

A tu per tu con la rappresentanza/7

Gomma-plastica, vetro, penne, spazzole e pennelli: il ruolo delle relazioni industriali in epoca Covid-19

A colloquio con Nora Garofalo (Segretaria Generale Femca-Cisl)

A cura di Michele Dalla Sega, Francesco Nespoli, Giacomo Pigni

Segretaria, la vostra organizzazione è impegnata nelle negoziazioni per diversi rinnovi contrattuali. Sono in corso le trattative con Sistema Moda Italia (Confindustria) attorno alla piattaforma per il rinnovo del CCNL tessile-abbigliamento-moda e anche la ceramica, l'occhialeria, il calzaturiero sono in attesa di rinnovo. La vostra organizzazione ha però già firmato tre rinnovi contrattuali post-Covid, quello del vetro, quello del CCNL gomma plastica e da pochi giorni quello Penne e Spazzole. Quanto ha influito l'esperienza della pandemia sullo svolgersi di queste trattative? Ci sono elementi dei nuovi contratti che avete siglato che senza la pandemia non sarebbero stati previsti?

Il recentissimo rinnovo del contratto Penne e Spazzole firmato questa settimana, purché di nicchia, è un ulteriore traguardo che abbiamo raggiunto con grande soddisfazione.

L'emergenza sanitaria ha sicuramente inciso sui rinnovi contrattuali dal punto di vista del raggiungimento dell'accordo e ha fatto ulteriormente emergere la necessità di tutelare i lavoratori in un momento particolarmente difficoltoso e complesso.

L'assunzione di responsabilità delle parti ha favorito la comprensione della straordinarietà del momento agevolando la trattativa. Dal punto di vista delle relazioni è indubbia la difficoltà di svolgere le trattative in modalità videoconferenze pur essendo l'unica percorribile, poiché non favorisce i rapporti sul piano relazionale e disperde le dinamiche proprie del tavolo che si sviluppano in ambito di negoziazione. Sicuramente elementi innovativi propri del COVID-19, pur essendo già presenti

all'interno dei contratti, sono ascrivibili in larga parte a tutto quello che concerne la tematica e l'utilizzo dello strumento dello smart working e del welfare.

Possiamo affermare che certamente è stato un tema caldo e trasversale a tutti i contratti.

Nel CCNL gomma-plastica, l'ultimo siglato, in merito al trattamento economico, l'aumento medio sui minimi è di 63 euro, con una distribuzione su due tranches. Viene inoltre inserita la definizione del trattamento economico minimo (TEM) e del trattamento economico complessivo (TEC), in linea con il Patto della Fabbrica. Come si è arrivati a questo risultato? E quanto è stato importante, ai fini della trattativa, inserirsi nel solco del Patto della Fabbrica?

Il CCNL era scaduto da più di 12 mesi, in questo lasso temporale hanno gravato particolari condizioni fiscali e normative di contesto (Plastic free e Plastic tax) e una pesante crisi del settore automotive di cui il comparto è un indotto importante, elementi che condizionano la capacità di programmazione delle aziende sul lungo periodo limitando la disponibilità di destinare risorse economiche per la contrattazione.

I 63 euro sono per questo un risultato positivo che ha capitalizzato anche la produttività del settore che durante il periodo più accentuato della pandemia ha comunque visto circa il 67% delle imprese continuare a produrre evidenziando anche alcune positività su alcuni settori come il packaging e il monouso, spinte dalle esigenze di igiene imposte dalla pandemia. Definire in maniera puntuale il salario TEC e TEM, così come previsto

dal Patto per la Fabbrica è stato sicuramente utile al raggiungimento dell'intesa, ma lo è stato ancor di più eliminare il recupero automatico degli scostamenti inflattivi, introducendo un sistema reazionale di analisi di tutti i fattori che influenzano gli andamenti economici delle imprese e del sistema paese, privilegiando il dialogo e le soluzioni condivise di problemi complessi come l'incidenza sul salario degli andamenti dell'inflazione.

