

Contrattazione collettiva e ristrutturazioni societarie: il caso Equitalia

L'ipotesi di accordo tra le Società del Gruppo Equitalia sviluppatosi nell'ambito di un confronto con le Segreterie degli Organi di Coordinamento delle RSA del Gruppo da un lato e, dall'altro con l'UNISIN, si inserisce nel quadro di un **processo di riorganizzazione societaria attuato mediante operazioni di fusione conducenti alla costituzione di 3 New Co del Gruppo**. L'intesa persegue gli obiettivi di razionalizzazione ed adeguamento dei servizi non solo in chiave societaria, attraverso una funzionalizzazione delle attività con particolare attenzione agli aspetti economici e normativi, ma anche nei riguardi dei contribuenti stessi.

I suddetti processi riorganizzativi hanno costituito la base per l'ipotesi di accordo in esame, nella finalità di **armonizzare i trattamenti economici e normativi in atto presso le società destinate alla fusione**, onde individuare un unico contratto integrativo valido ed uniformemente applicabile al mutato contesto societario nell'intento di evitare frammentazioni applicative e disallineamenti nei trattamenti.

Il confronto azienda - sindacati si è svolto lungo un percorso articolato che, a decorrere dal 12 luglio 2011, data in cui è stato sottoscritto un Verbale di Accordo istituyente una ultrattività agli accordi di secondo livello già esistenti, si è protratto fino alle trattative di novembre e dicembre 2013 senza riscontri positivi e con una **lettera di disdetta a decorrere dal 1 febbraio 2014 di ogni trattamento di secondo livello derivante dai precedenti ambiti societari**. La previsione di una clausola di ultrattività ha consentito, nello spirito di un confronto tendente a rinvenire soluzioni largamente condivise, il mantenimento degli effetti dei contratti collettivi di secondo livello in scadenza.

Premessa essenziale alla ipotesi di accordo è l'abrogazione di tutti i precedenti accordi, intese, regolamenti, comunicazioni e/o prassi aziendali già vigenti e la necessità di prevedere, conseguentemente, che l'intesa stipulata rappresenti "l'unica complessiva ed inscindibile contrattazione di secondo livello ...".

In linea alle premesse giustificative di armonizzazione ed allineamento nei trattamenti, la **regolamentazione dell'orario di lavoro e della pausa pranzo** ha tenuto conto di una possibile flessibilizzazione della previsione specifica di un orario di sportello e di un orario di sportello ad alta affluenza di pubblico. Per quest'ultimo vengono individuati particolari regimi di turnazione, oggetto di verifica e possibile revisione con le rappresentanze sindacali, **indice di un passaggio verso logiche di servizio in ragione dell'affermarsi di una economia della flessibilità in termini anche spaziali, temporali e relazionali che cambiano il modo di lavorare**.

Contrattazione collettiva e ristrutturazioni societarie: il caso Equitalia

In materia di welfare contrattuale sono stati introdotti elementi integrativi per rispondere alle nuove e differenziate domande di attenzione al lavoratore anche quale “homo socialis”. Pertanto, nell’ottica di una gestione fluida e razionalizzata dei permessi, si prevede che gli stessi possano essere fruiti secondo frazioni minime di 1 ora, con eventuali frazioni aggiuntive di almeno 30 minuti e ciò sia per i permessi retribuiti che per i permessi derivanti dalle festività soppresse. In particolare, poi, viene inserita una clausola di miglior favore per quanto attiene i permessi per decesso ed in quanto tali da intendersi sostitutivi delle previsioni di cui all’art. 4 comma 1 della legge 53/2000. Analogamente dicasi per la condizione di miglior favore prevista dall’inserimento del diritto ad ottenere 15 giorni di permesso retribuito in aggiunta alle previsioni di cui all’art. 47 del d.lgs. n. 151/2001 e per le previsioni relative alla maternità, con anche di permessi retribuiti per la partecipazione a corsi di preparazione al parto nel caso di coincidenza con l’orario di lavoro e di ulteriore periodo di aspettativa della durata massima di 3 mesi da potersi richiedere fino al compimento di 3 anni del bambino.

L’ipotesi di accordo conferma, inoltre, l’erogazione di una **indennità una tantum legata alle ore di presenza** per remunerare il significativo impegno nel lavoro, non cumulabile con altri elementi di premialità meritocratica; è confermato il mantenimento del premio fedeltà/anzianità, ma unicamente attraverso un calcolo dei soli ratei pro quota maturati alla data del 31 gennaio 2014.

Diversamente **cessano di avere efficacia tutti gli altri elementi integrativi previsti dai precedenti accordi di secondo livello**, così come disdettati, con alcune precisazioni: nel caso di istituti percepiti senza soluzione di continuità e specificamente individuati, si prevede il conglobamento in un elemento distinto della retribuzione, ERA, mentre per gli altri istituti è prevista una verifica caso per caso a meno che non abbiano carattere indennitario, premiale o compensativo, non duplicino condizioni già previste nell’ipotesi di accordo. Circa gli interventi del welfare aziendale, nonostante l’abrogazione esplicita di alcune iniziative di sostegno al reddito già presenti nella previgente contrattazione collettiva, nella esigenza di creare iniziative fattive di sostegno al reddito familiare, si prevede l’istituzione di tre montanti distinti ripartiti per fasce di età sui cui criteri vigilerà un’apposita Commissione paritetica nazionale.

Particolare attenzione è dedicata alla formazione “per la crescita delle competenze e lo sviluppo di carriera” secondo principi di pari opportunità e con possibilità, in caso di attività formative esterne all’azienda, di accollo dei relativi oneri da parte dell’Azienda stessa.

In un’ottica sia preventiva che repressiva, le Parti si impegnano a “ricercare tutti gli strumenti idonei ad evitare la nascita o il permanere di qualsiasi eventuale fenomeno di *mobbing* ed a

Contrattazione collettiva e ristrutturazioni societarie: il caso Equitalia

favorire il migliore inserimento, all'interno dell'Azienda, dei diversamente abili per cui la Società predisporrà idonei adattamenti e strumenti di lavoro". La traduzione in termini concreti di tale dichiarazione di intenti viene individuata nella istituzione di un Osservatorio misto su *mobbing* e diverse abilità che collabora con enti pubblici e strutture pubbliche per supporti consultivi con obbligo di ascolto dei dipendenti che segnalassero azioni discriminatorie o vessatorie al fine di rimuoverne le azioni negative.

In materia di mercato del lavoro ed in particolare per le assunzioni a programinarsi, viene **istituzionalizzato l'impegno dell'Azienda a far valere il diritto di precedenza nelle assunzioni** da parte di lavoratori cessati per scadenza di contratti di lavoro a tempo determinato.

Infine, da segnalare è l'apposizione di una clausola di durata anche postergata rispetto ad alcune clausole di cui all'ipotesi di accordo, in uno alla facoltà rimessa a ciascuna delle Parti stipulanti di disdettare integralmente l'accordo salvo preavviso di 6 mesi.

Jolanda Esposito

Esperta in Relazioni di Lavoro

Scarica il pdf 