

Federmeccanica ha cercato di frenare questa deriva, facendo presente che non avrebbe potuto accettare una richiesta così difforme da quelle presentate dagli altri sindacati e dall'accordo che anche Confindustria aveva firmato, ma tutto è stato inutile e alla fine è stata rottura.

Un caso isolato, però, perché le altre categorie stanno tutte procedendo con grande cautela, ma cercando sempre l'accordo, non rompendo il filo che tiene uniti tutti i sindacati. Quasi nessuna categoria, tessili, chimici, edili e altre minori, è riuscita a formulare piattaforme unitarie, ma, pur con richieste diverse, le trattative si stanno svolgendo con uno spirito fortemente unitario ed è presumibile che alla fine i metalmeccanici saranno i soli a non aver raggiunto l'accordo unitario.

C'è, del resto, un motivo preciso alla base di questo sforzo notevole che stanno facendo tutte le categorie per firmare assieme i contratti. Non è più infatti come una volta, quando l'atto fondamentale era la trattativa del contratto, firmato il quale tutto veniva rinviato al momento contrattuale successivo. Adesso, più della messa a punto del contratto, vale la gestione dello stesso. Per l'altissimo numero di commissioni, osservatori, e quant'altro è stato messo a punto per decidere assieme l'implementazione e l'attuazione del contratto in tutto il periodo di vigenza dello stesso. Motivo per cui nessuno può rimanere fuori e dalla gestione: chi non firma resta fuori anche da questa serie di successivi momenti negoziali che rappresentano ormai la vita stessa dei sindacati.

Un'ultima cosa da rimarcare su questo inizio di stagione contrattuale, è il fatto che i negoziati siano tutti molto veloci e spesso si chiudano dopo pochi incontri, spesso prima ancora che scada il precedente contratto. Ci sono molte spiegazioni a questa particolare casualità, ma forse vale anche il fatto che l'accordo di gennaio ha stabilito che gli aumenti salariali valgano comunque dal momento in cui scadono i precedenti contratti. È evidente che l'interesse a portare avanti le trattative, e poter così allontanare nel tempo l'avvio dei nuovi livelli salariali è del tutto caduto e questo agisce come una molla

per velocizzare i tempi dei negoziati. Se si pensa che alcuni contratti hanno dovuto attendere anni prima della loro conclusione, forse anche questa circostanza può avere avuto il suo peso non indifferente.

Telecomunicazioni, un contratto di nuova generazione

di Stefano Parisi* e Marco Rendina**

Il 23 ottobre 2009 è stata raggiunta l'intesa per il rinnovo del Ccnl per le imprese esercenti servizi di telecomunicazione, scaduto il 31 dicembre 2008. L'Accordo di rinnovo è stato sottoscritto da Assotelecomunicazioni-Asstel con Slc-Cgil, FisTel-Cisl, Uilcom-Uil e, per la prima volta in qualità di parte stipulante, con Ugl-Telecomunicazioni.

Si tratta del terzo accordo di rinnovo di un Ccnl stipulato in base all'Accordo Interconfederale 15 aprile 2009 dopo quelli dei comparti alimentare e metalmeccanico.

Il negoziato ha presentato elementi di complessità e incertezza legati, in primo luogo alla situazione economica del settore Ict/Tlc, ormai maturo dopo anni di elevati tassi di crescita e indebolito dagli effetti della crisi economica, in particolare nel segmento della filiera costituito dalle aziende che svolgono attività di assistenza e gestione della clientela in outsourcing. Vi era poi incertezza sulla disponibilità della Slc-Cgil, a ricercare e sottoscrivere un'intesa nel quadro delle nuove regole, attesa la mancata firma da parte della Cgil dell'Accordo interconfederale. Il negoziato, dunque, non si presentava come un percorso semplice. Contemporaneamente a quello delle Tlc, il contratto degli alimentaristi rappresentava un'esperienza non lineare, dove, infine, ha

* Presidente di ASSTEL.

