



# Nuove regole, nuovi contratti

di Chiara Straniero

Con la firma dell'Accordo interconfederale 18 novembre 2009 tra Confservizi, Cisl e Uil si definiscono le regole del nuovo sistema di contrattazione anche nei settori industriali dei servizi pubblici locali, attuando quanto indicato nell'accordo quadro del 22 gennaio 2009.

Eravamo rimasti all'accordo del 22 gennaio firmato da tutte le parti sociali ad esclusione della Cgil. In quella sede venne definito, in sostituzione del Protocollo del '93, il nuovo quadro di riferimento per il sistema della contrattazione collettiva secondo uno schema unico per tutti. Spettava poi ai singoli settori procedere nella definizione delle nuove regole secondo i principi dell'accordo quadro. In questi mesi sono così state siglate le intese nei vari comparti a cominciare dall'industria, passando per il commercio, gli artigiani e via dicendo. E le aziende di servizio pubblico locale, i cui Ccnl sono già scaduti o stanno per esserlo, quali regole seguiranno per i loro rinnovi?

Il 18 novembre la "nuova" Confservizi ha provveduto a colmare questo vuoto e ha sottoscritto l'accordo che rende attuabili i principi espressi nell'accordo quadro 22 gennaio 2009. Le nuove regole si applicano ai contratti collettivi stipulati dalle 3 Federazioni che oggi formano Confservizi nazionale, ossia Asstra, Federambiente e Federutility, e ai contratti aziendali delle imprese che vi aderiscono, decorrono dal 18 novembre 2009 e hanno efficacia per quattro anni. Ma come cambia la contrattazione per le aziende di servizio pubblico locale?

Cominciamo col dire che l'accordo 18 novembre dà al livello interconfederale, il ruolo di re-

sponsabile del funzionamento dell'intero sistema. Nella premessa risulta infatti la previsione della costituzione di un comitato paritetico interconfederale deputato alla verifica del corretto funzionamento delle regole e ad attività di costante raccordo, fornendo linee di orientamento per le parti agenti ai vari livelli. Un compito arduo e impegnativo che il nuovo assetto confederale dovrà valutare bene in quale modo esplicitarlo.

Confermata la novità della durata triennale del contratto collettivo nazionale di lavoro e un nuovo indicatore della crescita dei prezzi al consumo, costruito sulla base del c.d. IPCA (la cui elaborazione è affidata per questo primo quadriennio all'ISAE), in sostituzione del tasso di inflazione programmata, già presenti nell'intesa di gennaio, l'accordo prevede una serie di misure dirette a specializzare le funzioni dei due livelli di contrattazione.

Compete al CCNL definire le modalità e gli ambiti di applicazione della contrattazione di secondo livello "nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese". Un'espressione che ricalca il Protocollo del '93, a dimostrazione del fatto che ogni scelta in materia continua ad essere rimessa solo ed esclusivamente alle parti nei contratti di categoria. Il livello interconfederale si è così limitato a creare le condizioni perché si abbia una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello, ma non ha previsto nessun obbligo, né alcun automatismo, né alcuna nuova articolazione territoriale. Spetterà alle singole categorie, nell'ambito dei negoziati di rinnovo, valutare se, come e quando definire "le materie e le voci" nelle quali si articola la contrattazione di secondo livello, eventualmente concordando delle linee guida utili a definire "modelli" di premio variabile che potranno essere adottate e/o riadattate in funzione delle concrete esigenze delle aziende interessate. Inoltre,

per scongiurare casi di eccessivo prolungamento delle trattative di rinnovo, l'Accordo 18 novembre 2009 stabilisce che spetta ai contratti collettivi definire tempi e procedure per la presentazione delle richieste sindacali ed anche i tempi dell'avvio e dello svolgimento delle trattative. Al rispetto dei tempi e delle procedure da parte di sindacati e imprese in materia di rinnovo del Ccnl è subordinata l'erogazione di una "copertura economica" per gli eventuali periodi di tempo intercorsi dalla scadenza del Contratto a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo. Si tratta di una novità, consistente nella previsione all'interno dei singoli contratti collettivi di una *tantum* che di fatto sostituisce definitivamente l'indennità di vacanza contrattuale (Ivc) prevista dal Protocollo 23 luglio 1993. Rispetto a quanto previsto da quest'ultimo assistiamo ad un significativo cambiamento, nel senso che l'importo economico non è più regolamentato dall'accordo, ma dai singoli CCNL di categoria, così da poter risultare diverso caso per caso. I contratti collettivi acquistano competenza anche per la definizione di forme di bilateralità: un'attenzione nei confronti dei dipendenti specie per gli aspetti che incidono nella gestione del bilancio familiare, come avviene in particolare in materia di assistenza sanitaria.

