

Il 4 marzo 2010 era stato **siglato tra la Videotime S.p.a.**, società del gruppo Mediaset, e i **sindacati** di categoria (Slc-CGIL, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil) **un accordo con cui si stabilivano le condizioni per il trasferimento del ramo d'azienda "Sartoria, Trucco e Acconciatura" alla Pragma Services S.r.l.. L'intesa garantiva al personale "ceduto" il mantenimento del proprio posto di lavoro presso Videotime** per tutta la durata (quinquennale) del contratto di appalto siglato tra le due aziende, **nonché delle condizioni contrattuali previste dall'integrativo aziendale Mediaset**, fatta eccezione per il premio di risultato, in luogo del quale si riconosceva, invece, un superminimo non assorbibile.

Con la scadenza del contratto d'appalto, **la nuova società appaltatrice Moviegroup S.r.l. si è mostrata restia ad assorbire i dipendenti della Pragma Services impiegati presso la Videotime.** Complici anche le difficoltà sul piano economico-finanziario in cui versava la Pragma Services, si è così reso necessario un confronto tra le parti per trovare una soluzione repentina, in grado di conciliare l'esigenza aziendale di ridurre i costi, con la salvaguardia dei livelli occupazionali.

A risolvere l'intricata situazione venutasi a creare **è intervenuto, in data 30 aprile 2015, un accordo separato sottoscritto dalla Pragma Services con Fistel-Cisl e Uilcom-Uil**, senza la firma della Slc-Cgil, applicabile all'organico coinvolto nella cessione del ramo di azienda, e impiegato presso le sedi di Milano e Roma.

Per ciò che concerne il trattamento retributivo, l'accordo in commento ha previsto l'abolizione del superminimo non assorbibile a partire dal 1° maggio 2015; d'altro canto, dalla data di cessione del ramo d'azienda, continuano a maturare gli scatti di anzianità, in conformità con le previsioni del CCNL per i dipendenti di Imprese Radiotelevisive Private.

In materia di organizzazione del lavoro, si registra un sostanziale riallineamento alla disciplina del CCNL Imprese Radiotelevisive Private. Nello specifico, al fine del conteggio dei giorni lavorativi, **l'accordo prevede l'impossibilità di separare il giorno non lavorato da quello di riposo settimanale. Ulteriormente, e con riguardo alla disciplina della trasferta**, si è previsto che l'indennità di missione - pari al 10 % della retribuzione giornaliera - venga erogata solo ed esclusivamente nei casi in cui al lavoratore sia richiesto di recarsi oltre i 50 Km dalla sede di lavoro, ovvero nei casi in cui l'attività lavorativa debba essere svolta fuori dalle province di Milano e Roma.

Tra le altre misure più rilevanti, con decorrenza dal 1° maggio 2015 viene istituito un premio di produttività legato al dato delle presenze effettive in azienda, il cui ammontare sarà definito ogni anno all'esito di un apposito incontro con le OO.SS. firmatarie dell'accordo. Con

riferimento al parametro della presenza, in particolare, si è statuito che non debbano considerarsi assenze: i primi 5 giorni annuali di assenza, i ricoveri ospedalieri comprensivi dei tempi di convalescenza, le malattie con degenza superiore ai 30 giorni, i periodi di astensione obbligatoria per maternità, gli infortuni sul lavoro, i permessi previsti dalla l. 104/1992, nonché quelli sindacali e quelli per donazione del sangue.

A fronte delle concessioni pattuite, ed al fine di tutelare i livelli occupazionali, **l'Azienda si è impegnata ad evitare licenziamenti fino al 28 febbraio 2018**, salvo alcune esplicitate eccezioni. **Si è inoltre concordata la stabilizzazione dei rapporti di lavoro del personale impiegato a tempo determinato**, fino ad un massimo di 40 unità lavorative.

La recente crisi economica ha spinto un numero crescente di aziende ad intervenire sul costo del lavoro, mediante la via della contrattazione collettiva. L'accordo raggiunto in Pragma Services ne è un esempio. Il riallineamento, peraltro non condiviso da tutte le sigle sindacali, è stato infatti mirato a ridurre l'onerosità delle precedenti condizione normativo-economiche.

In casi come quello in esame, l'impresa non opta per soluzioni di carattere espansivo. L'obiettivo è piuttosto quello di contenere il costo del lavoro, in cambio della salvaguardia dei livelli occupazionali. L'accordo Pragma Services si configura così un classico esempio di *concession bargaining*, dove lo scambio tra tutele e occupazione diviene il cuore dell'intesa e, in un sistema di relazioni industriali pluralista, anche motivo di divisione tra le organizzazioni sindacali. Il sindacato, infatti, si è trovato innanzi ad un bivio negoziale: o sobbarcarsi di tutte le conseguenze del caso, soprattutto in termini occupazionali, oppure cercare un punto di incontro con le esigenze manageriali. Fistel e Uilcom hanno optato per la seconda soluzione, mentre Slc non ha ceduto a quello che è stato dipinto come un ricatto nei confronti dei lavoratori.

Davide Lucini Paioni

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@DavideLucini

Scarica il pdf 

