

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 