

## Intesa Sanpaolo, clima soffocante

**Il personale del Gruppo attende soluzioni ai tanti problemi organizzativi e gestionali e adeguati riconoscimenti per il suo impegno. La Uilca ha chiesto l'apertura della contrattazione integrativa**



# Personale esasperato, servono soluzioni

**di Fulvio Furlan**

Dopo la firma dell'accordo di giovedì 8 luglio, che in Intesa Sanpaolo ha chiuso il confronto in merito alle ricadute sul personale del piano d'impresa 2007-2009, si deve aprire una nuova fase di negoziazione con cui affrontare i tanti problemi gestionali e organizzativi, che quotidianamente condizionano in modo molto negativo la vita delle lavoratrici e dei lavoratori e concludere il processo di armonizzazione tra le norme esistenti in Intesa e in Sanpaolo prima della fusione. Il contesto nel quale operano i lavoratori del Gruppo è caratterizzato da carichi operativi estremamente pesanti e in continua crescita; da pressioni commerciali sempre più assidue e inutili, soprattutto nell'attuale difficile contesto, per rag-

giungere obiettivi economici peraltro fissati unilateralmente dall'Azienda e in molti casi palesemente irraggiungibili; da una gestione del personale inflessibile per quanto riguarda l'imposizione delle regole, ma carente per quanto concerne il sostegno allo stesso nella sua attività quotidiana e il suo coinvolgimento attraverso concreti riconoscimenti.

Uno scenario negativo ormai insostenibile, ulteriormente peggiorato negli ultimi mesi, in cui le lavoratrici e i lavoratori hanno dovuto sopportare alle gravi conseguenze prodotte dalla migrazione delle procedure informatiche su un'unica piattaforma. Un'operazione che ha causato un generale stato di emergenza, dove si sono verificati casi limite, in cui è stata messa seriamente a rischio la possibilità di continuare a operare e in particolare di mantenere le filiali in attività.

In questo scenario i lavoratori del Gruppo stanno dimostrando un attaccamento all'azienda e un senso di responsabilità, che non trova corrispondenza in concreti segnali di riconoscimento da parte di Intesa Sanpaolo, che continua a sminuire la portata dei problemi, offendendo chi invece li contiene per mante-

nere comunque la banca operativa. Una situazione in cui l'Azienda è inoltre subito pronta ad avviare procedimenti disciplinari anche al minimo errore, molto spesso dovuti proprio allo zelo di dipendenti che eccedono oltre i loro compiti nel tentativo di risolvere problemi o migliorare il servizio alla clientela.

Per questo crediamo che Intesa Sanpaolo dovrebbe abbandonare l'operazione di rimozione dell'evidenza che sta attuando, ammettere l'esistenza di difficoltà operative serie e aprire un confronto costruttivo con il sindacato per trovare soluzione ai problemi esistenti, cominciando da un ulteriore incremento della politica di assunzione di giovani e stabilendo adeguate gratificazioni, già più volte chieste dalla Uilca, per tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori del Gruppo, la professionalità e l'impegno dei quali meritano di non essere sprecati dall'Azienda.

Un confronto che deve estendersi a tutto quanto concerne l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale, fino alle importanti trattative di armonizzazione (necessità peraltro evidenziate in tutte le aziende del Gruppo durante le trattative inerenti la procedura sugli esuberanti), che ancora devono essere affrontate quali quelle su inquadramenti e indennità, sulla definizione di strutture uniche per la Cassa Sanitaria di Gruppo e per i Circoli ricreativi, con l'obiettivo di arrivare a concordare il primo Contratto integrativo di Intesa Sanpaolo, come richiesto dalla Uilca al Ceo Corrado Passera nel recente incontro dell'otto settembre.