Nuova è la previsione di uno specifico "elemento di garanzia retributiva", la cui definizione è affidata ai singoli CCNL con particolare riguardo per le situazioni di difficoltà economico - produttiva. Hanno diritto a tale riconoscimento secondo le condizioni già individuate nell'accordo 18 novembre i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello che non percepiscono nei precedenti quattro anni nessun altro trattamento economico individuale o collettivo oltre a quanto spettante per contratto nazionale di categoria.

La novità dell'accordo 18 novembre 2009 è rappresentata anche dalla previsione che i contratti nazionali o uno specifico accordo interconfederale dovranno disciplinare le procedure e le sanzioni da applicare in caso di violazione delle regole che disciplinano l'attività di negoziazione al secondo livello. Le principali regole per il secondo livello che, se non rispettate, danno luogo a sanzioni sono che la contrattazione di secondo livello regola le materie delegate, in tutto o in parte, dal contratto nazionale o dalla legge; e che essa deve riguardare soltanto materie ed istituti che non siano già stati negoziati in altri livelli di contrattazione, secondo il principio del "ne bis in idem". Il premio variabile deve essere calcolato in base ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, finalizzati al miglioramento della competitività aziendale e ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Il premio deve avere, inoltre, caratteristiche che permettano l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.

Un altro aspetto importante è relativo alla possibilità per i contratti aziendali di derogare al CCNL, per consentire il raggiungimento di specifiche intese allo scopo di governare direttamente nel territorio situazioni di crisi aziendali o di favorire lo sviluppo economico ed occupazionale dell'area. Le intese potranno modificare in tutto o in parte, anche in via sperimentale e temporanea, singoli istituti economici e normativi disciplinati dal CCNL di categoria. Spetta, però, a quest'ultimo consentire la possibilità di accordi, raggiungibili soltanto a livello territoriale, e di individuare i parametri oggettivi sulla base dei quali operare le modifiche contrattuali.

Di rilievo è, altresì, il riferimento ad uno specifico accordo interconfederale, che dovrà definire nuove regole in materia di rappresentanza delle parti nella contrattazione

collettiva, valutando le diverse ipotesi da adottare ivi compresa la certificazione all'INPS dei dati di iscrizione sindacale.

Al di là del generico accenno alla valutazione delle diverse ipotesi adottabili, c'è in questa parte dell'accordo un passaggio significativo laddove fa riferimento al possibile utilizzo dell'INPS per quel che riguarda la certificazione dei dati di iscrizione sindacale, che evidenzia la consapevolezza che anche per l'aspetto associativo è necessario un riscontro numerico non affidato esclusivamente all'autocertificazione delle stesse OO.SS.

Viene, inoltre, affrontato il problema, assai caldo dello sciopero dei servizi pubblici locali, prevedendo che le nuove regole possono determinare, limitatamente alla contrattazione di secondo livello, l'insieme dei sindacati rappresentativi della maggioranza dei lavoratori, i quali possono proclamare gli scioperi al termine della tregua sindacale prevista per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo dell'accordo di secondo livello.

C'è quindi tanta carne al fuoco per i prossimi rinnovi, i quali saranno dei contratti "ponte" verso il nuovo modello al quale servirà più di un triennio per andare a regime. Per ora l'obiettivo principale è quello di iniziare ad applicare le nuove regole e di arrivare a soluzioni il più possibile condivise, anche dalla Cgil.

All'interno dei servizi pubblici locali, rimane aperto il problema dei contratti collettivi delle case popolari e delle farmacie comunali, i quali si trovano oggi in mezzo al guado: hanno aderito all'accordo quadro del 22 gennaio, ma non hanno ancora firmato un'intesa attuativa dello stesso. Sarebbe importante che la questione venisse affrontata quanto prima dalle Federazioni aderenti alla attuale Cispel nazionale, anche solo attraverso un'adesione all'accordo Confservizi.