



COMUNICATO

Cari Colleghi,

a seguito della recente sottoscrizione dell'accordo relativo alla fusione per incorporazione di Cattolica Services in G.B.S., e sollecitati dalle numerose richieste di chiarimento pervenute in questi giorni (verosimilmente alimentate anche dai vari comunicati diffusi dalle Rappresentanze Sindacali di Cattolica della Fisac Cgil) riteniamo necessario riportare alla realtà dei fatti e al contesto in cui ci si è trovati ad operare che:

- la fusione per incorporazione è un istituto giuridico previsto dal Codice Civile in vari articoli (2501, 2504, 2112) e che produce effetti sia sulla società incorporante che su quella incorporata.

L'attuale giurisprudenza sancisce il diritto per il personale dipendente della società incorporata al mantenimento del posto di lavoro ma dice anche che *“se l'impresa incorporante applica già un contratto collettivo a lavoratori inquadrati in mansioni analoghe, questo sostituisce automaticamente quello applicato dalla incorporata, anche se più sfavorevole per il lavoratore”* (Cass. ord. n. 4533/2018) e che *“Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.”* (art. 2112 C.C.).

Quanto sopra, espone in maniera netta e inequivocabile che, a fronte di una posizione aziendale estremamente rigida e determinata, non esisteva alcuna possibilità di poter mantenere le prerogative del proprio contratto aziendale di provenienza (incluso l'assegno “CIA 22” che, sebbene formalmente qualificato come assegno Ad Personam, ha natura sostanziale di contrattazione collettiva, derivando dal verbale di accordo CIA '22 del 26.05.2021). Anzi, a termini di legge (aspetto questo che è stato acclarato da diversi pareri *pro veritate* con primari studi legali a tutte le OO.SS. scriventi), avrebbe potuto essere applicato **il contratto collettivo della società acquirente** a tutti i dipendenti della società acquisita e incorporata.

E' bene sottolineare come, nonostante questa linea giurisprudenziale del tutto evidente, il sindacato abbia decisamente contrastato questa condotta aziendale che voleva l'applicazione *tout court* del contratto integrativo aziendale (CIA) del Gruppo Generali ma che, grazie alla contrattazione che ci ha portato alla sottoscrizione dell'accordo del 2 febbraio scorso, le riduzioni a livello economico sono state contenute, così come sono state mantenute alcune specificità (rimborso spese mediche e condizioni Fondo pensione) e normative (*part time*, permessi, orario) per tutto il 2023.

Ed è con il medesimo impegno e senso di responsabilità che affronteremo tutte le prossime trattative: in *primis* i rinnovi del *Next Normal* e delle Tutele Occupazionali (con la dichiarazione di Verona tra i poli del Gruppo), poi le trattative per la confluenza nel Fondo Pensione Gruppo Generali e Fondo Sanitario Gruppo Generali dei fondi ex Cattolica, e a seguire tutto ciò che verrà in tema di integrazione dei colleghi ex gruppo Cattolica.

Impegno e senso di responsabilità che ci portano, proprio in vista di questi importanti appuntamenti, all'invito alle R.S.A. Cattolica di Fisac Cgil a riportare l'unitarietà nelle OO.SS., abbandonando linee di condotta velleitarie e fuorvianti, per consentire una maggior rapidità ed efficacia nel raggiungimento dei migliori accordi possibili per tutti i nostri Colleghi, così come avviene nei coordinamenti Generali.

Milano, Roma, Verona 10 marzo 2023.

Le Rappresentanze Sindacali First/CISL, FNA, SNFIA, UILCA