

## Terziarizzazione dell'economia e nuove articolazioni contrattuali: il Protocollo per la contrattazione di sito in Rovagnati

*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](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 24 febbraio 2020, n. 8*

Lo scorso 6 febbraio è stato sottoscritto un **Protocollo d'Intesa** sulla contrattazione di sito tra Rovagnati e le organizzazioni sindacali FAI-CISL e FLAI-CGIL del settore alimentare, FIT-CISL e FILT-CGIL del settore trasporti e logistica, FELSA-CISL e NIDIL-CGIL in rappresentanza dei lavoratori somministrati e atipici, e FISASCAT-CISL e FILCAMS-CGIL del settore terziario. La storica azienda opera nel settore della selezione, produzione, confezionamento e distribuzione di carni: attività che gestisce nel proprio complesso produttivo costituito dagli stabilimenti di Biassono, Arcore e Villasanta, situati nella provincia di Monza-Brianza. Il mercato in cui opera Rovagnati è caratterizzato da una **elevata competitività, da alti standard di qualità e sicurezza alimentare** che impongono all'azienda un **continuo sviluppo e adeguamento delle strategie industriali**, delle politiche di innovazione e un controllo sul ciclo produttivo lungo l'intera filiera.

Per stare al passo con queste sfide e assicurare alti standard di qualità ai consumatori, le parti hanno convenuto sulla necessità di un confronto costante e continuativo con tutti i soggetti, anche esterni alla realtà Rovagnati, che operano nel sito, nella volontà di giungere congiuntamente a una valorizzazione delle competenze professionali presenti, a un miglioramento degli standard di sicurezza e a uno sviluppo dei livelli occupazionali e delle condizioni di lavoro. Il Protocollo d'Intesa è quindi pensato come il primo passo verso una vera e propria **contrattazione nella "comunità" del sito di Rovagnati**, che possa regolare i rapporti di lavoro e **migliorare il dialogo tra i vari attori che operano lungo l'intera catena del valore**.

Entrando nel vivo dell'iniziativa contrattuale, il Protocollo si concentra su diverse tematiche, che spaziano dall'individuazione dei principi e delle fonti normative e dall'articolazione degli attori e livelli di interlocuzione sindacale, fino a giungere agli aspetti centrali della sicurezza sul lavoro, della formazione continua e degli appalti.

## **Terziarizzazione dell'economia e nuove articolazioni contrattuali: il Protocollo per la contrattazione di sito in Rovagnati**

*Fonti normative e regole di adesione alla contrattazione di sito*

**Non solo l'ottemperanza ai principi della convivenza civile e del rifiuto di ogni forma di discriminazione, ma anche il rispetto del Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro**, del Codice delle pari opportunità, degli ultimi accordi interconfederali e dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, informano l'azione contrattuale delle parti, al punto che se una o più clausole del Protocollo risultasse in contrasto con le fonti indicate, **è prevista una loro immediata sostituzione**. Di conseguenza, **tutti gli enti che operino nel sito** e scelgano di aderire al Protocollo, **devono conformarsi ai principi e ai contenuti delle fonti indicate**. Peraltro, anche l'eventuale non adesione alla contrattazione di sito non dovrà costituire ragione valida per non applicare le norme di legge e contrattuali disposte dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

*Articolazione dei livelli di interlocuzione e principali attori*

**Al fine di coordinare al meglio le relazioni** sindacali tra Rovagnati, le società terze operanti nel sito e le relative rappresentanze dei lavoratori, è previsto un **triplice livello di dialogo**.

Al livello più alto, troviamo il **Comitato di Indirizzo**, composto pariteticamente dalla direzione aziendale di Rovagnati e da rappresentanti delle strutture territoriali di CGIL e CISL. Il Comitato di Indirizzo, che si riunirà a cadenza semestrale, avrà il compito di definire le linee guida e i principi che sorreggono il confronto tra i vari *stakeholder*, nonché di condividere i criteri per la definizione delle aree appaltabili, in relazione alle esigenze produttive e di mercato, e di rendere il nuovo strumento contrattuale sempre più aderente alla realtà del sito.

Il secondo livello di confronto è rappresentato dal **Comitato di Sito** che si riunisce con cadenza semestrale ed è composto da 16 membri, metà dei quali di emanazione datoriale da parte di Rovagnati e le imprese terze e l'altra metà in rappresentanza dei lavoratori operanti nelle diverse

## **Terziarizzazione dell'economia e nuove articolazioni contrattuali: il Protocollo per la contrattazione di sito in Rovagnati**

aziende. Oltre alle organizzazioni sindacali firmatarie del Protocollo, sarà coinvolto a questo livello anche il Coordinamento delle RSU/RSA di sito, costituito da un componente RSU/RSA in carica in ciascuna azienda operante nel sito. Il Comitato di Sito sarà la sede per la **stipulazione del Contratto di Sito e per l'analisi e il monitoraggio di diverse materie** (l'organizzazione del lavoro e l'inquadramento professionale, **l'andamento degli appalti e delle terziarizzazioni, l'introduzione di innovazioni tecnologiche e i relativi impatti in termini occupazionali e di condizioni di lavoro, la sicurezza del lavoro e della tutela dell'ambiente esterno**, la Responsabilità Sociale di Impresa, e la qualità e sicurezza alimentare). Inoltre, il Comitato di Sito potrà formulare direttrici per la contrattazione aziendale e valutarne l'andamento.