Viene inoltre istituita la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente. Perché inserire una nuova e specifica commissione su questi temi all'interno del contratto nazionale?

È stata una scelta strategica precisa, abbiamo voluto dedicare alle tematiche di Salute Sicurezza e Ambiente, che generalmente sono trattate a livello di Osservatorio Nazionale, una particolare attenzione ritenendole molto rilevanti per l'intero settore Gomma Plastica.

La commissione non avrà quindi solo un ruolo informativo ma anche di monitoraggio e di indicazione alla negoziazione sulle varie tematiche che, come quelle ambientali e di sviluppo sostenibile avranno un forte impatto nel settore. Il ruolo anche negoziale della commissione sarà di indirizzo per la prevenzione e riduzione degli infortuni sul lavoro e le malattie professionali attraverso un puntuale coordinamento degli organi paritetici territoriali e degli RLSSA, in particolare per implementare e attuare Protocolli di Sicurezza e Protocolli Sanitari, che sono fondamentali in questo periodo.

Infine, ci si è concentrati sulla questione degli appalti, che sappiamo essere il punto più delicato della gestione della sicurezza in azienda, definendo che negli incontri programmati a livello nazionale e territoriale sia prevista una puntuale informazione su tutti i dati aggregati che riguardano natura, obiettivi e ambito contrattuale applicato, per evitare oltre al dumping contrattuale anche il dumping in sicurezza, di tutte le attività che vengono conferite in appalto, riservando un importante ruolo di monitoraggio alle RSU. In questo senso è importante evidenziare la sperimentazione in corso per il rappresentante dei lavoratori della sicurezza di sito, frutto di un accordo con ENI, che guarda alla sicurezza in un'ottica più complessiva coinvolgendo inoltre le aziende del sito industriale, ricomprendendo anche quel concetto di sicurezza ambientale che ormai è entrato a far parte, a tutto campo, delle problematiche degli insediamenti industriali.

Quali spazi intravedete per il raccordo tra il welfare nazionale e il welfare contrattuale nei settori di cui vi occupate? Pensiamo al fondo contrattuale di assistenza sanitaria integrativa Fasg&P, nel corso dell'emergenza, ha rappresentato un valido supporto

per lavoratori e aziende nel corso dell'emergenza Covid, con soluzioni ad hoc.

Il raccordo tra il welfare Nazionale e il welfare Contrattuale è fondamentale, ci sono molti spazi di crescita di questa integrazione che valorizza entrambi i settori. Potenziare il welfare contrattuale, soprattutto in ambito sanitario porta benefici ai lavoratori integrando l'offerta pubblica con un meccanismo di integrazione virtuoso in un'ottica mai sostitutiva in un momento particolarmente critico per il sistema sanitario nazionale vista l'emergenza. Anche il settore previdenziale è fondamentale soprattutto nel rafforzamento e nell'integrazione della copertura pubblica in particolare per i giovani, che come ben sappiamo saranno i più penalizzati in questo senso.

Il fondo sanitario del settore gomma plastica è un esempio di integrazione pubblica e contrattuale, in linea con altre esperienze in questo senso, nelle quali si è deciso di implementare le coperture prevedendo un diario per i ricoveri ospedalieri in caso di patologie Covid, che rappresenta un concreto supporto per i lavoratori in un particolare momento di fragilità.

Il nuovo contratto istituisce il delegato alla formazione per le realtà con oltre 50 dipendenti. Che ruolo può avere tale figura all'interno delle aziende? Rispetto al vostro settore, quali sono i principali effetti della digitalizzazione sul lavoro? E se i percorsi di formazione saranno definiti di comune accordo tra le RSU e la direzione aziendale, come saranno rilevati i fabbisogni formativi? Saranno coinvolti i fondi interprofessionali?

