

Con l'ipotesi di [Accordo per il rinnovo del Ccnl 19 gennaio 2012](#) dei bancari del 31 marzo 2015 ABI e Dircredito-FD, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UGL CREDITO, UILCA, UNISIN hanno inserito, in calce al punto 2. **Disposizioni di carattere sociale e a tutela dell'occupazione**, il seguente chiarimento: «Le Parti si danno atto che, nei casi di "cessioni" individuali e collettive dei contratti di lavoro, nonché nei processi di riorganizzazione e/o ristrutturazione (ad esempio cessione di ramo d'azienda, NewCo) che comportino il passaggio di personale e attività ad altro datore di lavoro, sono utilizzati istituti giuridici, oggetto delle apposite procedure contrattuali e/o di legge, da cui deriva per il personale interessato la continuità del rapporto ai conseguenti effetti».

Sulla portata di tale previsione (già segnalata sul [Bollettino speciale ADAPT n. 9/2015](#) con intervento di [P. Rizzi](#), [Rinnovo del Ccnl dei bancari: contratto di mediazione con un occhio al Jobs Act](#), sono emerse **interpretazioni non univoche, che rendono opportuno un approfondimento sul piano giuridico.**

Un [comunicato di ABI](#), a firma del Direttore generale, pubblicato sul *Corriere della Sera* del 3 aprile 2015 precisa che nell'accordo per il rinnovo del contratto nazionale dei bancari del 31 marzo 2015 la clausola di cui sopra **non comporta «alcuna deroga alle tutele, introdotte con il Jobs Act**, per i licenziamenti illegittimi, ma anzi vi è una piena conferma delle disposizioni di legge sulle risoluzioni dei rapporti di lavoro».

La clausola contrattuale, a ben vedere, considerato anche il tenore letterale, assume in effetti un carattere meramente ricognitivo del fatto che **le aziende di credito, nei casi di cessione, individuali e collettive, dei rapporti di lavoro, come pure nell'ambito di operazioni di riorganizzazione e ristrutturazione, utilizzano strumenti giuridici che assicurano al personale interessato la continuità dei relativi regimi normativi.**

Il riferimento è, come è noto, agli artt. 2112, comma 5, c.c. (trasferimento di ramo di azienda) e 1406 c.c. (cessione del contratto): norme che assicurano la continuità del rapporto di lavoro e, quindi, garantiscono ai lavoratori il mantenimento dei regimi normativi in essere al momento del passaggio ad altra impresa, come anche ribadito in giurisprudenza.

Ciò evidentemente significa che la prosecuzione del rapporto senza soluzione di continuità determina, in questi casi, il mantenimento dei trattamenti retributivi e dell'anzianità di servizio maturate, nonché la conferma della disciplina normativa in tema di risoluzione del rapporto applicabile al momento della vicenda traslativa.

Le parti firmatarie, in sostanza, con la citata clausola contrattuale hanno tenuto presente, attraverso un chiarimento, quanto le aziende bancarie già fanno e continueranno a fare, nella gestione dei processi di riorganizzazione e ristrutturazione. **In tali vicende cioè non si dà luogo a nuove assunzioni o alla costituzione di nuovi rapporti di lavoro** con il personale interessato, con la conseguenza che nessuna deroga è prefigurabile nei confronti del Jobs Act.

La disciplina introdotta dal d.lgs. n. 23 del 2015, sulle c.d. tutele crescenti, infatti, trova infatti applicazione, per espressa previsione di cui all'art. 1, **esclusivamente nei confronti degli assunti a decorrere dall'entrata in vigore del decreto medesimo (7 marzo 2015)**. Ne consegue che con riguardo a tali lavoratori, anche per il settore bancario, varranno le tutele stabilite dalla nuova normativa.

Michele Tiraboschi

Coordinatore scientifico di ADAPT

@Michele_ADAPT

Scarica il pdf 