



Per una storia della Contrattazione Collettiva in Italia/40 – Welfare e sicurezza sul lavoro nell'accordo integrativo di Titan Italia S.p.A.

di Davide Neri Africano

Tag: #TFR #sicurezza #Titan #Cgil #Cisl #permessi

Parti firmatarie e contesto

In data 4 maggio 2021, è stato concluso l'accordo integrativo aziendale di Titan Italia S.p.A., destinato a operare dalla data di sottoscrizione dello stesso fino al 31 dicembre 2024. L'accordo costituisce il risultato finale di una serie di incontri preparatori, alcuni dei quali organizzati già nell'anno precedente alla sua entrata in vigore. Le parti firmatarie sono i rappresentanti di Titan Italia S.p.A. e la RSU dello stabilimento produttivo di Finale Emilia. Inoltre, nel corso delle trattative, vi sono stati interventi da parte di Fiom-Cgil, Fim-Cisl e dell'USB di Modena. L'alta partecipazione di rappresentanze sindacali agli incontri preparatori evidenzia l'intenzione delle parti firmatarie di riproporre, come già avvenuto in occasione dei precedenti rinnovi contrattuali, il cd. "modello partecipativo e negoziale", caratterizzato da un costante ed esaustivo scambio di informazioni tra i soggetti del contratto; modello che si sostanzia nello stesso accordo integrativo dal momento che Titan Italia S.p.A. e le RSU si obbligano a incontrarsi periodicamente (più precisamente, almeno ogni 15 giorni) al fine di osservare i risultati dell'implementazione del contratto e discutere in merito al raggiungimento degli obiettivi da esso proposti.

L'accordo in esame intende rinnovare le parti economica e normativa del precedente contratto integrativo aziendale, da un lato sviluppando i rinvii contenuti nel Ccnl di riferimento e, dall'altro, prevedendo deroghe di maggior favore per i dipendenti dell'azienda.

Oggetto e tipologia di accordo

Il contratto in analisi si configura come accordo integrativo e le sue previsioni si occupano di regolare diversi aspetti del rapporto di lavoro dei dipendenti di Titan Italia S.p.A., a volte introducendo deroghe migliorative rispetto alla disciplina nazionale, altre volte coltivando nel dettaglio i rinvii che il Ccnl dell'Industria Metalmeccanica rimette all'autonomia collettiva di secondo livello e movendosi all'interno dei limiti tracciati da quest'ultimo, confermando la propria relazione di interdipendenza dalla contrattazione di primo livello.

Temî trattati / punti qualificanti / elementi originali o di novità

La presente analisi si inserisce nei lavori della Scuola di alta formazione di ADAPT per la elaborazione del
Rapporto sulla contrattazione collettiva in Italia.

Per informazioni sul rapporto - e anche per l'invio di casistiche e accordi da commentare - potete contattare il coordinatore scientifico del rapporto al seguente indirizzo: tiraboschi@unimore.it

L'accordo contiene alcuni elementi di innovazione rispetto alla disciplina nazionale, sviluppati in base a diversi nodi normativi e gestionali.

Il primo gruppo di interventi riguarda la materia dei contratti non standard, individuati nei contratti a tempo determinato e a tempo parziale. Innanzitutto, nell'articolo dedicato alle assunzioni a tempo determinato (ivi incluse anche quelle con contratto di somministrazione), l'accordo prevede che, qualora il lavoratore abbia intrattenuto con Titan Italia S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato per almeno 18 mesi consecutivi, allora egli maturerà automaticamente il diritto all'assunzione a tempo indeterminato, che potrà essere fatto valere in ogni momento successivo alla maturazione dello stesso; parimenti, anche il limite di durata massima di 24 mesi non consecutivi viene abbassato a 18 mesi. Ciò significa che, per i soli dipendenti dell'impresa firmataria, il diritto all'assunzione a tempo indeterminato maturerà con 6 mesi di anticipo rispetto a quanto avviene nelle restanti realtà aziendali, configurandosi tale previsione quale deroga di maggior favore disposta dalla contrattazione di secondo livello.