** Responsabile lavoro e relazioni industriali di ASSTEL.

prevalso una logica di crescita salariale non coerente con i principi del nuovo accordo interconfederale. La spinta salariale rischiava di compromettere anche il contratto delle telecomunicazioni. Nella fase conclusiva della nostra trattativa, poi, si consumava la rottura tra le sigle sindacali nel settore meccanico. Anche questo fattore rischiava di generare tensione esterna tra le parti rendendo più arduo il percorso. Nonostante questo si è giunti ad un accordo che forse, meglio di tutti, rappresenta e interpreta lo spirito dell'accordo interconfederale. Infatti con l'accordo del 23 ottobre 2009 sono stati recepiti strumenti e logica dell'accordo interconfederale 15 aprile 2009 e, nel merito, sono state trovate soluzioni che confermando l'equilibrio tra esigenze di flessibilità delle imprese e strumenti di tutela dei lavoratori, introducono strumenti innovativi su temi strategici per il settore.

È stata concordata la durata triennale del Ccnl sia per la parte economica che normativa, nonché confermati l'articolazione della contrattazione su due livelli – nazionale e aziendale – ed il principio del *ne bis in idem* per cui la contrattazione di secondo livello si svolge solo sulle materie ad essa demandate dalla legge o dal Ccnl e, che comunque non abbiano già formato oggetto di negoziazione al primo livello. Sono state altresì recepite tempistiche e modalità di svolgimento dei negoziati sia a livello nazionale che aziendale.

È stato precisato che il premio di risultato, di cui sono confermate le caratteristiche di variabilità e collegamento ad obiettivi aziendali deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla legge. Per i dipendenti di aziende prive di contrattazione di secondo livello o che non abbiano erogato emolumenti diversi da quelli previsti dal Ccnl è stata previsto l'elemento di garanzia retributiva nella misura di 260 euro.

Il rinnovo contrattuale valorizza la bilateralità attraverso la previsione di organismi che vanno ad aggiungersi al Fondo di previdenza complementare Telemaco.

Si sono poste la basi necessarie per rendere effettiva la costituzione – a partire da

giugno 2010 – dell'Agenzia bilaterale per la formazione di settore che avrà compiti di interlocuzione con Fondimpresa e elaborazione di progetti formativi settoriali su tematiche individuate dal Ccnl. L'Agenzia non prevede alcuna contribuzione da parte di imprese e lavoratori, ma dovrà avvalersi delle risorse messe a disposizione da Enti preposti ad erogare finanziamenti per la formazione. Va sottolineato che è stato stabilito che gli incarichi degli Organismi dell'Agenzia siano svolti a titolo gratuito.

Le Parti, avendo riconosciuto che uno degli elementi qualificanti del Settore è la diffusione di forme di assistenza sanitaria integrativa a livello aziendale, hanno previsto l'istituzione della sanità integrativa di settore dal 1° gennaio 2011 per i dipendenti delle aziende a cui viene applicato il Ccnl che non abbiano già una forma di assistenza.

A tal fine è stata istituita una commissione operativa di esperti che studi le modalità per giungere al raggiungimento di tale obiettivo. Il Ccnl ha già fissato alcuni parametri chiave a cui la Commissione dovrà attenersi quali l'entità del contributo pro capite (120 euro lordi annui di cui 96 a carico azienda e 24 a carico del lavoratore), la volontarietà dell'adesione del lavoratore, la conformità al quadro legislativo per l'accesso ai benefici fiscali.

La commissione dovrà inoltre, entro giugno 2011, studiare una proposta per la equiparazione delle forme di assistenza base per tutte le aziende del settore.

Relativamente alla parte salariale, gli incrementi dei minimi contrattuali sono stati calcolati secondo il nuovo criterio di riferimento dell'inflazione prevista nel triennio di vigenza (2009-2011) e tenendo conto del recupero dello scarto tra inflazione programmata e quella effettiva nel biennio 2007-2008. Ne è derivato un aumento contrattuale di 129 euro medi a regime, erogati in tre tranches a partire dal 1° gennaio 2010. A copertura del 2009 è stata prevista l'erogazione di una tantum, parametrata, di 585 euro.