## Sommario

**pag 2**

Editoriale

**pag 3**

La Uilca chiede un confronto costruttivo

**pag 4 e 5**

Il clima cupo di Intesa Sanpaolo

**pag 6**

È nata la nuova Cassa del Veneto

**pag 7**

Verso la Cassa sanitaria unica

**pag 8**

Il contratto di categoria e aziendale

[redazione@uilcais.it](mailto:redazione@uilcais.it)

Autorizzazione del Tribunale di Milano  
nr. 419 del 30 giugno 2008



www.fotolia.it

# La Uilca chiede un confronto costruttivo

**Contrattazione integrativa, accordi di armonizzazione, riconoscimenti ai lavoratori tra le richieste formulate nell'incontro con il Ceo Corrado Passera**

**di Fulvio Furlan**

Congrui riconoscimenti economici e professionali ai lavoratori, attenzione al welfare e alle fasce deboli, completamento del percorso di armonizzazione tra le norme esistenti in Intesa e in Sanpaolo e, soprattutto, l'apertura del confronto che dovrà portare a definire il primo Contratto integrativo.

Sono queste le precise e importanti richieste che la Uilca ha avanzato lo scorso lunedì 8 settembre, nel corso dell'incontro tra le Organizzazioni sindacali e il Ceo Corrado Passera, fissato per la consueta illustrazione dei risultati relativi all'ultima trimestrale di bilancio.

Una presentazione durante la quale l'amministratore delegato ha sottolineato i buoni risultati conseguiti in termini di risultati economici, l'acquisizione di 100 mila nuovi clienti e il buon andamento del processo di contenimento dei costi, mentre ha dichiarato che si può ancora migliorare sul fronte dei ricavi.

Passera ha inoltre espresso soddisfazione per il positivo completamento della procedura di Migration del sistema informatico, che ha detto essere avvenuta in anticipo sui tempi previsti.

Un punto, quest'ultimo, particolarmente delicato, poiché, secondo la Uilca e le altre sigle sindacali, tale processo ha prodotto gravi disfunzioni organizzative e gestionali, le cui pesanti conseguenze sui lavoratori è riduttivo relegare a semplici disagi fisiologici, come definite da Passera. Durante il suo intervento il segretario responsabile della Uilca per il Gruppo Intesa Sanpaolo, Patrizio Ferrari, parlando a nome dell'Organizzazione, ha comunque sostenuto che oggi diventa

prioritario guardare al futuro: "Ora come nel passato - ha detto Ferrari - i lavoratori del Gruppo hanno collaborato e affrontato grossi disagi, in molti casi dovuti a disfunzioni organizzative che abbiamo più volte denunciato, chiedendo anche di insistere nella politica di incremento dell'occupazione giovanile.

In questo ambito la Uilca e le altre sigle sindacali hanno svolto un ruolo decisivo e responsabile. Adesso bisogna alzare la qualità dei contenuti di molte norme".

L'intervento ha poi sottolineato come i temi affrontati finora sono stati condizionati dalle necessità dell'Azienda di rispondere ai nuovi scenari del mondo economico finanziario e di dare risposte positive agli azionisti.

"Le priorità devono diventare le necessi-



**Patrizio Ferrari, segretario responsabile Uilca Gruppo Intesa Sanpaolo**

tà dei dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo - ha detto quindi Ferrari - e la Uilca chiede ai massimi vertici aziendali di imboccare una strada per riconoscere e gratificare gli sforzi e le qualità professionali dei lavoratori del Gruppo".

Una dichiarazione cui ha fatto seguito la richiesta di percorsi professionali con-

grui e trasparenti, di scelte tese a favorire una cultura attenta al welfare e alle fasce deboli, che possa integrare le aspettative economiche con la solidarietà concreta. In proposito il primo riferimento è chiaramente la costruzione di una nuova Cassa sanitaria unica per il tutto il Gruppo, rivolta anche ai pensionati, mantenendo il principio della solidarietà generazionale.

Ferrari ha quindi concluso auspicando che, dopo il rinnovo del Contratto nazionale, si apra la stagione di quelli integrativi. "I dipendenti - ha aggiunto - devono vedere riconosciuto il senso di appartenenza a Intesa Sanpaolo che quotidianamente dimostrano, pertanto la Uilca chiede di confrontarci per definire il primo Contratto integrativo e che ciò avvenga con lo spirito di costruire un vero elemento di aggregazione per tutti i lavoratori". Il discorso del segretario responsabile Uilca è stato ripreso nella replica di Passera, che ha indicato nelle assunzioni effettuate un segnale di svolta, dichiarando che tale processo continuerà, mentre ha espresso la disponibilità dell'Azienda a confrontarsi sugli inquadramenti con l'intento di valorizzarli. "Abbiamo molto presente l'importanza del welfare - ha poi aggiunto il Ceo di Intesa Sanpaolo - e condividiamo l'obiettivo di istituire una nuova Cassa sanitaria unica".

