



Da circa 30 anni, e con sempre maggior diffusione, il Credem sottopone a gran parte dei dipendenti la firma dei "Patti". Quello che in altre banche è uno strumento normalmente indirizzato a figure manageriali rilevanti, in Credem viene utilizzato come provvedimento destinato a tutto il personale, al di fuori delle dinamiche previste dalla contrattazione collettiva.

Ci riferiamo, più precisamente, ai Patti di Prolungamento del Termine di Preavviso (PTP), oggetto di una recente comunicazione sulla Intranet aziendale. Tali patti obbligano i colleghi, in caso di dimissioni, a concedere alla banca un periodo di preavviso decisamente più lungo rispetto a quello previsto dal Contratto Collettivo (di norma 1 mese) e addirittura maggiore rispetto a quanto dovuto dal datore di lavoro in caso di licenziamento. La previsione di un compenso "ad personam" dovrebbe dare a questi "Patti" una parvenza di legittimità, ma in proposito la giurisprudenza non è affatto unanime.

A nostro parere questo tipo di strumento, denota molte criticità:

- durata elevata del vincolo alla libertà del lavoratore di cogliere nuove opportunità professionali, soprattutto se giovane e se non trova adeguata soddisfazione all'interno dell'azienda;
- contropartite economiche anche di modesta entità e spesso in assenza di un adeguato riconoscimento in termini di inquadramento professionale;
- eccessiva onerosità per il dipendente: a fronte di un "ad personam" di modesta entità per i livelli professionali più bassi, la penale arriva ad un'annualità lorda di stipendio (cosa che non avviene quando vengono assunti in Credem colleghi di altre banche che applicano gli standard del CCNL);
- questo tipo di "ad personam" è revocabile dall'azienda, come in effetti è capitato, in base al presupposto che, trascorso un periodo iniziale, ciascuna delle 2 parti dell'accordo può recedere dal medesimo, con un certo preavviso;
- anche questi "ad personam", pur non essendo componente variabile della retribuzione, vengono assoggettati alle clausole di "malus" ed al "claw back" introdotto da Bankitalia sui sistemi incentivanti (norma che il Credem interpreta a modo suo ritenendo tutti i dipendenti "soggetti rilevanti");
- la contrattazione individuale, storicamente propugnata dal Credem, inibisce la libertà del dipendente che, rispetto al datore di lavoro, si trova ad essere la parte debole ed a subire, in condizione di isolamento, una serie di doveri che non sono bilanciati da diritti e tutele, come avviene invece nell'ambito delle previsioni oggetto di contrattazione collettiva.

Per queste ed altre ragioni, non ci siamo mai sottratti al dovere di prestare assistenza legale ai colleghi, e continueremo a farlo, convinti come siamo che il livello di diffusione di questo strumento all'interno del Credem rappresenti una pesante anomalia nel settore bancario italiano.



Credem: meno 'patti' e più contrattazione collettiva!

In Credem i "Patti" sono nati negli anni '90 per limitare la massiccia "migrazione" verso aziende concorrenti e trattenere a forza una fascia di personale maltrattato e malpagato; dal Gruppo che oggi pubblicizza il "wellbanking" ci aspettiamo l'abbandono della strategia che ha reso così pervasivo questo strumento e soprattutto **una maggior valorizzazione della contrattazione collettiva**, all'altezza dei migliori sistemi di relazioni industriali presenti nel sistema bancario del nostro Paese.

*Reggio Emilia, 5/07/2021*

**Segreterie Organi di Coordinamento Gruppo Credem**  
**FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**