Gli impatti della digitalizzazione e dell'implementazione tecnologica saranno importanti anche in questo settore, per questo siamo convinti che la formazione assumerà sempre più un ruolo strategico per governare questi processi che hanno bisogno di un approccio integrato tra aziende e territorio, dove scuola e enti formativi dovranno necessariamente ampliare l'offerta formativa sia nel senso di sviluppo sia di protezione dei lavoratori durante i processi di riorganizzazione aziendale o di trasformazione tecnologica.

Per questi motivi il Delegato alla Formazione sarà una figura molto importante per la definizione dei fabbisogni formativi, rilevati attraverso un monitoraggio e un confronto diretto con i lavoratori, che saranno poi oggetto di confronto con l'azienda per indirizzare al meglio il tipo di formazione richiesta che inevitabilmente coinvolgerà i fondi interprofessionali e gli enti bilaterali.

Se allarghiamo un attimo lo sguardo anche alle altre piattaforme vediamo che sono molti i temi per i quali

si auspica un intervento della contrattazione di secondo livello. Pensiamo alla flessibilità organizzativa (permessi per i familiari di minori affetti DSA, permessi della legge 104, banca ore), l'evoluzione dei profili professionali, la gestione delle innovazioni tecnologiche e organizzative, i percorsi di ricambio generazionale. Per tutte le tematiche su cui vorreste un intervento della contrattazione di secondo livello come pensate di preparare gli attori negoziali a livello locale?

È indubbio che il continuo progresso tecnologico in un mercato competitivo impone un ragionamento che vada nella direzione di supportare i lavoratori e garantisca la loro sussistenza e valorizzazione nell'ambito lavorativo. A questo proposito la formazione è certamente un volano di sviluppo delle competenze atte a gestire i profondi processi di trasformazione che coinvolgono imprese e figure professionali.

Nella dimensione professionale, infatti, le persone hanno età, esperienze, conoscenze e atteggiamenti diversi rispetto ad una innovazione tecnologica e organizzativa, necessitano per questo di un sostegno per orientarsi in una realtà nuova, migliorare e rimanere competitivi. L'obiettivo deve essere quello di attivare percorsi che mirino a migliorare le professionalità e le competenze per utilizzare al meglio le potenzialità della nuova tecnologia e non far sì che la stessa diventi invece invalidante e preclusiva per alcuni soggetti. Questo tema riesce a ricomprendere tutta una serie di problematiche interconnesse che riguardano anche la riqualificazione del personale e l'obsolescenza delle competenze per figure professionali "mature" che devono necessariamente trovare un nuovo spazio o gestire nuove strumentazioni tecniche per lo svolgimento della propria mansione e l'organizzazione del lavoro stesso. Per questo bisogna insistere sulla strategicità della formazione, analizzare i bisogni formativi e implementare le proposte e i progetti di intervento che esplicitino priorità temporali, di area e tempistiche di erogazione.

Nel nuovo CCNL gomma-plastica, così come nella piattaforma tessile/moda provate a stimolare la contrattazione sul premio di risultato anche con un aggiornamento dell'elemento di garanzia retributiva/perequativo? Quale invece potrebbe essere il ruolo della contrattazione territoriale in questo ambito?

Come Federazione abbiamo richiesto in tutti i contratti un miglioramento dell'elemento perequativo dove non fosse presente la contrattazione di secondo livello. Tale elemento viene richiesto per stimolare e incentivare le aziende perché passino da un costo previsto dal CCNL a una vera e propria contrattazione aziendale. Vista la

realtà italiana prevalentemente composta da PMI la contrattazione territoriale potrebbe essere una buona risposta in questa direzione per queste realtà.

Parliamo di partecipazione organizzativa. Nel CCNL gomma plastica, così come nella piattaforma per il CCNL tessile-abbigliamento-moda si affida l'obiettivo del rilancio della competitività del settore a un Osservatorio Nazionale che dovrebbe arrivare a stilare relative Linee Guida. Al centro di piattaforme e rinnovi c'è però anche una commissione che ha già lavorato negli anni scorsi: la Commissione paritetica nazionale per la revisione del sistema classificatorio. Dunque, quale è stato il ruolo e l'operatività della Commissione in questi anni? Cosa ha potuto rilevare nel suo lavoro di analisi? E come intendete proseguire i lavori?

