

Relazioni sindacali. L' inflazione scalda il rinnovo dei contratti

Coinvolti oltre sei milioni di lavoratrici e lavoratori. Riparte la trattativa per gli studi professionali. Sottoscritti gli accordi integrativi per alcuni settori

Maurizio Carucci

L' impennata dei prezzi e il caro-energia galoppante schiacciano il potere d' acquisto dei salari. Per questo il meccanismo dei rinnovi contrattuali va rivisto: ad aprire il fronte è la Uil, con il segretario generale Pierpaolo Bombardieri , che mette in discussione il Patto della fabbrica firmato a marzo del 2018 dai sindacati con Confindustria, che ha riproposto come parametro su cui basare gli incrementi dei minimi retributivi l' Ipca (l' indice dei prezzi al consumo armonizzato a livello europeo) calcolato al netto dei prezzi dei beni energetici importati. Ora con una inflazione che sfiora il 5% e aumenti così alti del costo dell' energia quel Patto «non esiste più», sostiene Bombardieri. Va modificato e il tema va affrontato tra le parti sociali, ma anche con il governo, sul fronte della politica fiscale. È un meccanismo che, secondo il sindacato, non sta più in piedi perché messo nero su bianco quando l' inflazione viaggiava intorno all' 1% e i costi dell' energia erano decisamente più bassi e non viaggiavano su rincari a doppia cifra. Di qui la richiesta di intervenire «subito», con una proposta: la situazione attuale, sostiene il numero uno della Uil, impone di dare ora «una risposta a chi perde potere reale d' acquisto», a partire dai dipendenti e dai pensionati. Con una impostazione diversa per gli incrementi delle buste paga da quella prevista nel Patto della fabbrica, sottoscritto quattro anni fa da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria, rinnovando i contratti scaduti e nel frattempo riconoscendo una sorta di indennità di vacanza contrattuale, che già esiste nel pubblico impiego. Oggi ci sono oltre sei milioni di lavoratrici e lavoratori con il contratto scaduto : «Se i contratti si rinnovano fra un anno o sei mesi è necessaria una risposta immediata», insiste, per dare una boccata di ossigeno alle lavoratrici e ai lavoratori, che spesso devono fare i conti con retribuzioni basse in partenza. Si tratta di mettere in piedi un meccanismo nuovo in cui, precisa, «nessuno richiama la scala mobile» e neppure «il salario minimo che con l' inflazione non ci azzecca nulla». La difficoltà di tenuta dei salari rispetto al costo della vita è emersa anche dagli ultimi dati Istat: nel 2021 la crescita delle retribuzioni contrattuali orarie si è fermata allo 0,6% annuo. Contro la corsa dell' inflazione che nell' anno alle spalle ha toccato una media dell' 1,9%. Una velocità tripla. Con una riduzione, a cascata, del potere d' acquisto. Ancora troppi contratti scaduti Sono 992 i contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl) depositati nell' Archivio nazionale dei contratti pubblici e privati del Cnel-Consiglio nazionale per l' economia e il lavoro, aggiornato al 31 dicembre 2021. Di questi, 622 risultano scaduti (62,7%). A giugno 2021 erano 985. È quanto emerge dal XIV Report periodico dei contratti collettivi vigenti del Cnel che raccoglie l' elenco degli accordi vigenti, comprensivi delle date di stipula, decorrenza e scadenza, nonché delle



