



Storie di azione e contrattazione collettiva – CCNL Gomma-Plastica: la centralità di formazione e welfare

Di Michele Dalla Sega

Tag: #formazione #welfare #contrattazione #relazioniindustriali

È un **rinnovo** che interessa circa 130000 lavoratori quello siglato il 16 settembre dalla **Federazione Gomma Plastica con le organizzazioni sindacali Filctem-Ggil, Femca-cisl e Uiltec-Uil**. Per le oltre 5500 imprese e i lavoratori del settore gomma-plastica, colpito anch'esso pesantemente dagli effetti della pandemia, giunge quindi una **risposta importante**, a livello nazionale, sia in termini economici, che normativi, dopo la scadenza del precedente CCNL il 30 giugno 2019.

Parte economica

Entrando nel merito dei contenuti, sul piano economico, coerentemente con quanto previsto dal c.d. **Patto della fabbrica** siglato da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil nel 2018, **sono state apportate modifiche al contratto per inserire la definizione del trattamento economico minimo (TEM) e del trattamento economico complessivo (TEC)**. In riferimento a quest'ultimo, le parti hanno individuato gli elementi economici che lo definiscono, affiancando al TEM stesso gli scatti di anzianità, l'indennità sostitutiva del premio di risultato, le maggiorazioni e altre voci e indennità contrattuali, e la contribuzione ai fondi di assistenza sanitaria e previdenza integrativa.

Nello specifico, l'intesa prevede poi un aumento medio sui minimi (TEM) di 63 euro, con una distribuzione su due tranches: la prima, di 32 euro, sarà corrisposta dal 1° gennaio del 2021, mentre la seconda, di 31 euro, avrà effetto dal 1° gennaio 2022. Ciò significa che, ai fini del rinnovo dei minimi contrattuali per il triennio successivo 2023-2025, la nuova retribuzione media di riferimento sarà pari a 1.907 euro lordi mensili.

Sempre sul piano economico, **ulteriori aspetti riguardano** inoltre l'**indennità per lavoro notturno**, che sarà proporzionata all'effettiva prestazione e l'**indennità sostitutiva del premio di risultato**, la quale sarà erogata in tutte le realtà aziendali che, nei 3 anni precedenti, non abbiano realizzato o applicato la contrattazione del premio di risultato.

Il ruolo del welfare

Analizzando poi le novità normative del nuovo contratto, una particolare attenzione è posta nei confronti della flessibilità organizzativa, con soluzioni spesso mirate a garantire una maggior conciliazione vita-lavoro dei dipendenti. Viene prevista, in primo luogo, la possibilità per la contrattazione di secondo livello di definire percentuali diverse di recupero delle ore di straordinario, rispetto a quanto attualmente previsto a livello nazionale in materia di banca ore. Allo stesso tempo, le parti concordano sull'opportunità di individuare linee guida per l'istituzione delle banche ore solidali. In questo modo, sulla scia di quanto già avvenuto in altri importanti settori (si veda, ad esempio, quanto previsto dal CCNL Elettrici o dalla specifica intesa del settore metalmeccanico del 2018), le parti si impegnano a promuovere e a guidare le soluzioni aziendali in merito all'istituto, previsto dall'articolo 24 del D. Lgs. n.151/2015, che permette ai lavoratori di cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati ai colleghi che debbano assistere figli minori con particolari condizioni di salute che necessitino di cure costanti.

La flessibilità oraria è inoltre lo strumento a supporto delle esigenze di welfare di specifiche categorie di lavoratori: ne è la conferma il riconoscimento dei permessi per i familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA (disturbi specifici dell'apprendimento), una programmazione dei permessi 104 mensile (anziché trimestrale, come in precedenza) e la possibilità di trasformare in part time il proprio orario di lavoro e il riconoscimento di una aspettativa non retribuita pari a 10 mesi per i lavoratori con patologie oncologiche e degenerative.

Un ultimo importante punto in materia di welfare, riguarda l'assistenza sanitaria integrativa. Il nuovo contratto pone l'accento sul fondo contrattuale di riferimento del settore, Fasg&P, e sulla necessità di farne conoscere ai lavoratori le azioni e promuovere le iscrizioni (il fondo è infatti ad adesione volontaria). Le parti si impegnano a portare avanti una campagna informativa a spese del fondo e stabiliscono un'ora di assemblea aggiuntiva retribuita a tantum, da svolgersi nell'arco della vigenza del contratto. Si tratta di un primo passo per far fronte alla scarsa consapevolezza dei lavoratori, comune in molti settori, di fronte al vasto insieme di opportunità offerte dai fondi, che hanno avuto un ruolo importante anche nel corso dell'emergenza sanitaria.

Nuovi istituti

Infine, il rinnovo si caratterizza per l'introduzione di alcuni importanti nuovi istituti. In tema di formazione, viene istituita la figura del delegato alla formazione, che potrà essere identificato dalla RSU, al suo interno, nelle aziende con più di 50 dipendenti. Quest'ultimo seguirà la tematica della formazione continua e potrà essere consultato in sede di definizione delle tematiche della formazione finanziata. Sarà inoltre costituita la Commissione Paritetica Nazionale per la revisione del sistema di classificazione, incaricata di lavorare all'aggiornamento dell'attuale sistema di inquadramento, alla luce delle profonde trasformazioni delle modalità di lavoro nel settore. Non si tratterà, peraltro, dell'unica nuova commissione, dato che verrà istituita anche la Commissione Paritetica Contrattuale Nazionale Salute Sicurezza e Ambiente, incaricata dell'esame congiunto e del monitoraggio di determinati argomenti specifici su questi temi e dell'attivazione di specifiche iniziative volte a migliorare la prevenzione e a ridurre gli infortuni sul lavoro e le malattie

professionali. Un' **ultima importante novità** del contratto è infine rappresentata, nell'ambito di un ampio focus in materia di appalti, dall'**introduzione dell'obbligo per le aziende di informare la RSU in merito alla natura, contenuti, obiettivi, prescrizioni di sicurezza e relativo CCNL applicato delle attività conferite in appalto.**

Implementazione

Le nuove disposizioni decorreranno dal 1° gennaio 2021, lasciando così alle parti il tempo per studiare la portata delle novità e le modalità più efficaci di affrontarle. Molte delle questioni toccate dal contratto, infatti, necessitano di essere accompagnate da un ruolo attivo delle parti, per far sì che previsioni, sulla carta innovative e dinamiche, possano avere effetto nei singoli contesti di lavoro. Una grande prova di maturità attende dunque le relazioni industriali nel prossimo triennio in un settore importante come quello della gomma-plastica, per una vera ripartenza delle sue aziende, messe a dura prova dall'emergenza Covid.

Michele Dalla Sega
ADAPT Junior Fellow
 @Michele_ds95