Risposte alle quali la Uilca attende concreti riscontri, nella consapevolezza che la questione fondamentale sarà la decisione che Intesa Sanpaolo assumerà rispetto all'apertura della trattativa integrativa ed, eventualmente, con quale atteggiamento intenderà affrontarla.



## Il clima cupo di Intesa Sanpaolo

**L'Azienda ha pubblicato la periodica indagine commissionata a una società esterna, che fotografa una forte insoddisfazione vissuta dai lavoratori. E la scarsa partecipazione può essere un segnale di grave rassegnazione**

di **Claudia Tolomei**

Lo scorso maggio Intesa Sanpaolo ha reso noti, pubblicandoli sul suo sito internet, i dati inerenti "l'indagine di clima" condotta da una società di ricerca a novembre 2007 in tutto il Gruppo. Il quadro che lo studio delinea è ben lungi dall'essere idilliaco e mostra, al contrario, una diffusa insoddisfazione. Non solo il personale si sentirebbe scarsamente motivato e gratificato, ma addirittura guarderebbe al futuro con ben poco ottimismo. Una situazione, quella descritta, che conferma quanto da tempo la Uilca va denunciando, a fronte peraltro di dichiarazioni aziendali circa la non sussistenza di un diffuso disagio tra i lavoratori. A questo proposito ulteriore perplessità suscita la scelta di Intesa Sanpaolo - che, non dimentichiamo, si fa vanto di dedicare tanta attenzione a temi quali la Responsabilità Sociale d'Impresa e pubblica un Bilancio

Sociale - di non illustrare alla Uilca e alle altre Organizzazioni sindacali i risultati ottenuti nel corso dell'indagine. Quantunque non vi sia obbligo per l'Azienda di confrontarsi su tale argomento, uno specifico incontro, peraltro svoltosi negli scorsi anni, avrebbe consentito al sindacato una miglior valutazione dell'attendibilità scientifica del

***Il quadro di diffusa insoddisfazione del personale delineato dallo studio conferma quanto la Uilca da tempo sta denunciando***

lavoro per quanto concerne le sue premesse e le risultanze dello stesso. Il principale aspetto che emerge è costituito dai pochissimi intervistati che percepiscono segnali di miglioramenti o anche solo cambiamenti,

mentre è largamente diffusa la sensazione di un sostanziale immobilismo aziendale.

Se, ad esempio, la carenza di informazioni esaurienti e di ambienti adeguati, che costituiscono i primi due problemi in ordine di importanza affrontati nel quotidiano dai lavoratori, sembrano tuttavia registrare un lieve miglioramento rispetto a luglio, l'inefficienza della rete informatica e l'insufficienza della cancelleria, rispettivamente al terzo e quarto posto, sono invece sensibilmente peggiorati.

Una staticità aziendale che emerge anche in riferimento alle caratteristiche di Intesa Sanpaolo percepite dai suoi dipendenti, in quanto a novembre appaiono del tutto confermate le valutazioni fatte a luglio. Intesa Sanpaolo si conferma azienda grande, che consegue risultati, in crescita e prestigiosa, ma allo stesso tempo poco attenta al cliente, coesa, efficiente e indipen-

dente dal potere politico, caratteristica, quest'ultima, attribuita dagli intervistati anche al management.

Il dato più critico è quello concernente la soddisfazione lavorativa. Circa il 57 per cento dei dipendenti (sotto questo profilo non si registrerebbero differenze di genere) si ritengono *abbastanza* soddisfatti dal proprio lavoro, ma tale percentuale è inferiore di circa il 3 per cento rispetto a luglio 2007 e se si guarda alla soddisfazione attesa per il futuro si scende di ben 10 punti percentuali, al 47 per cento.

