



@adapt_rel_ind, 12 dicembre 2016

Tra competitività e welfare: il ruolo delle relazioni industriali in Conbipel

di Rocco Dipinto

Tag: #relazionindustriali #contrattazione #sindacato #welfare

È stato firmato in data 25 novembre il contratto integrativo aziendale in Combipel, un'azienda nota per la produzione e commercio di capi di abbigliamento, specializzata nella pelletteria. Nata nel 1958 a Cocconato d'Asti, il successo nel mercato di riferimento ha condotto quest'impresa a varcare gli originali confini provinciali con un processo di espansione grazie al quale adesso ricopre tutto il territorio nazionale, con 174 punti vendita.

Un elemento chiave per la produzione di regole in grado di stimolare un processo negoziale orientato alla promozione della competitività sta sicuramente nella qualità delle relazioni industriali che fanno da sfondo al contesto produttivo. Non a caso la prima parte dell'accordo va proprio a disciplinare le relazioni sindacali, con l'obiettivo palesato di rafforzarle in linea con il percorso avviato col protocollo di relazioni industriali firmato il 26 febbraio del 2010, in un'ottica di conciliazione dei bisogni relativi alla competitività aziendale con quelli sociali e formativi dei dipendenti. Con questa chiave va letto il coordinamento concordato tra il centro e la periferia aziendale, con la prima dimensione impegnata nell'elaborazione di strategie generali (organizzative, formative e commerciali) basate sullo studio del mercato del lavoro e su risultati economici, mentre con il livello decentrato chiamato a dialogare su temi come l'orario e riorganizzazione dei punti vendita per adattarsi in modo competitivo al mercato locale. Per consentire la piena agibilità sindacale anche nelle piccole realtà l'intesa prevede la possibilità di raggruppare punti vendita su base regionale per nominare le RSA/RSU, con l'impegno di trovare soluzioni congiunte dove questo non bastasse. Le RSA/RSU avranno di conseguenza agibilità nelle sedi del territorio di competenza.

L'impegno per il coordinamento della regolamentazione concertata si espande al tema della sicurezza sul luogo di lavoro. Per condividere linee comuni sulle strategie di prevenzione e informazione viene istituito in modo sperimentale un coordinamento nazionale comprendente gli RLS e gli RSPP. Inoltre la nomina delle RLS, che verranno costituite in modo coerente con la composizione territoriale delle RSA/RSU, verrà svolta dalle organizzazioni sindacali, anche dopo una consultazione assembleare nel contesto locale.

Per quanto riguarda la regolazione del mercato del lavoro, se il contratto a tempo indeterminato viene assunto come modello di riferimento, l'apprendistato è riconosciuto come canale privilegiato di inserimento aziendale per i giovani. In materia di tirocini formativi, rivolti a figure professionali per le quali servono percorsi di formazione specifici, l'intesa fissa l'obiettivo dell'inserimento reale, senza tuttavia specificare il significato di tale nozione. La stabilizzazione del personale viene ricer-

cata inoltre attraverso la strategia della formazione continua, attraverso la ricerca di finanziamenti mirati e di un modello organizzativo che faciliti la condivisione delle competenze e delle conoscenze tra tutti i dipendenti. I lavoratori a termine, entro sei mesi dalla fine del rapporto, avranno diritto di precedenza per assunzioni in mansioni nelle quali possano essere collocati, nell'ambito territoriale di riferimento. Infine le parti si impegnano a considerare l'aumento temporaneo o periodico dei lavoratori part time per motivi legati alla produttività, con un'attenzione particolare ai dipendenti che hanno subito una riduzione delle ore a causa di accordi di CIGS o mobilità siglati dal 2010.