Anche sulla parte normativa l'accordo ha contenuto l'incremento delle voci di costo avendo attenzione che tali incrementi, ove previsti, andassero ad incidere in modo

equilibrato sulle varie componenti della filiera produttiva.

È stata introdotta un'ulteriore innovazione sul tema – di grande interesse per le imprese e lavoratori – della disciplina dei controlli a distanza. Sarà costituita una sede permanente di analisi, confronto e indirizzo che ha la titolarità per emanare linee guida condivise che possano facilitare il raggiungimento delle intese a livello di unità produttiva come prevede la legge.

Sono state confermate le regolamentazioni di tutti gli istituti di flessibilità del rapporto di lavoro con le modifiche rese necessarie per adeguarsi al mutato quadro legislativo. Gli interventi più rilevanti sono stati, in materia di contratto a tempo determinato attraverso l'allungamento della c.d. «deroga assistita» da otto a dodici mesi ed il recepimento nel Ccnl del diritto di precedenza nell'assunzione a tempo indeterminato di chi ha già lavorato nella stessa azienda con contratto a termine, prevedendo, peraltro, la riduzione da sei a tre mesi del termine entro cui il lavoratore può esercitare il diritto. Sul contratto di lavoro a tempo parziale sono stati recepiti nel Ccnl i diritti e le priorità in tema di trasformazione previsti dalla legge in presenza di situazioni di particolare disagio. È stata inoltre garantita la piena agibilità delle clausole elastiche e flessibili. È stato, infine, riconosciuto un aumento della maggiorazione dovuta per lavoro supplementare dal 15% al 20%, per le prestazioni rientranti nell'ambito del 50% dell'orario giornaliero.

Per incrementare la flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro è stato previsto che i permessi per riduzione dell'orario di lavoro possano essere fruiti in modo collettivo, previo accordo aziendale, e che quelli eccezionalmente non fruiti nell'anno di maturazione confluiscono nel conto ore e possono essere monetizzati solo dopo 24 mesi.

L'Accordo risponde alla crescita professionale nel settore attraverso il riconoscimento di nuovi profili professionali e l'individuazione all'interno della quinta categoria di alcune figure professionali specialistiche, tassativamente indicate, a cui viene riconosciuto un parametro retributivo più

elevato. Sono state definite regole certe per l'assunzione degli addetti al call center.

Ulteriori interventi hanno riguardato l'attribuzione di un giorno in più (da 8 a 9) di permesso studio per gli studenti universitari, la possibilità di concordare a livello aziendale che le 150 h. di permesso retribuito vengano utilizzate per corsi finalizzati al conseguimento di una delle professionalità previste dall'Isfol, purché coerenti con l'attività svolta dal lavoratore in azienda. Sono state stabilite regole per la gestione dell'assenza per malattia tra cui l'avviso preventivo prima dell'inizio del proprio orario/turno di lavoro.

Fin dall'avvio della trattativa è emersa la consapevolezza comune che il rinnovo del Ccnl potesse costituire l'occasione per introdurre elementi di forte innovazione nel governo del Settore e più volte si è fatto riferimento ad un «Contratto di Nuova Generazione».

Tale approccio ha trovato espressione in primo luogo nella nuova definizione del campo di applicazione, che prende atto di una estensione già avviata verso l'intera filiera delle telecomunicazioni attraverso un esplicito riferimento alle «imprese della tecnologia, dell'informazione della comunicazione». Dalle aziende dell'outsourcing, agli operatori delle telecomunicazioni, alle aziende manifatturiere e di servizi, alle società dell'informatica, il Contratto potrà essere applicato in modo esteso in un mondo che sta convergendo e si sta integrando a velocità esponenziale. Le aziende manifatturiere e di informatica diventano sempre di più partner degli operatori Tlc, aumentando la loro componente di servizio e condividendo rischi e opportunità dell'intera filiera. Le aziende di outsourcing misurano la loro capacità competitiva sempre di più sulla capacità di aumentare la loro dimensione, sfruttando le economie di scala, e condividendo gli obiettivi di performance e di qualità degli operatori. Queste sono le sfide industriali del prossimo futuro dell'Ict. Queste sfide sono state condivise e fatte proprie dalle parti sociali.