L'analisi della soddisfazione lavorativa rapportata all'anzianità di servizio evidenzerebbe una brusca diminuzione (meno 13 per cento) dei livelli di gratificazione già dopo due anni di permanenza in azienda, attribuibile, si può ritenere, ad aspettative non confermate. E' piuttosto allarmante pensare che Intesa Sanpaolo non ritenga opportuno mantenere alta la motivazione dei più giovani, come a dire: *lasciate ogni speranza o voi che entrate!*

Una soddisfazione che il personale scopre invece nel rapporto con i clienti. Un dato che sembrerebbe confermare una scarsa capacità di Intesa Sanpaolo di creare un clima stimolante e intrinsecamente motivante, poiché, se è pur vero che la relazione con il pubblico è tratto caratterizzante dell'attività lavorativa di buona parte del personale, rimane pur sempre riferibile a un'interazione con l'esterno dell'azienda. A ciò si accompagnerebbe una incapacità di Intesa Sanpaolo di soddisfare i propri dipendenti, almeno dal punto di vista economico e di prospettive professionali, posto che gli intervistati hanno indicato come principali fonti di insoddisfazione, nell'ordine: lo stipendio, le possibilità di carriera, lo scarso riconoscimen-

to delle loro capacità.

Questi aspetti trovano ulteriore conferma nelle risposte date al quesito circa la percezione del proprio lavoro, che viene descritto come apprezzato dai clienti, ma poco riconosciuto e retribuito.

Inoltre circa il 60 per cento di chi ha partecipato all'inchiesta ha indicato come *abbastanza* attinenti alle proprie competenze i compiti assegnati, mentre oltre il 25 per cento li ritiene *poco o nulla* corrispondenti. Nonostante ciò, prestigio e carriera non rientrerebbero fra gli aspetti giudicati più importanti nel lavoro, in quanto ai primi posti compaiono la dignità professionale, il rapporto con i colleghi e con i clienti. La sensazione che se ne ricava è che Intesa Sanpaolo continui a far leva sul senso di responsabilità dei propri dipendenti, che tante energie profondono nel loro lavoro, non ritenendo opportuno far crescere all'interno e dall'interno fonti di gratificazione di natura economica, ma anche umana e professionale.

Una organizzazione che non investe a sufficienza sulla motivazione dei suoi membri mina dalle basi la propria solidità, dissipando una delle sue prin-

***Dall'indagine emerge che il personale percepisce il proprio lavoro come apprezzato dai clienti, ma poco riconosciuto e retribuito***

cipali ricchezze. In proposito va sottolineato anche lo scarso numero di dipendenti che hanno partecipato all'inchiesta: appena il 32 per cento. Non solo si parla di poco meno di un terzo del personale del Gruppo, ma

tale numero rappresenta circa il 3 per cento in meno di coloro che hanno risposto a identica analisi del luglio 2007. Anche volendo supporre, in mancanza di riscontri in merito, che ciò non alteri la rilevanza statistica del campione indagato, viene da chiedersi se una percentuale così esigua non sia

***I dati sembrano confermare l'incapacità di Intesa Sanpaolo di offrire stimoli e motivazioni ai lavoratori***

sintomo di scarsa convinzione, anche da parte del personale che vi aveva aderito in passato, circa l'attendibilità della ricerca e soprattutto sul fatto che l'Azienda non la consideri uno spunto per adottare interventi migliorativi, come dimostra il fatto che successivamente a passate indagini non si sono rilevati cambiamenti di rotta. La scarsa partecipazione costituisce un segnale che lascia intendere una pericolosa rassegnazione da parte del personale, come fosse ormai stanco di chiedere migliorie, perché disilluso sulla reale possibilità che l'Azienda modifichi atteggiamento e decida finalmente di considerarlo come la principale risorsa da valorizzare.

E' comunque significativo che il clima negativo in azienda, più e più volte denunciato dalla Uilca, trovi conferma in una ricerca condotta da una società esterna, che, in qualità di soggetto terzo, lascia sperare in un certo grado di indipendenza e autonomia di giudizio.

L'auspicio del sindacato è che Intesa Sanpaolo cominci almeno a prendere sul serio le indagini che lei stessa commissiona!

# È nata la nuova Cassa del Veneto

## La neonata Banca dei Territori costituita dopo la cessione degli sportelli Intesa Sanpaolo alla Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo

di Giacomo Gerlin

Cosa fatta... capo ha. La Cassa di Risparmio del Veneto, nata dalla cessione degli sportelli Intesa Sanpaolo della regione, a eccezione di quelli della provincia di Venezia, alla Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, è una neonata realtà bancaria.