parti contraenti. Tra gli accordi inseriti nell' ultimo periodo si segnala l' ipotesi di accordo per il rinnovo del Ccnl per il personale dipendente da imprese di pulizia, di disinfestazione e di servizi integrati/multiservizi, sottoscritto il 26 novembre 2021 da Fnip, assistita da Confcommercio, e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltrasporti. L' accordo è stato sottoscritto dopo circa dieci anni dal precedente rinnovo contrattuale. Relativamente al settore artigiano, nel mese di dicembre risultano rinnovati il Ccnl per l' Area Alimentazione-Panificazione in (6 dicembre 2021) e quello per l' Area Meccanica (17 dicembre 2021). Nel Report, inoltre, è presente il rinnovo unificato del 9 dicembre 2021 dei due contratti - per le aziende municipalizzate e per le aziende private - per il settore di Igiene Ambientale, entrambi scaduti il 30 giugno 2019. Per quanto riguarda le cooperative, infine, il 15 dicembre 2021 è stato siglato l' accordo per il rinnovo del Ccnl per gli imbarcati su natanti di cooperative di pesca, scaduto il 31 dicembre 2020. Studi professionali, riparte la trattativa Dopo due anni di pandemia, riparte la trattativa per il rinnovo del Contratto collettivo nazionale degli studi professionali, scaduto nel 2018, che coinvolge oltre un milione di lavoratori. Le parti sociali si sono infatti riunite a Roma presso la sede di **Confprofessioni** per riprendere il confronto interrotto a causa dell' emergenza Covid-19. «Dobbiamo dare nuovo impulso a un settore economico che sta lentamente riemergendo dopo lo choc pandemico. La trattativa per il rinnovo del Ccnl degli studi professionali deve necessariamente tener conto delle evidenti difficoltà degli studi professionali durante la pandemia e di una ripresa economica ancora incerta», commenta il presidente di **Confprofessioni**, Gaetano Stella . «L' obiettivo delle parti sociali è quello di rafforzare le tutele di welfare e aggiornare la normativa contrattuale anche alla luce delle recenti novità in materia di lavoro e, in particolare, della disciplina sullo smart working partendo dal Protocollo nazionale sul lavoro agile, sottoscritto lo scorso dicembre dalle parti sociali con il ministro del Lavoro, Andrea Orlando», conclude. Sottoscritti gli accordi integrativi per alcuni settori Sottoscritto l' accordo che definisce l' incremento dei minimi retributivi per i lavoratori del settore legno, mobile, sughero, boschivi e forestali tra FenealUil, Filca Cisl, Fillea Cgil e Federlegno . L' accordo, come prevede l' attuale contratto nazionale, rinnovato il 19 ottobre 2020, prevede il conteggio degli aumenti basato sul modello a "doppia pista salariale". «Un meccanismo - spiegano i sindacati - che è stato molto dibattuto durante le trattative di rinnovo, ma che garantisce ai lavoratori il recupero reale del potere di acquisto e che porterà un incremento delle retribuzioni pari a 40,66 euro a parametro medio (140) a far data dal 1° gennaio 2022. L' indice Ipcadepurato utilizzato (ovvero non depurato dai costi dell' energia) per l' anno 2021 - aggiungono - è pari all' 1,9%, mentre l' Ipcadepurato sarebbe pari allo 0,8%. Pertanto gli aumenti totali della retribuzione a partire dal 1° gennaio 2020 fino alla scadenza contrattuale (31 dicembre 2022) - fanno sapere - sarà pari a 110,66 a parametro medio». Ci sono i valori della sicurezza e della prevenzione degli infortuni, alla base dell' intesa siglata tra i sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs e il gruppo Itx, che racchiude le insegne Zara, Zara Home, Bershka, Stradivarius, Oysho, Massimo Dutti,