L'Osservatorio Nazionale nella realtà del tessile diventa elemento fondamentale per garantire una sostenibilità del settore attraverso strategie comuni e linee di indirizzo condivise che sostengano tutto il comparto.

La commissione paritetica, nazionale appurato che il sistema classificatorio degli inquadramenti risulta fortemente desueto e superato e preso atto dell'inserimento di nuove professionalità, deve necessariamente diventare più operativa e lavorare per superare queste difficoltà oggettive riscontrate. In quest'ottica il rinnovo del contratto deve assolutamente rilanciare la strategicità dello strumento della Commissione e creare le condizioni per una sua reale operatività.

Nel contatto della Gomma Plastica si è dato particolare importanza al ruolo della Commissione Paritetica Nazionale che dovrà concretizzare durante la vigenza contrattuale tutte quelle iniziative di analisi e monitoraggio che sono state attuate anche con la collaborazione del MiSE, ma che purtroppo sono solo rimaste sulla carta. I cambiamenti intervenuti attraverso i processi di digitalizzazione e le trasformazioni della prestazione lavorativa e delle nuove professionalità e la richiesta di nuove competenze impongono soluzione in tempi brevi. Per questo la Commissione Paritetica Nazionale partirà da un tema chiaro a tutti, cioè che sono i livelli contrattuali più bassi dell'ambito della produzione quelli che necessitano di maggiore attenzione, ed è per questo che abbiamo già indicato ai lavori della Commissione una linea di priorità, riconoscendo nel rinnovo contrattuale un inquadramento superiore per gli addetti alla conduzione di macchine di produzione. Questa è la via da seguire per arrivare anche alle più alte professionalità che l'innovazione tecnologica sta imponendo ai sistemi organizzativi delle imprese.

Concludiamo con un tema che è stato portato di nuovo alla ribalta da recenti vicende contrattuali. La piatta-

forma per il CCNL moda-abbigliamento-tessile richiede di più, e cioè che non venga commissionato lavoro a chi applica contratti firmati da organizzazioni sindacali e datoriali non rappresentative sul piano nazionale. Ma come può essere resa effettiva ed esigibile questa richiesta conciliandola con le iniziative di incentivo al reshoring? Avete pensato ad altre misure a livello locale per contrastare i fenomeni di dumping? C'è confronto anche con le iniziative avviate in altri settori colpiti dagli stessi fenomeni? Pensiamo allo stesso CCNL gomma-plastica che prevede obbligo per le aziende limitato ad informare la RSU in merito al relativo CCNL applicato delle attività conferite in appalto.

Recentemente nelle piattaforme presentate per il comparto Moda abbiamo assunto con grande responsabilità il tema del dumping contrattuale, fenomeno largamente diffuso nel settore e presente su tutto il territorio attraverso la cosiddetta “contrattazione pirata”.

Una soluzione possibile potrebbe essere quella di richiedere alle aziende committenti di lavorazioni a terzi, operanti sul territorio nazionale, di appaltare tali lavorazioni ad aziende che applichino il CCNL di pertinenza sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in alternativa, l'impegno a sottoscrivere e ad applicare gli “Accordi di confluenza”.

Tali accordi di confluenza impegnerebbero le aziende del settore a dover raggiungere accordi aziendali con le proprie RSU e/o con le organizzazioni territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria volte a ricondurre al contratto nazionale coloro che non lo applicano. Inoltre tale impegno dovrà essere esteso alle aziende in regime di sub-appalto e sub-fornitura. Sicuramente questa soluzione, che auspichiamo percorribile, potrebbe essere una risposta concreta alla lotta contro il dumping.