Il 10 settembre la Uilca e le altre Organizzazioni sindacali del primo tavolo di trattativa hanno firmato l'accordo che ha riconfermato e regolamentato i diritti dei lavoratori del nuovo istituto, che nascerà dal 29 settembre. Nei programmi di Intesa Sanpaolo la Cariveneto rappresenta il gestore commerciale del Gruppo all'interno di un'unica Banca del Territorio per i clienti del Veneto, esclusa la provincia di Venezia. Un soggetto di grandi dimensioni, che deve essere riferimento per le aziende e i risparmiatori e un marchio unico di grande impatto concorrenziale. La

Uilca, riconoscendo il valore sociale ed economico di tale operazione, è però preoccupata per le notevoli ricadute sui lavoratori. In questo senso "razionalizzare gli sportelli" per la Uilca non significa solo ampliare la rete commerciale, ma soprattutto amalgamare lavoratori di diverse provenienze, uniformare storie aziendali differenti, che da un giorno all'altro si intersecano, abitudini e metodologie di lavoro organizzative e commerciali, fino a poco tempo fa opposte e concorrenti, trattamenti economici, incentivi e percorsi professionali distinti, assistenza e previdenza oggi separate in due gestioni differenti.

Materie per l'armonizzazione delle quali servirà un confronto costruttivo con le Organizzazioni sindacali per trovare soluzioni coerenti con un contesto, che ha una propria struttura economica e imprenditoriale, lavoratori legati alla clientela da un rapporto di

servizio e di fiducia e un territorio diversificato, che rendono necessarie soluzioni coerenti soprattutto sulla mobilità territoriale.

L'operazione, secondo l'auspicio del personale e della Uilca dovrà quindi rappresentare la conclusione della stagione dei sacrifici per gli organici delle varie filiali, nella consapevolezza che un ottimo servizio al pubblico funziona sulla carta dei piani industriali, ma è ancora più efficace se vengono assunte persone per riempire gli uffici. Per la Uilca, sigla più rappresentativa in Cariveneto, sono quindi prioritari obiettivi di massima occupazione, di stabilità del posto di lavoro e di garanzia per il futuro dei giovani, pertanto spera di trovare una controparte aziendale davvero socialmente responsabile. I prossimi mesi diranno se i management di Cassa di Risparmio del Veneto e del Gruppo vogliono e sono in grado di raccogliere questa sfida.

### L'ultimo capitolo di 186 anni di storia

La Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo avrebbe compiuto 80 anni il prossimo novembre. La storia di questo istituto rappresenta un'epopea del credito iniziata già il 12 febbraio 1822, quando il territorio era ancora sotto l'impero austriaco, con la nascita separata delle Casse di Padova e Rovigo, le quali svilupparono la loro attività nei Monti di Pietà, fino ad acquisire, nell'arco di un secolo, una progressiva autonomia e a decidere di fondersi in un unico istituto. Era l'8 novembre del 1928 e nacque la Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo. Dopo

allora ci sono state aggregazioni con realtà locali di province confinanti. È così che è stato realizzato il Gruppo Casse Venete, tramite la fusione con la Cassa di Risparmio di Venezia e la Banca Agricola di Cerea, che successivamente, dopo aver annesso anche la Casse di Risparmio di Udine e Pordenone e quella di Gorizia, si è unita al Gruppo Caer, costituito dalla Cassa di Risparmio in Bologna e dalla Banca Popolare dell'Adriatico, realizzando il Gruppo Cardine, in seguito confluito in Sanpaolo-IMI. Infine, la fusione con il Gruppo

Intesa e la costituzione della Cassa di Risparmio del Veneto, che sono quindi l'attuale approdo di un percorso storico, che ha profondamente influito sullo sviluppo sociale ed economico della regione. Una storia e un successo che non potevano neanche essere immaginati quel lontano 12 febbraio di 186 anni fa, quando l'allora governatore di Venezia, per celebrare il compleanno (allora era più in uso il termine genetliaco) dell'imperatore austriaco Francesco I, emanò l'istruzione con cui dispose la nascita delle Casse di Padova e Rovigo.