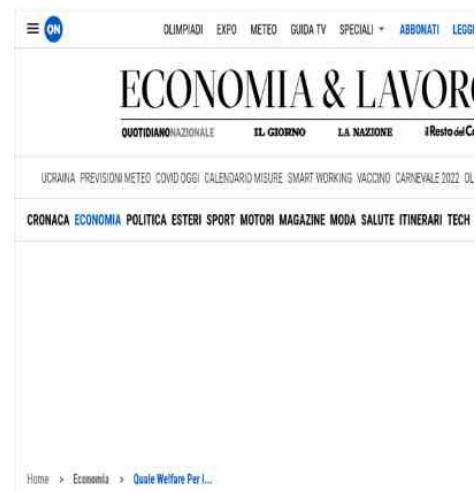
Pull&bear. L' accordo si fonda sulla necessità di rendere concreta l' operatività dei Rls e dei Responsabili aziendali del Servizio di protezione e prevenzione, chiamati a relazionarsi tra loro e collaborare per tenere alta l' attenzione in ogni punto vendita sui temi della sicurezza. Ci saranno 30 Rls nominati (o eletti) suddivisi equamente tra negozi con superficie superiore o inferiore a 1.000 metri quadri. L' accordo regola l' intervento e l' azione degli Rls per i punti vendita (o interi territori) rimasti scoperti dalla rappresentanza. In questo caso sono invitati a intervenire i Rls di negozi o territori limitrofi, con la fattiva collaborazione degli Rsp. Nello specifico, un Rls potrà organizzare, in orario di lavoro, una assemblea al mese, in modalità di videoconferenza e con canali e strumenti messi a disposizione dall' azienda; gli verrà aperto un account di posta elettronica attraverso cui potrà comunicare con colleghi e colleghe; disporrà di 48 ore di permesso l' anno per spostarsi e intervenire nei negozi di riferimento, con la possibilità di recuperare le ore in eccesso, utilizzate al di fuori del normale orario di lavoro per l' espletamento della funzione, oltre ad aver diritto ad un rimborso per le spese sostenute, secondo le attuali disposizioni per i rimborsi. C' è intesa sul nuovo contratto integrativo applicato ai circa 1.700 lavoratori dipendenti di Ales Spa, società in house del ministero dei Beni Culturali, impiegati nei servizi di valorizzazione del patrimonio culturale italiano e di supporto agli uffici tecnico amministrativi del dicastero. I sindacati di categoria Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs hanno siglato con la direzione aziendale l' ipotesi di accordo di rinnovo per il triennio 2022-2024. L' intesa, fino al 15 febbraio, sarà sottoposta alla consultazione delle assemblee dei lavoratori. I sindacati hanno espresso soddisfazione per l' ipotesi di accordo che, pur mantenendo l' impianto dei precedenti rinnovi, prevede importanti avanzamenti coerenti con la piattaforma rivendicativa unitaria. Sulla parte normativa l' accordo interviene sul sistema di relazioni sindacali, con l' implementazione delle materie da trattare al livello nazionale e al livello territoriale e la definizione delle nuove norme sulle agibilità sindacali con l' incremento delle ore di esercizio dell' attività sindacale. Sulle tipologie di contratto di lavoro l' accordo impegna l' azienda a stabilizzare almeno l' 80 % dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, processo accompagnato da un percorso di monitoraggio sull' andamento delle stabilizzazioni. Sul tema della formazione l' intesa amplia il ruolo delle organizzazioni sindacali nella gestione dei processi formativi. In riferimento ai percorsi di carriera e alle selezioni interne è previsto, per la prima volta, un percorso che vede le parti impegnate nella realizzazione di procedure di selezione interna. Sulla parte economica l' intesa conferma il sistema di salario variabile esistente con un sensibile aumento degli importi disponibili correlati al raggiungimento degli obiettivi, da 195 euro a 595 euro, prevedendo una verifica in occasione della prima erogazione. Sul welfare aziendale, oltre alla possibilità di optare per la conversione su base volontaria del salario variabile in servizi, l' accordo incrementa con ulteriori 100 euro annuali, in aggiunta si sostegni economici dedicati, per il sostegno della genitorialità oltre a ulteriori permessi aggiuntivi rispetto alle previsioni normative. In materia di previdenza integrativa il contributo aziendale previsto dal Ccnl viene elevato al 2 %.

L' accordo, in tema di buona flessibilità, introduce gli istituti della banca delle ore e delle ferie solidali con un contributo aziendale al monte ore totale, oltre alla possibilità di utilizzare una fascia oraria di ingresso di un' ora. L' accordo regola anche congedi per la formazione con possibilità di sospendere il rapporto di lavoro per un periodo non superiore a quattro anni. Aumenta fino a sei mesi, il periodo di congedo retribuito per le vittime di violenza. La direzione del Gruppo Ferretti e il coordinamento nazionale delle Rsu, assistito dai relativi rappresentanti nazionali e territoriali, si sono incontrati martedì 1 febbraio per sottoscrivere un' ipotesi di accordo riguardo alla definizione della nuova contrattazione di secondo livello nei cantieri del Gruppo . In particolare, questi i punti salienti dell' intesa raggiunta: rafforzamento delle relazioni sindacali con il potenziamento dei confronti finalizzati a salvaguardare le condizioni generali dell' occupazione diretta, rendendola più stabile; confronto sull' attività in appalto con potenziamento delle tutele generali sul personale esterno; istituzione di una commissione per la rivisitazione del sistema classificatorio; aumento graduale del ticket pasto; miglioramento delle modalità di erogazione delle risorse collegate al premio di risultato, con una percentuale dell' 80% sull' indicatore della produttività; miglioramento significativo del riconoscimento del premio per tutti i nuovi assunti. Questa intesa riguarda sia gli aspetti normativi sia quelli economici che ricadranno nella vita lavorativa. Risponde alla volontà delle parti migliorare la qualità delle condizioni di lavoro e la redistribuzione economica dei risultati aziendali ottenuti grazie al contributo di tutti i lavoratori. © Riproduzione riservata COMMENTA E CONDIVIDI.

