Storie di azione e contrattazione collettiva – CCNL metalmeccanici: la piattaforma dei sindacati e la sfida dell'esigibilità

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 16 settembre 2019, n. 32

Presentata lo scorso 4 settembre, **la piattaforma sindacale di Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil segna l'avvio del percorso negoziale per il rinnovo del principale contratto collettivo nazionale del settore metalmeccanico in Italia**, applicato da oltre 50.000 aziende e rilevante per quasi un milione e mezzo di lavoratori.

Il varo della piattaforma si inserisce in un contesto di particolare incertezza economica e istituzionale. Al persistere del divario competitivo tra le realtà del settore, evocato dalle stesse organizzazioni sindacali, si aggiungono i segnali di crisi dell'economia tedesca, primo partner commerciale delle imprese metalmeccaniche italiane, gli impatti dei dazi tra Stati Uniti e Cina e le possibili ripercussioni della Brexit. Sul fronte delle retribuzioni, l'autonomia collettiva viene incalzata da un sempre più probabile intervento legislativo sui livelli minimi. **Ma l'atteggiamento delle organizzazioni sindacali pare tutt'altro che difensivo e la piattaforma – la prima unitaria dopo il 2007 – è un lungo elenco di richieste e obiettivi.**

Accanto alla comparsa di nuovi temi (come l'obbligo per le aziende di predisporre un piano sociale con i sindacati in caso di crisi, la promozione di percorsi di ricambio generazionale e il diritto soggettivo a un bilancio delle competenze) **e all'ampliamento di quelli esistenti** (come l'abbassamento della soglia dimensionale per la costituzione di comitati consultivi di partecipazione, la loro evoluzione verso comitati di sorveglianza e l'incremento della quota annuale destinata ai flexible benefits)**, emerge con insistenza il problema della mancata attuazione di alcuni strumenti contrattuali già formalmente introdotti e caldeggiati**: su tutti, il diritto soggettivo alla formazione continua, le misure per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e la redistribuzione di profitti e produttività da parte della contrattazione decentrata. **E proprio alla luce della limitata diffusione della contrattazione di secondo livello, le organizzazioni**

sindacali, pur riconfermando il modello delineato dal precedente rinnovo, sembrano optare per un riaccentramento e irrigidimento della tematica salariale. Questa è la lettura che possiamo dare alla richiesta di un aumento di 8 punti percentuali non soltanto dei minimi tabellari (TEM) ma anche dei trattamenti di trasferta e reperibilità (istituti che, stando all'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018, non avrebbero dovuto risentire delle variazioni dei minimi). Se non fosse per l'innalzamento dell'elemento perequativo, non ci sarebbero richiami alla retribuzione variabile che pure, prendendo spunto da altre esperienze di contrattazione di settore in Italia e all'estero[1], poteva essere ulteriormente promossa con l'introduzione di uno specifico ammontare, da correlare a parametri di performance individuale e/o collettiva definiti a livello aziendale o territoriale.

Ma se la spinta centralizzatrice e rivendicativa sembra offrire una risposta facile e immediata all'inerzia della contrattazione decentrata in tema di aumenti retributivi, essa è senza dubbio meno dirimente nell'affrontare le altre sfide che investono il lavoro nel settore: dalla formazione continua all'analisi e valorizzazione delle competenze, dalla tutela della salute e sicurezza alla partecipazione di lavoratori e rappresentanze. Ed è proprio su questi aspetti di più difficile standardizzazione, che resiste il richiamo all'attivazione degli attori locali. Per dare attuazione al diritto soggettivo alla formazione, ad esempio, la piattaforma sindacale suggerisce alla contrattazione nazionale di definire linee guida di riferimento per la contrattazione aziendale e norme vincolanti per le realtà inadempienti, ma non nasconde il ruolo fondamentale di commissioni paritetiche aziendali e referenti interni alla RSU nella progettazione, implementazione e controllo dei percorsi formativi. In tema di salute e sicurezza, le organizzazioni sindacali ribadiscono l'importanza del coinvolgimento dei lavoratori sulle misure di prevenzione e sui fattori di rischio e con riguardo alla previdenza complementare, invitano le aziende a un maggiore impegno nelle iniziative di sensibilizzazione. Relativamente, infine, alla partecipazione, la triade sindacale propone nuovi diritti di informazione sull'impiego dei dati, nuove funzioni per i comitati consultivi e un maggiore coinvolgimento di lavoratori e rappresentanti su innovazione tecnologica, organizzativa e ambientale. Su questo fronte come sugli altri precedentemente elencati, l'obiettivo non può limitarsi a un mero adempimento a obblighi contrattuali ma deve estendersi alla dimensione qualitativa e sostanziale dell'applicazione delle norme, che in larga parte dipende dal contributo degli attori locali. Non basta, infatti, come mostra la debole declinazione pratica del precedente rinnovo, riconoscere il diritto soggettivo a 24 ore di formazione in un triennio o garantire ogni anno ai comitati consultivi l'opportunità di esprimere un parere sulle strategie aziendali; occorre piuttosto presidiare il livello aziendale e territoriale, affinché la formazione continua sia davvero rispondente alle esigenze di imprese e lavoratori e le riunioni dei comitati di

partecipazione non siano ridotte ad appuntamenti formali. **In altre parole, se l'argomento retributivo poteva forse convincere dell'utilità di una scelta centralizzatrice, le proposte avanzate dalle stesse organizzazioni sindacali in merito ai restanti bisogni dei lavoratori del settore rivelano chiaramente la velleità di questa opzione.**

Anziché rispondere al richiamo all'esigibilità riesumando tendenze anacronistiche di centralizzazione, capaci di affrontare solo parzialmente le attuali sfide del settore, meglio allora sfruttare proprio la crescente interdipendenza funzionale tra CCNL e contrattazione decentrata per chiedere un adeguato rafforzamento della rappresentanza nei luoghi di lavoro. Da questo punto di vista, oltre ad attivare progetti di sviluppo organizzativo a livello locale, le tre maggiori sigle sindacali del settore potrebbero puntare, in sede di contrattazione nazionale, ad accrescere le ore di permesso per attività di formazione sindacale, ampliare le opportunità di progettazione congiunta di azioni formative per RSU e responsabili delle risorse umane, introdurre nuove possibilità di ingaggio di esperti esterni che possano assistere le parti sociali nelle trattative più delicate, promuovere un deciso sviluppo della contrattazione territoriale, ecc. Queste suggestioni potrebbero avere il merito non soltanto di dare effettività al nuovo CCNL ma anche di salvaguardare, pur in un contesto di profonde trasformazioni, la tradizionale funzione solidaristica e inclusiva delle relazioni industriali.

Ilaria Armaroli

ADAPT Research Fellow

@ilaria_armaroli

[1] In relazione ai risultati raggiunti a livello aziendale rispetto agli obiettivi condivisi dalle parti in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione, il CCNL Energia e Petrolio aggiunge un importo di 20 euro, a regime, per 14 mensilità da allocare sul premio di risultato. Una simile soluzione è adottata anche nel CCNL Elettrici e nel CCNL Gas e Acqua. Il contratto collettivo per gli operai metalmeccanici svedesi, invece, si limita ad individuare una "vasca salariale" (c.d. *wage pool*) da distribuire a livello aziendale secondo criteri condivisi che tengano conto delle

responsabilità, del livello di difficoltà dei compiti e delle competenze dei lavoratori.