Un altro elemento di forte innovatività è il superamento del tradizionale sistema di

relazioni industriali con l'adozione dello strumento del Forum, quale sede di analisi, verifica, confronto strategico e proposta sui temi di interesse del settore, di cui faranno parte i vertici aziendali e sindacali. Il forum è uno strumento snello, che consente di affrontare, in una sede e modalità appropriati, tutti i temi di interesse strategico, con l'obiettivo di ricercare posizioni condivise che possano essere espresse in modo adeguato. In questo nuovo contesto viene valorizzata la possibilità di formulare avvisi comuni rivolti agli interlocutori del settore. La seconda direttrice è quella dell'innovazione nelle relazioni sindacali: il vecchio apparato di Osservatori e Commissioni è stato superato e sostituito da un più alto e sofisticato confronto tra vertici aziendali e vertici sindacali da tenersi annualmente. L'obiettivo è di condividere le linee strategiche di lungo periodo, capire l'evoluzione tecnologica, l'evoluzione dei diversi mercati, le strategie aziendali, i piani d'investimento, le evoluzioni del quadro regolatorio. Da questi momenti di incontro uscirà un sistema di relazioni sindacali più maturo, meno conflittuale. I confronti a livello aziendale si svolgeranno, poi, in un contesto condiviso e maturo. L'obiettivo è il miglioramento del clima aziendale e la più rapida definizione degli accordi in una logica di evoluzione del lavoro e di condivisione degli obiettivi di crescita aziendale.

La contrattazione collettiva alla prova della riforma

di Giorgio Usai*

Trarre un bilancio su come sta funzionando la riforma della contrattazione collettiva del 2009 dopo la conclusione di

* Direttore Area Relazioni Industriali, Sicurezza ed Affari Sociali – Confindustria.

«soli» quattro contratti nazionali di categoria – sui 67 di «casa» Confindustria – potrebbe apparire prematuro. Ancor di più se rapportati agli oltre 400 contratti collettivi nazionali che risultano nell'archivio del Cnel e che sono tutti parimenti interessati dalla riforma. Perché, è bene ricordarlo, l'accordo quadro del 22 gennaio scorso è stato sottoscritto da tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, compreso il governo nel suo ruolo di più grande datore di lavoro del Paese, e da tutti i sindacati confederali ad eccezione della Cgil. E questo è l'elemento di novità che induce in molti la curiosità di verificare se l'accordo «tiene» oppure se la Cgil sta procedendo alla sua «demolizione».

Naturalmente trovo la questione mal posta. Non si tratta di una gara dove si deve fare il tifo per qualcuno dei contendenti ma molto più seriamente di uno strumento, la contrattazione collettiva, che interviene sulle ragioni di distribuzione del reddito nel paese. Legittimo che nel dibattito politico così come nel dialogo sindacale ci sia chi dissente fino a non sottoscrivere un accordo che tutti gli altri hanno ritenuto equilibrato ed utile per gli interessi dei lavoratori e le esigenze delle imprese. Certo dispiace quando il dissenso è espresso dal maggior sindacato dopo un negoziato nel corso del quale – com'è normale in qualsiasi trattativa – sono stati individuati tutti i possibili punti di mediazione rispetto ai quali, alla fine, è però prevalsa, va detto con franchezza, una contrarietà ideologica e non di merito. Adesso siamo in presenza di una riforma del Protocollo del 23 luglio del 1993 che, come lo «storico» precedente, si configura come un accordo «procedurale» e cioè un accordo che non definisce direttamente cambiamenti dei contratti collettivi bensì stabilisce le regole cui le parti dovranno attenersi quando sono chiamate a modificarli. C'è da dire che, storicamente parlando, le esperienze di accordi di procedure non sono state tanto brillanti. Senza qui richiamare i precedenti dagli anni sessanta, basta osservare lo stesso Protocollo del '93 che, dopo poco meno di tre anni di vigenza, il governo Prodi sentì l'urgenza di sotto-