Storie di azione e contrattazione collettiva – L'emergenza sanitaria non frena le trattative ai nastri di partenza il nuovo CCNL Ceramica

di Graziana Ligorio

Tag: *#CCNL #ceramica #covid-19 #contrattazione*

Nonostante le difficoltà riscontrate a causa della pandemia che ha interrotto i lavori, lo scorso 26 novembre è stata sottoscritta tra Confindustria Ceramica e Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL l'ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL della Ceramica – applicabile agli addetti dell'industria delle piastrelle di ceramica, di materiali rarefatti, ceramica sanitaria, di porcellane e ceramiche per uso domestico e ornamentale, di ceramica tecnica e di tubi in grès – **il quale produrrà i suoi effetti dal 1 gennaio 2020 e sino al 30 giugno 2023**.

L'ipotesi di rinnovo del CCNL Ceramica, che vede coinvolti circa 25mila lavoratori, è incentrata principalmente su tematiche attuali, legate all'innovazione tecnologica dell'industria 4.0 e alla tutela dei lavoratori più deboli, in un'ottica di riorganizzazione e analisi delle future prospettive del settore.

Il confronto periodico per la salvaguardia dell'occupazione

Innanzitutto, si segnalano molte modifiche ed integrazioni nell'ambito delle disposizioni che regolano le relazioni industriali di settore.

L'innovazione tecnologica che investe oramai ogni settore lavorativo e che causa la nascita di nuove figure professionali, ha spinto le Parti a mutare l'organizzazione dell'Osservatorio Nazionale, organo paritetico volto all'analisi congiunta dell'andamento di settore. I mutamenti repentini che insistono in questo ambito hanno suggerito di prevedere un'analisi, condotta con cadenza annuale e semestrale, delle problematiche che incidono sulla situazione complessiva del settore ceramiche, ma anche la necessità di avanzare iniziative, ad esempio, a sostegno della competitività delle imprese e della salvaguardia dell'occupazione.

Il nuovo testo del CCNL integra anche l'attività degli Osservatori Aziendali il cui compito sarà anche quello di approfondire argomenti di natura sociale ed economica, ivi compresi quelli relativi ai processi di innovazione tecnologica che, oltre ad aumentare la produttività e la sicurezza del lavoro, possono avere notevoli ripercussioni a livello

occupazionale. Le parti dovranno quindi impegnarsi costantemente a trovare soluzioni adeguate alla salvaguardia dei posti di lavoro.

È pur vero, d'altro canto, che l'industria 4.0 ha favorito la nascita di **nuove figure professionali** le quali, nonostante non siano ancora state inserite nell'ipotesi di rinnovo del CCNL, **dovranno essere quanto prima individuate e classificate da apposite Commissioni tecniche paritetiche** - istituite dall'art. 62 – affinché siano poi oggetto di discussione della prossima contrattazione collettiva.

È evidente, pertanto, lo stretto legame che intercorre tra il tema della salvaguardia dell'occupazione e quello del bilanciamento generazionale, tanto è vero che **si prevede –** integrando il Punto 3 del Capitolo I, Parte I **– l'istituzione di piani di incentivazione all'esodo per permettere l'ingresso nel mondo del lavoro a nuove figure professionali che rendano le imprese più competitive e all'avanguardia**.

Infine, è necessario segnalare come, al fine non solo di salvaguardare l'occupazione ma anche di tutelarne la qualità, le parti apportano delle modifiche in materia di appalti. Non solo viene migliorata l'informativa, ma è anche preso l'impegno delle aziende committenti a sottoscrivere contratti con le imprese che applicano CCNL nazionali firmati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

La centralità della tutela dei lavoratori "più deboli" e delle pari opportunità

Una novità fondamentale apportata dal CCNL Ceramica è costituita senz'altro dal recepimento dell'Accordo-quadro sulle molestie e la violenza dei luoghi di lavoro, già siglato nel 2016 tra Confindustria e CGL, CISL e UIL.

Con il suddetto Accordo si giunge a fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori/trici e ai loro rappresentanti, un quadro di azioni volte all'individuazione, prevenzione e gestione dei problemi derivanti dagli atti violenti e persecutori tra colleghi.

Di certo una corretta e virtuosa organizzazione dell'ambiente di lavoro, tale da renderlo salubre e di successo, non può che fondarsi sul rispetto della dignità del lavoratore e su rapporti interpersonali basati su uguaglianza e reciproca correttezza.

A tal proposito il nuovo accordo va ad integrare il punto 4 del primo capitolo intitolato "pari opportunità e tutela della persona", prevedendo dei piani di tutela per il lavoratore inserito in percorsi di protezione a seguito di episodi di violenza di genere. Questi strumenti di tutela, che previo confronto tra direzione aziendale ed RSU, e su richiesta del lavoratore stesso, possono esplicarsi in una rimodulazione dell'orario di lavoro o, addirittura, nello spostamento della risorsa in sede differente. Si tratta quindi di adottare comportamenti proattivi per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna al fine di realizzare, così, la parità dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per di più, è importante evidenziare la lodevole attenzione posta dalle parti stipulanti nei confronti delle categorie sociali più deboli, riguardando questa anche i lavoratori disabili, tramite la ricezione della convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità e la direttiva europea 2000\78 (DLgs 216\2003).

Difatti, oltre all'impegno già preso con il precedente CCNL del 2016, relativo all'abbattimento delle strutture architettoniche dei luoghi di lavoro, viene pure incentivato il

reinserimento del lavoratore disabile o non più idoneo alle mansioni per le quali era stato assunto. Ciò grazie ad appositi progetti formativi la cui applicazione è sempre garantita, al di là di un eventuale mutamento delle mansioni o di riqualificazione professionale del lavoratore.