Al terzo livello, è collocata la **Contrattazione Aziendale** che attiene strettamente alla gestione dei rapporti che ogni Società operante nel Sito attuerà nei confronti dei propri lavoratori. Pur dotata di una propria autonomia, la contrattazione aziendale dovrà attenersi all'impianto normativo e contrattuale prima delineato e alle linee guida concordate ai livelli superiori di confronto.

*Sicurezza sul lavoro, formazione continua e appalti*

**Con riferimento alla salute e sicurezza sul lavoro e alla protezione ambientale, le parti hanno concordato l'istituzione di un Coordinamento dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza** (composto da un RLS per ciascuna azienda operante nel sito) che possa garantire una sinergia tra i diversi Sistemi di Prevenzione e Protezione della sicurezza. Si afferma altresì l'importanza di dedicare un'ora all'anno ad **una assemblea sulla sicurezza** rivolta a tutti i lavoratori e di individuare le procedure per la futura elezione di un **RLS di Sito**.

A conferma della importanza riconosciuta alle risorse umane, le parti hanno condiviso delle linee di indirizzo prioritarie per la formazione professionale, che si concentrano sulla promozione della cultura della sicurezza e della qualità, sull'adattamento delle competenze all'evoluzione tecnologica, sul sostegno al ricambio generazionale e sulla costruzione di un ambiente positivo di lavoro. I percorsi formativi dovranno essere erogati a tutti i lavoratori e le lavoratrici, a garanzia di una **equa distribuzione delle opportunità**.

## **Terziarizzazione dell'economia e nuove articolazioni contrattuali: il Protocollo per la contrattazione di sito in Rovagnati**

Infine, in materia di appalti e terziarizzazioni, **Rovagnati si impegna ad esigere da parte dei fornitori di servizi il rispetto di tutte le norme legislative e contrattuali e a vigilare affinché le attività appaltate non vengano di norma subappaltate, tranne che per specifiche esigenze organizzative condivise tra le parti.** Rovagnati fornirà inoltre preventivamente alle RSU/RSA tutte le informazioni relative alla idoneità dei soggetti terzi ad operare nel sito nel rispetto del Protocollo sottoscritto; in caso di evidenti violazioni (come l'omissione del versamento contributivo, l'applicazione di un CCNL sottoscritto in violazione del Testo Unico sulla Rappresentanza o una corresponsione incongruente del TFR), **l'azienda potrà recedere dal contratto di appalto e in tale circostanza applicare la clausola sociale.**

*Gestione delle controversie e disposizioni finali*

**Il Protocollo si conclude affidando al Comitato di Sito il compito di monitorare e garantire la corretta attuazione del Protocollo.** Qualora emergessero controversie, si dispone che soluzioni conciliative potranno essere valutate all'interno del Comitato di Sito o, in caso di mancato accordo, presso il Comitato di Indirizzo.

Il Protocollo ha durata triennale dalla data di sottoscrizione; giunto a scadenza, in caso di mancata disdetta di una delle parti (da comunicare tramite raccomandata almeno tre mesi prima), si ritiene tacitamente rinnovato di anno in anno. È comunque prevista anche una procedura di rinnovo che inizia almeno sei mesi prima della scadenza con la presentazione di una piattaforma contrattuale e il conseguente avvio del negoziato. Questo potrà durare fino a sette mesi, durante i quali le parti non potranno assumere iniziative unilaterali.

In conclusione, grazie al ruolo di coordinamento e traino assunto da Rovagnati, il Protocollo d'Intesa dello scorso 6 febbraio promuove e delinea il perimetro per **un ulteriore livello di interlocuzione sindacale**, che si colloca a metà strada tra quello aziendale e nazionale ma allo stesso tempo si distingue da quello territoriale per il **carattere di maggiore prossimità**. È nel contesto del sito, infatti, che in presenza di una realtà, come quella di Rovagnati, particolarmente **frammentata a seguito di processi di terziarizzazione e appalto**, le parti provano a delineare nuove strategie di inclusione dei lavoratori e a ricondurre ad unità le tante e diverse situazioni di lavoro presenti.

## **Terziarizzazione dell'economia e nuove articolazioni contrattuali: il Protocollo per la contrattazione di sito in Rovagnati**

Dietro questa iniziativa contrattuale, seppur in forma ancora embrionale, è possibile scorgere **i primi effetti sulle relazioni industriali di moderni e fluidi contesti organizzativi, i cui rapporti di lavoro faticano ad essere inquadrati nelle sole dimensioni aziendali e di categoria, ma necessitano di una maggiore permeabilità con lo spazio e gli attori circostanti, sperimentando così nuovi confini contrattuali** intorno a un territorio, un distretto, una filiera o un sito.

**Andrea Zoppo**

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

Università degli Studi di Siena

 [@AndreaZoppo](https://twitter.com/AndreaZoppo)