Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/13 – Una buona pratica di relazioni industriali nel settore agroalimentare: valutazioni sul CCNL Tabacco

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

Bollettino ADAPT 8 marzo 2021, n. 9

Contesto del rinnovo

L'11 febbraio scorso è stato sottoscritto tra APTI e Flai-Cgil, Fai-Cisl e Uila-Uil l'**accordo di rinnovo del CCNL Tabacco** per il periodo di vigenza dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2024. L'intesa interviene dopo una trattativa relativamente breve iniziata il 18 dicembre 2020 e conclusa a poco più di un mese dalla scadenza del contratto previgente (31 dicembre 2020). Questo è sicuramente un indice di buona salute delle relazioni industriali sviluppate nel tempo dalle parti, le quali mostrano un approccio collaborativo volto a garantire ai lavoratori del settore tabacco una efficace copertura contrattuale. Prima di approfondire il contenuto dell'intesa è utile riprendere quello che è stato il punto di partenza della trattativa nel dicembre scorso. Le organizzazioni sindacali, nello specifico, chiedevano un incremento delle tutele di lavoratori e lavoratrici e un rafforzamento del tema della sicurezza, della formazione e della conciliazione dei tempi di vita e lavoro anche in virtù della rilevante presenza di lavoro femminile. Dal punto di vista economico, la richiesta avanzata dalla parte sindacale era rappresentata da un aumento salariale pari a 110 euro al livello 4°A.

Parte economica

Proprio da questo ultimo punto è utile iniziare l'analisi dell'accordo di rinnovo. L'aumento salariale concordato tra le parti è, come normale in una logica di negoziazione, inferiore a quanto richiesto dalla piattaforma sindacale, attestandosi alla cifra di 78 euro al livello 4a, senza vacanza contrattuale, con un recupero immediato del potere d'acquisto dei salari e un incremento pari al 4.91%. L'aumento è suddiviso, come avvenuto su molti tavoli di rinnovo indicando una generale necessità di dilazionare il costo del lavoro su un periodo più lungo, in quattro tranche. In particolare, si prevede un aumento di 20 euro al 1° gennaio 2021, di 25 euro al 1° gennaio 2022, di 20 euro al 1° gennaio 2023 e di 13 euro al 1° gennaio 2024. Da una veloce analisi degli aumenti è possibile osservare la creazione di un sistema salariale che va a tutelare i salari dei profili professionali più bassi. Inoltre, sempre in ambito economico, è necessario citare il riconoscimento di una indennità di contingenza, i cui importi erano congelati nei valori in atto al 1° novembre 1991. Rimanendo a quanto disposto all'interno della parte economica della disciplina collettiva è da citare quanto

disposto in materia di welfare contrattuale, che appare rafforzato dalla predisposizione di un'ora di assemblea nel corso del 2021 per la promozione del fondo Alifond e un momento di confronto per valutare congiuntamente lo stato delle adesioni. Infine, è necessario segnalare la conferma dell'adesione al fondo di assistenza sanitaria integrativa F.I.L.COOP.

Parte normativa

Appare molto aderente alle richieste definita dalla piattaforma sindacale quanto si può notare nell'analisi della parte normativa. Al fine di una più efficace esposizione del contenuto è utile individuare nella regolamentazione del lavoro agile e nella definizione di misure di contrasto alla violenza di genere i temi principalmente attenzionati dalle parti. Rispetto al primo si registra la definizione dei principi basilari nella gestione di tale modalità di svolgimento della prestazione. Innanzitutto, sono specificati la natura volontaria di tale modalità e l'obbligo di riservatezza delle informazioni aziendali in capo al lavoratore. Inoltre, viene riconosciuto al livello aziendale il compito di definire possibili criteri di precedenza e al datore di lavoro la valutazione circa la concessione del lavoro agile. Con riferimento alla quantificazione e alla determinazione temporale della prestazione si prevede che l'adempimento della prestazione avvenga entro i limiti dell'orario massimo giornaliero e settimanale con la possibilità di contrattare diverse forme di flessibilità a livello individuale partendo comunque dal riconoscimento, ex art. 15, del diritto alla disconnessione che permette allo *smart worker* di disattivare la comunicazione aziendale al di fuori dell'orario di lavoro definito tra le parti. Infine, viene ribadito come tale prestazione di lavoro non costituisca alcun motivo di differenziazione di trattamento tra i lavoratori.