# Verso la Cassa sanitaria unica

## A colloquio con gli esponenti Uilca Donato Demarchi, consigliere nella struttura Intesa, e Fabrizio Rinaldi, suo predecessore in tale ruolo

Tra i temi da affrontare nell'ambito del prossimo confronto per definire un'unica Cassa sanitaria per tutti i dipendenti del Gruppo Intesa Sanpaolo c'è quello relativo alla struttura Intesa, ancora funzionante, che fino all'anno scorso pareva in una situazione di grave inefficienza economica.

Ne abbiamo parlato con i rappresentanti Uilca che seguono la materia, l'attuale consigliere di amministrazione nella Cassa sanitaria Intesa Donato Demarchi e con il suo predecessore in tale carica Fabrizio Rinaldi.

### Come si presenta al momento la situazione economica della Cassa Intesa?

*Demarchi:* dopo la chiusura del bilancio 2007 ha voltato pagina. I correttivi apportati si sono dimostrati efficienti e hanno permesso di ridurre drasticamente i 12 milioni di euro di disavanzo del 2006, che preoccupava per l'ammontare e per il fatto che le sue cause erano strutturali e non temporanee. Il deficit 2007 è stato ridotto a 3,4 milioni di euro e i primi dati 2008 confermano questo andamento. Si dovrà fare ancora qualche sforzo per raggiungere il pareggio, ma siamo convinti di poter centrare l'obiettivo al più presto.

### Ma quali sono i motivi per cui si era giunti a un tale squilibrio finanziario?

*Rinaldi:* la Cassa Intesa prese vita nel gennaio 2003, ma, nei fatti, il Consiglio di Amministrazione non fu mai messo in grado dall'Azienda di potere operare concretamente. L'effettiva gestione operativa cominciò con l'elezione di quello insediato nel 2006, che ha individuato le strade per ridurre il deficit e rendere più funzionale l'organizzazione del lavoro. Non tutti i problemi sono risolti, ma questo non significa che bisogna chiudere e buttare via la chiave.

### Quali soluzioni per non avere gli stessi problemi economici nella nuova Cassa unica?

*Demarchi:* in primo luogo potrebbero aiutare le sue dimensioni, potenzialmente avrebbe più di 220 mila soci e sarebbe una delle Casse più grandi d'Europa, con notevole forza contrattuale per discutere eventuali convenzioni e buone sinergie sui costi gestionali. Inoltre è auspicabile la creazione e l'implementazione di fondi a riserva, anche nell'ottica di inserire prestazioni di prevenzione sanitaria.

*Rinaldi:* si dovrebbe affrontare il problema del diverso peso delle contribuzioni fra i soci, ma prioritaria è la contribuzione che si andrà a chiedere all'Azienda, che a mio parere deve aumentare, altrimenti restano irricevibili, le richieste di Intesa Sanpaolo sulla riforma dello Statuto e sulla composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione.

L'Azienda non può sottrarsi, come ha fatto per anni in Intesa, ai propri doveri. Serve un'operazione di trasparenza in merito all'uso delle riserve delle vecchie

Casse (Bav – Cariplo – Comit n.d.r.). A tale scopo può essere utile lo studio svolto nella Cassa ex Intesa, dove un'ipotetica divisione fra gli aventi diritto disse che le cifre a disposizione per ognuno (posto che oggi bisognerà identificare questa platea) non erano di grande rilevanza, almeno a mio parere.

### Il Ceo Corrado Passera ha dichiarato di preferire un modello di Cassa sanitaria del Gruppo Intesa Sanpaolo che preveda una gestione contabile separata dei pensionati per monitorare i costi. Ma l'ente non dovrebbe avere una funzione sociale?

*Rinaldi:* certo e per questo è importante la questione relativa ai pensionati. Per il loro ricorso alle prestazioni della Cassa possono rappresentare un costo superiore alle entrate, ma non bisogna scordare che il nostro è un ente con finalità "esclusivamente assistenziali, nello spirito dei valori mutualistici e della solidarietà sociale" e alla fine in pensione ci si arriverà tutti.