Un ulteriore e importante intervento viene eseguito in materia di conversione del contratto a tempo pieno in contratto *part time*. A riguardo, oltre alle canoniche causali già previste dalla legge (e interamente richiamate dall'accordo in esame), il contratto sottoscritto da Titan Italia S.p.A. aggiunge la possibilità per i dipendenti dell'azienda di richiedere la predetta conversione in caso di comprovata necessità di accudire i figli, senza bisogno di assistenza medica, fino al compimento dei 16 anni di età, così estendendo il limite previsto dal Ccnl che si riferisce ai soli genitori di figli minori di 13 anni. La disciplina di secondo livello, quindi, intende garantire una maggiore flessibilità ai dipendenti dell'azienda, qualora la necessità di accudimento del figlio persista anche oltre i 13 anni dello stesso.

Il secondo gruppo di interventi concerne l'ambito della formazione professionale dei dipendenti anche con specifico riferimento al tema della sicurezza sul lavoro. Se il Ccnl già garantisce per il triennio 2020-2022 un minimo di 24 ore annuali obbligatorie di formazione in materia di sicurezza sul lavoro e ambiente, nonché di conoscenze e competenze professionali, l'accordo integrativo in esame eleva il limite minimo a 32 ore annuali. A ciò si aggiunge la costituzione di un'apposita Commissione aziendale per la formazione professionale, alla quale vengono affidati i compiti di agevolare l'impresa nell'affrontare le trasformazioni tecnologiche e la rivoluzione digitale in atto e di monitorare la preparazione di ciascun dipendente sui temi sopra richiamati. È opportuno sottolineare come, sebbene ai sensi dell'art. 6, terzo comma, Ccnl l'istituzione della suddetta Commissione sia obbligatoria solamente nelle imprese che contano più di 1000 dipendenti, Titan Italia S.p.A. abbia deciso di introdurre l'istituto anche nella propria realtà aziendale, pur non raggiungendo il predetto requisito dimensionale. L'accordo prevede, altresì, la fissazione di due incontri annuali con i lavoratori. Il primo, da tenersi entro il mese di aprile, è finalizzato a definire il programma formativo dei dipendenti e, al termine dello stesso, l'azienda consegnerà a coloro che ne facciano richiesta un certificato di avvenuta formazione. Il secondo, da fissare indicativamente entro il mese di maggio e su proposta della RSU, ha lo scopo di verificare con i rappresentanti dell'azienda l'inquadramento dei dipendenti.

Inoltre, l'articolato contrattuale conferma l'interesse, già reso pubblico da Titan Italia S.p.A., di perseguire l'obiettivo "Zero Infortuni", che l'impresa intende raggiungere con l'adozione di azioni di potenziamento dei piani di formazione e addestramento e con la predisposizione di programmi elaborati con la partecipazione dei RLS e del Comitato di

Sicurezza aziendale. L'idea di fondo è quella di coinvolgere attivamente nelle attività di messa in sicurezza dei luoghi di lavoro anche i singoli lavoratori e non solamente le già note figure preposte alla tutela della salute.

Inoltre, date le dimensioni aziendali di Titan Italia S.p.A., opereranno automaticamente le disposizioni applicabili alle imprese che contano almeno 200 dipendenti, contenute nell'art. 1 del titolo V del Ccnl. In particolare, quest'ultimo prevede che ciascun lavoratore partecipi a un minimo di due incontri annuali in materia di sicurezza e salute, finalizzati a illustrare ed esaminare eventuali fattori di rischio e criticità di locali e strumenti aziendali e a prospettare le relative, possibili soluzioni. In aggiunta, Titan Italia S.p.A. si impegna a organizzare un'azione formativa ulteriore e relativa alle sfide imposte dalla pandemia in atto. Sempre al fine di formare nella maniera più completa i lavoratori sui temi di sicurezza e salute, l'impresa autorizzerà lo svolgimento di un'ora aggiuntiva annuale di assemblea retribuita, nel corso della quale saranno approfondite le tematiche più sensibili.