L'altro grande tema che si trova inserito all'interno di questa intesa è rappresentato dalle misure di contrasto alla violenza di genere. Più nello specifico è prevista la fissazione di linee guida per il contrasto delle molestie sessuali e del mobbing volte a recepire il contenuto dell'intesa siglata il 25 gennaio 2016 tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL e ad aumentare la consapevolezza rispetto a questo tema in modo da evitare l'avversarsi di episodi di violenza. Per tale ragione le parti si impegnano, laddove non sia già indicato nella contrattazione di secondo livello, a valorizzare quest'ultima nella definizione di percorsi formativi sul tema e di sistemi di monitoraggio conseguenti. Inoltre, le stesse parti si impegnano a compiere tutte quelle azioni di carattere formale o informale volte a fissare il principio di inaccettabilità di ogni atto che si configuri come molestia o

violenza.

Nell'ambito del sostegno al lavoro femminile del settore deve essere letto anche quanto disposto agli artt. 50 e 51 in merito, rispettivamente, alla tutela della maternità e al sostegno alle vittime di violenza di genere. Relativamente alla prima tematica è riconosciuta la possibilità di godere del congedo parentale anche per i figli dai 12 ai 14 anni, l'esenzione dal lavoro notturno per le lavoratrici madri per un ulteriore anno dal compimento del terzo anno di età e il riconoscimento di 16 ore di permesso per uno dei genitori per l'inserimento all'asilo nido del figlio di età inferiore ai 36 mesi. Riguardo invece al contrasto della violenza di genere, oltre alle sopracitate linee guida, viene riconosciuto, in capo alla vittima di violenza inserita in un percorso di recupero, se assunta a tempo determinato il diritto di riassunzione esercitabile nei tre anni dall'episodio di violenza subito, se, invece, parte di un rapporto a tempo indeterminato, l'aumento da 3 a 6 mesi del diritto di astenersi dal lavoro per la partecipazione a questi percorsi rispetto a quanto previsto dall'art. 24 d.lgs. 81/2015.

Tale intesa insiste anche su altre importanti tematiche quali il sostegno alla formazione continua dei dipendenti, che viene sviluppato attraverso il fondo For.Agri. e il riconoscimento della validità della formazione da remoto, e alla tutela della salute e della sicurezza, che invece si sostanzia attraverso l'istituzione della "Giornata della Sicurezza" e al riconoscimento della possibilità di traduzione delle informative dirette ai lavoratori stranieri.

In ultimo, ma non per importanza è necessario evidenziare la volontà delle parti a voler affrontare con coraggio il tema tanto difficile quanto decisivo dell'inquadramento professionale. Viene infatti previsto, in concomitanza con l'aggiornamento di alcuni profili professionali, che la Commissione Nazionale rimanga attiva per esaminare proposte di rivisitazione dell'inquadramento professionale sospinte dalle innovazioni tecnologiche e digitali inserite nei processi produttivi.

Da ultimo si incontrano delle piccole integrazioni, comunque meritorie di segnalazioni, riguardanti l'istituto dell'apprendistato per il quale è stabilito che entro i 2 mesi precedenti alla conclusione del percorso la direzione aziendale e le OO.SS. territoriali si incontrino per conoscere l'esito del periodo di apprendistato ai fini della stabilizzazione.

Per una storia della contrattazione collettiva in Italia/13 – Una buona pratica di relazioni industriali nel settore agroalimentare: valutazioni sul CCNL Tabacco

Valutazione d'insieme

Il rinnovo del CCNL Tabacco rappresenta sicuramente un importante passaggio delle relazioni industriali nel settore agroalimentare. Esso, infatti, pur non costituendo il contratto principale di settore, mostra alcune importanti innovazioni che indicano un buono stato di salute dell'interlocuzioni tra le parti sociali il quale invece si contrappone alle enormi difficoltà riscontrare nel fare sintesi degli interessi presenti al tavolo della trattativa del CCNL per l'Industria alimentare, rinnovato lo scorso 31 luglio. Per tale ragione non risulta inopportuno salutare questo rinnovo con un cauto, ma giusto, ottimismo.

Giacomo Pigni

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

@PigniGiacomo