Qualsiasi soluzione si adotterà dovrà inoltre considerare la situazione dei dipendenti della Cassa ex Intesa, che hanno posti di lavoro e professionalità da salvaguardare.

*Demarchi:* i concetti di mutualità e solidarietà tra coloro che stanno bene e quanti hanno problemi devono essere gli elementi fondanti e imprescindibili di una nuova Cassa di Gruppo e su questi aspetti non ci devono essere perplessità e discriminazioni. È chiaro che bisogna trovare soluzioni che rendano questi concetti sostenibili.

(F. F.)



www.fotojia.it

# Il Contratto di categoria e aziendale

**Si conclude la storia delle norme che regolano l'attività delle lavoratrici e dei lavoratori pubblicata dopo il rinnovo dell'accordo nazionale**

di Giacomo Gerlin

Da parecchi anni i livelli contrattuali sono essenzialmente due: quello nazionale e quello aziendale. Di regola i contratti nazionali disciplinano la costituzione e la cessazione del rapporto di lavoro, le diverse forme di assunzione, il periodo di prova, l'inquadramento in livelli contrattuali o aree professionali, i livelli retributivi e le diverse indennità, l'orario di lavoro, i riposi e le ferie, il codice disciplinare, la regolamentazione delle relazioni sindacali. Oltre a indicare le materie demandate alla contrattazione aziendale.

In questo ambito le associazioni dei datori di lavoro e i sindacati nazionali del settore nel contratto nazionale di categoria regolamentano i loro reciproci rapporti, la struttura della contrattazione, la durata dell'accordo, i termini e le condizioni di rinnovo. E queste clausole, come si è detto, costituiscono la parte obbligatoria del contratto collettivo. La funzione di regola assoluta dai contratti di ambito aziendale è gestionale, puntuale, calata nella realtà dell'impresa di applicazione e comunque richiama tutta la problematica, già precedentemente illustrata, dei

soggetti titolari, dell'efficacia, delle materie disciplinate dal contratto. I soggetti che stipulano il contratto aziendale, ai sensi dell'art. 5 dell'accordo interconfederale del 1993, sono le Rsu (Rappresentanze Sindacali Unitaria) e le competenti strutture territoriali delle Associazioni firmatarie del Contratto nazionale. In altri termini, secondo la clausola dell'accordo interconfederale, l'intesa raggiunta con un Gruppo o con la totalità dei dipendenti, senza l'intervento delle Organizzazioni sindacali, non è configurabile come contratto aziendale, ma come un accordo plurisoggettivo. L'orientamento giurisprudenziale dominante, supportato dalla dottrina, afferma che il contratto aziendale vincola tutti i dipendenti dell'impresa indipendentemente dall'iscrizione al sindacato, in ragione dell'indivisibilità dell'interesse collettivo che governa e della conseguente unica regolamentazione contrattuale. Gli usi aziendali, invece, si concretano nella concessione generalizzata, durevole e costante, da parte del datore di lavoro, di trattamenti non previsti da altre fonti. Pertanto, rilevando come usi negoziali (ex art. 1340

del Codice Civile) integrano il contenuto del contratto relativo a un singolo dipendente e, alla stessa stregua delle clausole individuali più favorevoli, non sono modificabili dalla disciplina collettiva successiva, ma possono essere modificati solo con il consenso del lavoratore che è il destinatario dell'uso.

Secondo una giurisprudenza più recente l'uso aziendale farebbe sorgere in capo al datore di lavoro un obbligo unilaterale di carattere collettivo, produttivo di effetti giuridici sui singoli rapporti individuali di lavoro, allo stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale. Conseguentemente la modifica o l'eliminazione dell'uso non sarebbe subordinata al consenso del lavoratore, ma a un accordo fra datore di lavoro e sindacato (Cassazione 10 marzo 2005, n. 5230; Cassazione 17 febbraio 2000, n. 1773).

In altre parole, l'eliminazione di un trattamento più favorevole stabilito dall'uso aziendale, disposta da un contratto collettivo successivo, non può dipendere dal consenso del singolo lavoratore o, meglio, dal patto individuale tra imprenditore e singolo lavoratore.

**www.uilcais.it**

**per comunicare con noi:**

**redazione@uilcais.it**