Le parti hanno mostrato grande capacità di ricomposizione del conflitto sul tema della riorganizzazione dei tempi di lavoro, nel quale l'esigenza di adeguarsi alla sfida delle aperture nel weekend per competere nel mercato di riferimento è stata affrontata tenendo conto delle esigenze di conciliazione dei tempi vita-lavoro de personale. Anche qui l'organizzazione mensile dei turni viene gestita in modo condiviso, secondo i principi di volontarietà e di rotazione. Viene inoltre istituita una banca delle ore aziendale, alla quale i lavoratori possono iscriversi volontariamente: ogni mese verranno accreditate in questa banca delle "ore bonus" in base alla flessibilità dimostrata dal dipendente, come ad esempio lo svolgimento di attività lavorativa nelle aperture domenicali, gli straordinari e le ore di lavoro prestate nei giorni festivi. Le ore accreditate potranno essere sfruttate a blocchi di 4 o di 8, possono essere godute in aggiunta ai giorni di ferie e agli altri permessi retribuiti e possono essere sfruttate per prendersi cura di parenti fino al secondo grado di parentela. Viene ideata anche una banca ore etica, attraverso la quale i dipendenti potranno donare delle ore, tra quelle accantonate, utilizzabili da colleghi che ne abbiano esigenza per motivi ritenuti gravi.

Dunque la parte finale dell'accordo collettivo disciplina proprio quegli istituti di welfare che permettono di attuare questa strategia. Per quanto riguarda la maternità e la paternità vanno sottolineate la possibilità di chiedere un turno che consenta di inserire in un asilo nido i propri figli, la possibilità di passare ad un orario part time fino ai sei anni di vita di questi ultimi, la possibilità di ottenere 12 mesi aggiuntivi di aspettativa non retribuita al termine dell'astensione facoltativa e un giorno di congedo ulteriore per i padri. Il tutto viene riconosciuto anche in caso di figli adottivi. Vi è anche una particolare attenzione ai lavori di cura per figli con problemi di apprendimento a carico e anziani non autosufficienti, dimostrata con la previsione di permessi aggiuntivi. Per quanto riguarda i problemi di salute l'accordo prevede da un lato l'esclusione dal computo degli eventi della carenza malattia quelli più gravi, sia da un punto di vista quantitativo (ricoveri che superino i 9 giorni), si da un punto di vista qualitativo, tramite l'elencazione delle categorie che danno diritto a questo speciale trattamento. Inoltre le parti vogliono andare incontro ai bisogni di chi è affetto da problemi oncologici/degenerativi, attraverso una maggiore disponibilità di ore a disposizione, un comparto di 180 giorni più 180 giorni ed aiuti economici.

Infine i contraenti si impegnano a supportare i lavoratori anche sui temi della tutela sociale e del reddito. Ad esempio vengono condivise regole sulla possibilità di congedo per gli individui soggetti di stalking e maltrattamenti familiari, che verranno gestiti in modo concertato tenendo in considerazione le esigenze di produttività aziendale. Per quanto riguarda il sostegno al reddito viene introdotta maggiore flessibilità sull'anticipo del TFR per motivi familiari e abitativi. Un'altra iniziativa riguarda la AMICA CARD, con la quale i dipendenti possono accedere con costo minore a servizi sanitari/odontoiatrici e agli esercizi commerciali convenzionati.

Vi sono dunque molti spunti interessanti in questo accordo integrativo. La costruzione di un sistema di relazioni industriali coordinato e partecipativo permette sicuramente alla parti in gioco di sentirsi sicure dal punto di vista del mutuo riconoscimento e dunque impiegare le proprie energie per la ricerca di soluzioni *win win*. Inoltre la capacità di considerare l'ambito territoriale di riferimento è uno snodo centrale per vincere quelle resistenze sulla contrattazione decentrata, in quanto

favoriscono la presenza delle rappresentanze nei luoghi più difficili da raggiungere. Infine la capacità di considerare il reddito complessivo della persona, che è concetto più ampio del salario, consente la ricerca di soluzioni creative nel processo negoziale grazie alla possibilità di conciliare la protezione e crescita dei diritti dei lavoratori con gli obiettivi di produttività e competitività delle imprese.

Rocco Dipinto
ADAPT Junior Fellow
 @dipinto90