

LAVORO

Tra contratti e relazioni industriali

di **Barbara Millucci**

Cineaudiovisivo

Un accordo da mettere a fuoco

Sono 22 i contratti di lavoro in scadenza e riguardano 3 milioni di dipendenti (il 24% del totale). Ad oggi è stato rinnovato solo l'accordo dell'edilizia mentre sono scaduti telecomunicazioni e commercio. I settori che, fin qui, registrano i maggiori incrementi in busta paga sono le attività dei vigili del fuoco (+9%), militari e forze dell'ordine (+6%). Mentre le variazioni minori si osservano per la metallmeccanica e l'informazione (entrambi +0,8%).

C'è poi anche un altro settore, vicino al mondo della tv e del cinema, che attende il rinnovo da anni. Mario Fusani (nella foto), oltre ad essere titolare e fondatore dello studio legale Gf Legal, è anche capo della delegazione che si occupa dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro della filiera del cineaudiovisivo, gestiti da Anica. «Si tratta di lavoratori del mondo dello spettacolo e delle truppe cineaudiotelvisive come came-

ramen, fonici, truccatori, scenografi, elettricisti — spiega Fusani —. Il contratto del personale delle truppe cine tv è scaduto nel 1999. L'adeguamento economico, in particolare, è stato firmato nel 2003 e prevedeva un considerevole aumento della busta paga. Ora dovremmo riuscire ad introdurre ulteriori meccanismi più virtuosi e riconoscimenti per chi lavora in questo settore che da sempre si caratterizza per essere saltuario ed incerto». Chi lavora nelle produzioni tv è infatti impiegato sul set solo pochi mesi l'anno, spesso nei mesi estivi e lontano da casa. «Può capitare di lavorare fino a 10-12 ore consecutive. Per questo dal punto di vista contrattuale emergono non poche criticità — aggiunge Fusani —. Innanzitutto vogliamo introdurre un meccanismo di recupero delle ore eccedenti che vengono lavorate quotidianamente. Una giornata di lavoro di questa categoria di lavoratori dovrebbe essere di 7 ore e 36 minuti». Ma spesso quando si gira si sta sul set anche fino a notte fonda. «Stiamo chiedendo ai sindacati di firmarlo da più di 4 anni. Tra gli altri punti in discussione c'è la ridefinizione delle figure professionali e la migliore formazione, con l'apprendistato».



© RIPRODUZIONE RISERVATA

L'Innovation Hr Award

In sei per il premio sulle risorse umane

Sono sei le aziende finaliste dell'Excellence Innovation Hr Award, il premio promosso dallo studio legale De Luca Partners che verrà assegnato nella serata del 27 novembre a Palazzo Chiureconsulti a Milano. Nell'occasione, le aziende avranno modo di presentare i loro progetti. Il premio vuole mettere in luce «l'eccellenza che è in grado di dare un vero slancio all'impresa, promuovendo competitività e produttività e al tempo stesso la coesione sociale e la risoluzione dei conflitti e più in generale il benessere degli individui e dell'economia del nostro Paese», afferma l'avvocato Vittorio De Luca, managing partner di De Luca Partners, studio attivo nella consulenza e assistenza legale e giudiziaria in tema di diritto del lavoro, delle relazioni industriali e del diritto di agenzia. «Se come consulenti aziendali spesso siamo infatti chiamati a dirimere conflitti sociali, in alcuni casi anche estremamente duri, ci sono progetti



che il più delle volte passano sotto traccia ma invece creano grandissimo valore, consentendo la prevenzione dei conflitti e creando coesione sociale all'interno delle organizzazioni». La giuria ha individuato sei aziende finaliste. Per le quotate: American Express, Fca e Rai Way. Per le non quotate: Afv Acciaierie Beltrame, Brian Italia e Farco group. Il quadro che emerge dai progetti candidati conferma la grande attenzione da parte delle imprese ai temi strategici per lo sviluppo quali la contrattazione di secondo livello, il welfare sociale, la formazione e tutte le iniziative che favoriscono in generale il benessere lavorativo dei dipendenti.

«La vera innovazione non è solo quella tecnologica, ma anche nei paradigmi organizzativi che facilitano la gestione dei processi di cambiamento ingaggiando i dipendenti in un rapporto trasparente, che concilia sviluppo e benessere, fondato sul risultato ma anche sulla condivisione del valore (e dei sacrifici quando è il momento di farli) e sulla fiducia come collante di tutti i portatori di interesse. In questo senso, il modo di fare impresa italiano è ricco di storie di assoluta eccellenza e ha molto da insegnare anche all'estero».

© RIPRODUZIONE RISERVATA