consentire che nel mondo bancario, per il quale sino a qualche anno fa non era stata prevista alcuna forma di ammortizzatore sociale, data la perpetuata solidità economica, finanziaria e patrimoniale del settore, si possa perseguire oggi, con lo spregiudicato ricorso al D.M. 158, l'estremo opposto e cioè l'esodo obbligatorio e dunque il licenziamento, pur al di fuori delle ipotesi di giusta causa e giustificato motivo e dei licenziamenti collettivi ai sensi della legge 223/91.

Principio che costituirebbe, se applicato al di fuori dei criteri e dei limiti previsti dalla legge, un pericoloso precedente per altri settori del mondo del lavoro, che tale forma di ammortizzatore volessero anche essi adottare, qualora il ricorso non fosse appunto dettato da effettive, primarie esigenze di adeguamento dei livelli occupazionali, ma prevalentemente da ragioni di conto economico, magari incrementando utili già consistenti ed ignorando la funzione sociale che le aziende hanno nel tessuto socio economico di una nazione.

Il tutto poi in evidente contrasto con l'attuale orientamento politico teso a favorire il prolungamento della vita lavorativa e a voler prescindere, con riferimento al settore bancario, da ogni considerazione sotto il profilo etico comportamentale per l'atteggiamento che le aziende terrebbero nei confronti dei propri dipendenti che hanno per decenni prestato la loro proficua collaborazione, contribuendo al raggiungimento dei notevoli profitti volta per volta perseguiti, e colpevoli solo di aver maturato il requisito pensionistico”.

Conclusioni operative

Operativamente occorrerà:

1. attendere comunque l' espletamento della procedura ai sensi della legge 223/91;
2. nel caso di volontà di impugnare il licenziamento, tenere conto della probabile modifica di legge, e quindi dell' onere di impugnare il licenziamento con ricorso giudiziale e non solo con raccomandata entro 120 giorni, mentre allo stato attuale – se non vi fossero modifiche – sarebbe sufficiente la impugnativa con raccomandata, in cui sia esplicitato il fatto che l' adesione al Fondo Esuberi non implica acquiescenza al licenziamento.

3. Presentare domanda al Fondo Euberi – in aggiunta a quella della Banca – con riserva di impugnare il licenziamento.

Seguiranno altri chiarimenti in base agli sviluppi della situazione.

Anpecomit sul Web