Inoltre, **secondo quanto disposto dall'art. 8 del D.lgs. 81\2015**, viene esplicitamente concessa una maggiore **tutela al lavoratore affetto da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative**, tramite la trasformazione del rapporto di lavoro da full time in **part-time** e successivamente, su sua richiesta, la riconversione quando lo stesso avrà riacquisito le capacità lavorative. Il risultato è quello di garantire al dipendente un'adeguata flessibilità al fine di conciliare i tempi di cura con il lavoro.

Welfare aziendale, lavoro agile e formazione continua

Al fine di migliorare il clima lavorativo e il benessere del dipendente e, al contempo, incrementare la produttività senza compromettere la sostenibilità dell'impresa, **la nuova ipotesi di rinnovo del CCNL Ceramica prevede anche la delegazione alla contrattazione aziendale o territoriale della materia relativa al welfare aziendale, strumento prezioso a tutela della salute psico-fisica del lavoratore**.

Le Parti stipulanti sono infatti consapevoli del fatto che l'offerta di benefit o di prestazioni accessorie ai propri dipendenti, anche se non monetarie, comporta non solo un miglioramento della qualità delle loro vite e di quelle delle loro famiglie, ma anche un incremento dei risultati produttivi consequenziale alla rinnovata motivazione professionale.

Senza dubbio, la contrattazione aziendale, stante la vicinanza alle singole realtà lavorative, può stabilire in modo più appropriato come integrare e modificare il CCNL di riferimento, in chiave migliorativa.

Altra novità fondamentale è caratterizzata dall'impegno assunto dalle Parti di predisporre delle linee guida in materia di lavoro agile, con lo scopo di incrementare la competitività e, al contempo, agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

Sicuramente l'avvio della sperimentazione dello *smart working* è una diretta conseguenza del periodo storico in cui si inserisce la nuova ipotesi di accordo. La pandemia ha difatti impedito il pieno svolgimento dell'attività lavorativa in settori che, appena pochi mesi addietro, vedevano lontana e irrealizzabile la possibilità di operare da remoto.

Le modalità e l'organizzazione della prestazione lavorativa, in una ottica di maggiore flessibilità sia nei tempi che nei luoghi di lavoro, avverranno mediante accordo tra azienda e lavoratore, al fine di permettere a quest'ultimo di conciliare la vita quotidiana con quella lavorativa e, allo stesso tempo, di favorire la crescita della sua produttività, pur sempre godendo dello stesso trattamento economico e normativo dei colleghi che prestano l'attività lavorativa nelle modalità ordinarie.

Sempre in vista del benessere del lavoratore, l'art. 39 viene integrato prevedendo la fruizione di ulteriori due giorni di permesso retribuito, rispetto a quelli già previsti per

legge, per il padre lavoratore, da fruire entro 7 giorni dalla data del parto, salvo che la contrattazione aziendale preveda già un trattamento migliorativo.

Un'attenzione maggiore viene data anche al tema della sicurezza, salute e ambiente di lavoro, prevedendo che, nelle ore previste dall'art. 15 per le assemblee, un'ora possa essere dedicata anche alla discussione con i lavoratori delle problematiche ambientali e relative alle strategie aziendali su sicurezza e formazione. In tale ottica acquista centralità anche la **formazione continua** del dipendente, strumento essenziale per mantenere alta la sua l'occupabilità.

Il nuovo accordo prevede infatti, per le imprese con più di 50 dipendenti, la nomina, da parte delle RSU, di un delegato alla formazione, il quale contribuirà alla formulazione di piani formativi a seconda delle necessità aziendali e si occuperà personalmente della gestione della formazione dei dipendenti.

Parte economica: TEM e TEC

In ultima analisi deve essere ricordata la modifica all'art. 65, relativa **all'aumento dei minimi tabellari mensili (TEM) di 76,00 euro** a regime al livello D1, da corrispondere in 3 tranche (1° gennaio 2021; 1° gennaio 2022; 1° gennaio 2023).

Per quanto riguarda la disciplina del trattamento economico complessivo (TEC), è necessario segnalare anche l'incremento dell'aliquota – rispetto a quella già disciplinata nel CCNL del 16 novembre 2016 **- per il fondo di previdenza complementare del settore ceramica (FONCER) a carico del datore di lavoro** nella misura, per il settore piastrelle, dello 0,2% a decorrere dal 1 gennaio 2022, e per i settori materiali rarefatti, dello 0,1% a decorrere sempre dal 1 gennaio 2022 e di un ulteriore 0,1% dal 1 gennaio 2023, da calcolarsi, in entrambi i casi, sulla retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Quest'impegni sono da leggere alla luce della dichiarazione congiunta con la quale le parti si impegnano a promuovere e diffondere l'adesione ai fondi di previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa di settore (FONCER e FASIE).

Infine, è necessario sottolineare la volontà delle parti a porre fine alle problematiche interpretative connesse all'art. 66 relativo alla modalità di corresponsione della retribuzione. La nuova ipotesi di accordo prevede infatti l'istituzione di una Commissione Tecnica Paritetica che avrà il compito di analizzare le modalità di calcolo delle detrazioni orarie in caso di assenza e per cause che non comportano il diritto alla retribuzione.

Sulla base di quanto innanzi si evince chiaramente che, con il rinnovo del CCNL, il settore delle ceramiche, pur mantenendo alla base della contrattazione il benessere, la tutela e la formazione continua dei suoi lavoratori, si prefigge di raggiungere nuovi obiettivi consapevole dell'innovazione tecnologica e della maggiore flessibilità lavorativa che caratterizzano il lavoro del futuro.

Graziana Ligorio
ADAPT Junior Fellow