Il contratto, infine, richiede che le previsioni in materia di sicurezza e formazione professionale debbano essere applicate anche da eventuali aziende appaltatrici nei confronti dei propri dipendenti, pena la revoca dell'appalto.

Incidenza sul trattamento retributivo e sulle misure di welfare

Anche il trattamento retributivo e gli aspetti di welfare vengono fortemente sviluppati nell'accordo integrativo di Titan S.p.A.

In primo luogo, per quanto concerne la disciplina delle assenze, il contratto aziendale prevede la possibilità per i dipendenti di fruire di un massimo di 24 ore annuali di permessi retribuiti per sottoporsi a visite mediche specialistiche e accertamenti sanitari. Inoltre, qualora le esigenze sanitarie del dipendente lo costringano ad assentarsi dal lavoro per un totale superiore alle 24 ore annuali garantite dal contratto, l'azienda potrà concedere la possibilità di estendere l'ammontare complessivo dei permessi fruibili in relazione alle necessità del singolo occupato. È, in ogni caso, condizione imprescindibile che il lavoratore ne faccia specifica richiesta, corredando la domanda con la documentazione che comprovi l'avvenuto controllo medico.

L'accordo riconosce, inoltre, la possibilità per i lavoratori di richiedere all'azienda, nella normale percentuale di assenza e di permessi annuali retribuiti maturati, giorni di ferie o di permesso retribuito in occasione di rilevanti festività religiose. Al fine di goderne, occorre che il lavoratore dia preavviso della propria intenzione di ricorrervi almeno 15 giorni prima dell'effettivo momento di fruizione. L'azienda, invece, si impegna a rispondere alla richiesta nel termine di 5 giorni dal ricevimento della stessa.

Non solo: in caso il lavoratore venga colpito da una delle malattie gravi e certificate di cui all'art. 9 del contratto integrativo, egli avrà diritto a percepire un'indennità pari al 100% della retribuzione per i primi 365 giorni di assenza e pari all'80% della stessa per il restante periodo. A riguardo, il Ccnl non contiene norme specifiche, ma si limita a rimettere la regolamentazione del relativo trattamento economico a quanto previsto dalle leggi di riferimento o dalle disposizioni più favorevoli introdotte dalla contrattazione di secondo livello. Infine, sempre qualora il dipendente sia colpito da una delle predette patologie, non troveranno applicazione nei suoi confronti le norme di legge sul comporto; infatti, egli avrà diritto a conservare il posto di lavoro fino al superamento del periodo di convalescenza.

In secondo luogo, viene accuratamente rimodellata la disciplina relativa alle eventuali anticipazioni del TFR. Se, da un lato, il Ccnl esegue un pieno rinvio a quanto previsto dall'art. 2120 c.c., dall'altro, l'accordo integrativo introduce una serie di disposizioni per agevolare i dipendenti nell'ottenimento delle relative somme. Infatti, i dipendenti di Titan Italia S.p.A. possono richiedere l'anticipazione del 70% del TFR maturato fino al momento della richiesta qualora abbiano maturato presso l'azienda un'anzianità di servizio non inferiore a 5 anni. Al contrario, la legge richiede un'anzianità di almeno 8 anni presso lo stesso datore per poter beneficiare di tale possibilità. Inoltre, l'accordo in esame permette ai lavoratori di effettuare la relativa richiesta fino a un massimo di due volte nel corso del rapporto. Invece, l'art. 2120 c.c. dispone che l'anticipazione possa essere goduta non più di una volta nel corso della durata dell'intero contratto di lavoro.