Quale welfare per i professionisti: dalla pandemia alla "normalità"

ALESSANDRO VERBARO*

In questi mesi di pandemia Covid-19 abbiamo potuto vedere come il legislatore abbia scoperto i professionisti e i lavoratori autonomi prevedendo nei loro confronti diverse misure di supporto e di aiuto. Un welfare tradizionalmente occupazionale e incentrato sul lavoratore subordinato è stato esteso, durante l'emergenza, ai liberi professionisti e ai lavori autonomi. Si pensi al reddito di ultima istanza previsto dal decreto legge n. 18/2020, all'esonero parziale del pagamento dei contributi per i professionisti e gli iscritti alla gestione separata nel 2021 o l'estensione di ulteriori tre mesi dell'indennità di maternità di cui alla legge 234/2021. Legge che disciplina la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico del libero professionista in caso di malattia o in casi di infortunio. Misure che fanno il paio con quelle erogate autonomamente dalle singole casse, in base ai propri regolamenti, e a quelle della bilateralità del sistema **Confprofessioni**, riconducibili ad **Ebipro** l'Ente bilaterale per gli studi professionali. Un Ente che agevola i professionisti attraverso il rimborso delle spese che gravano sulla gestione dello studio, quali i corsi di aggiornamento sulla salute e la sicurezza, la formazione per la privacy e antiriciclaggio o per mezzo di incentivi all'occupazione stabile di collaboratori assunti con specifiche tipologie contrattuali flessibili. Strumento altresì apprezzato dai dipendenti degli studi che ritengono fondamentale, nell'esercizio della propria attività, il poter godere di una copertura economica sia in ambito sanitario che nella sfera familiare (rimborsi dei libri scolastici o delle tasse universitarie dei propri figli). Un'offerta che fa ben sperare e che è meritevole di una maggiore conoscibilità e diffusione. Appare evidente come occorra, però, prendersi cura del lavoratore professionista durante l'intero arco della vita, attenuando gli effetti negativi di fatti ed eventi che possono intervenire compromettendo l'attività lavorativa. Occorre in generale, anche con riferimento alle professioni, mettere in campo un nuovo welfare, secondo un approccio olistico, che supporti l'attività lavorativa con misure specifiche. Prevedendo risorse per lo start up, l'aggiornamento continuo, il passaggio generazionale, la digitalizzazione, riduzione dei costi con misure di assistenza fiscale o ancora sull'assicurazione professionale. Tutti strumenti volti a gestire gli imprevisti e gli oneri connessi all'attività professionale per evitare che questi pregiudichino la continuità reddituale e quindi contributiva, con effetti importanti sull'adeguatezza degli assegni pensionistici. Non possiamo lasciare soli i professionisti di fronte ai rischi del lavoro autonomo. Rischi lavorativi e biometrici, diremmo in termini assicurativi. La vera sfida per il welfare dei professionisti è quella lavorativa. Una misura di 'welfare to work' andrebbe pensata già nella fase di start up dell'attività professionale. La mancata informazione circa gli oneri connessi all'attività professionale e agli



obblighi normativi di riferimento (previdenziali, assicurativi, fiscali), negli ultimi anni crescenti, ha reso ancora più vulnerabili i giovani professionisti, portando a scelte di abbandono della professione e ad una minore attrattività della stessa. Occorre per questo pensare ad un intervento che aiuti la transizione dall' università alla professione e al lavoro autonomo, che non può limitarsi solo a forme di credito agevolato, comunque sporadiche, ma a percorsi formativi sulle competenze trasversali necessarie per mettersi in proprio. Pensiamo alle competenze in materia di fisco, diritto del lavoro, budget, responsabilità professionale, privacy, welfare, gestione del personale, comunicazione, marketing e soprattutto quelle digitali . Le nuove tecnologie e i mutamenti dei mercati rinnoveranno continuamente i lavori, interessando soprattutto il settore dei servizi. Anche di quelli formalmente protetti. La sfida è l' e-service con il machine learning, l' intelligenza artificiale e la blockchain, che hanno come effetto quello di disintermediare , cioè eliminare mediatori . Inoltre, non ci dimentichiamo che siamo di fronte a generazioni che preferiscono il lavoro agile, pronte a cambiare attività senza timore, (' great reshuffle ') o a dimettersi, ' great resignation ' , e che pretendono una migliore conciliazione vita privata lavoro, anche sacrificando parte dei guadagni (' four day working week ') . Una sfida, quindi, non solo per i singoli, ma per i sistemi formativi e per quelli previdenziali, che dovranno accompagnare questi cambiamenti e non ostacolarli mantenendo in vita le vecchie rigidità del secolo scorso. * Funzionario di **Ebipro**, Ente bilaterale dei professionisti.