Le parti firmatarie sono intervenute altresì sull'elenco delle situazioni a fronte delle quali può essere richiesta l'anticipazione del TFR. Infatti, mentre il codice civile prevede che essa possa essere domandata esclusivamente qualora il lavoratore debba affrontare spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche o in caso di acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, imponendo al richiedente di fornire la relativa documentazione con atto notarile, l'accordo integrativo aggiunge a questo elenco una serie di circostanze. I dipendenti di Titan Italia S.p.A. possono, infatti, richiedere l'anticipazione del TFR non solo nei due casi già previsti dalla legge, ma anche qualora debbano sostenere spese di istruzione (proprie o per i figli), spese di ristrutturazione della prima casa (propria o dei figli), spese per eventi luttuosi che hanno colpito loro o i propri congiunti, spese di matrimonio (proprie o per i figli) e, infine, spese dovute a "ulteriori esigenze". Quest'ultima voce è particolarmente degna di nota, poiché estende la facoltà di richiedere l'anticipazione del TFR a fronte di qualsiasi situazione nella quale il dipendente abbia necessità di disporre immediatamente di una determinata somma di denaro. Tuttavia, in tal caso, l'ammontare massimo che potrà esser corrisposto sarà pari al 30% del totale maturato fino al momento della richiesta e non al 70% dello stesso, come invece accade negli altri casi di anticipazione.

Da ultimo, l'accordo integrativo si occupa di disciplinare i parametri di calcolo del premio di risultato, dal momento che il Ccnl richiede che l'istituto venga regolato esclusivamente dalla contrattazione di secondo livello. Tuttavia, è fatto obbligo per i soggetti firmatari degli accordi aziendali di individuare come parametri di calcolo del premio di risultato esclusivamente quelli che abbiano come dato di riferimento i risultati economici conseguiti dall'azienda. Quindi, diversamente da quanto accade in altre realtà industriali, il premio di risultato rimane vincolato alla sola produttività dello stabilimento, ma non ad altri indicatori, quali la digitalizzazione e la sostenibilità.


Valutazione d'insieme

Il contratto sottoscritto da Titan Italia S.p.A. rappresenta un accordo integrativo ricco, che interviene su un ampio spettro di istituti della realtà industriale di applicazione. Emergono, nel complesso, alcuni aspetti sui quali le parti firmatarie hanno deciso di porre maggiore attenzione.

In primo luogo, viene accuratamente sviluppato il tema della formazione professionale, soprattutto per quanto riguarda il campo della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Infatti, con particolare riferimento anche alle problematiche legate alla pandemia in atto, Titan

Italia S.p.A. ha accolto positivamente la proposta di implementare programmi formativi ulteriori per salvaguardare la salute fisica e la personalità morale dei dipendenti e cercare di prevenire il più possibile episodi che possano danneggiarli. Il mezzo più efficace per il conseguimento di tale risultato viene individuato nella puntuale e completa formazione di tutti i dipendenti sul tema, ivi inclusi quelli non preposti alla gestione delle relative problematiche. Titan Italia S.p.A. ha, quindi, deciso di applicare un modello di sicurezza partecipato nel quale anche i singoli dipendenti collaborano attivamente e consapevolmente allo stesso procedimento di messa in sicurezza dei luoghi aziendali, senza rimettere la rilevazione delle criticità ai soli RLS, RSPP e al Comitato di Sicurezza aziendale.

In secondo luogo, l'impresa pone una specifica attenzione nei confronti dell'andamento economico dell'unità produttiva e al trattamento retributivo dei dipendenti. Tale dato emerge non solo in riferimento ai temi di permessi retribuiti e TFR, relativamente ai quali la disciplina aziendale risulta notevolmente migliorativa rispetto a quella di cui al Ccnl, ma anche in materia di premio di risultato, poiché la sua erogazione viene vincolata al raggiungimento di determinati target di produttività e redditività. Le parti firmatarie hanno quindi deciso di concentrare le loro attenzioni sugli aspetti economici e di risultato dell'attività aziendale. Non vi è, invece, alcun accenno ad aspetti maggiormente interdisciplinari, quali sostenibilità e digitalizzazione.

Davide Neri Africano
 @Davide92118046