

A tu per tu con la rappresentanza/8

Legno-arredo, flessibilità e formazione formula per la ripartenza

A colloquio con Giacomo Ghirlandetti (Direttore delle Relazioni Industriali di FederlegnoArredo)

A cura di Francesco Nespoli

Lo scorso 19 ottobre è stato rinnovato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle industrie boschive e forestali. Il contratto era scaduto il 31 marzo 2019. L'accordo è stato raggiunto in videoconferenza. La firma è avvenuta il giorno 22 ottobre. Ne parliamo con Giacomo Ghirlandetti, Direttore delle Relazioni Sindacali di FederlegnoArredo.

Direttore, cominciamo con qualche dato di contesto: quante aziende e quanti lavoratori coinvolge questo contratto?

Circa 140/150.000 lavoratori. Il numero delle aziende è abbastanza problematico da quantificare, ma siamo sopra le 3.000.

Quanto alla sfera di applicazione, questo è un contratto con due anime, l'anima del legno e l'anima del mobile. E tra i vostri associati c'è anche Assoallestimenti che è l'associazione delle aziende che si occupano di allestimento nelle fiere. Il contratto riguarda anche loro?

Gli allestitori sono una categoria molto particolare, ci sono molte tipologie. C'è chi ha la segheria e costruisce e monta gli stand, e applica il nostro contratto. Chi noleggia stand già montati probabilmente no.

Ovviamente si tratta di un settore che ha sofferto molto.

Certo, è tutto bloccato, fiere, spettacoli, palchi, sagre, feste. Tutta l'attività è bloccata.

Veniamo ai contenuti. Il rinnovo ha sorpreso molti degli osservatori, che non si aspettavano si potesse raggiungere l'accordo in tempi rapidi. Il fatto che la notizia del rinnovo fosse stata comunicata, ma senza annunciare i dettagli, ha diffuso l'ipotesi che i contenuti fossero delicati.

Abbiamo raggiunto l'accordo a mezzanotte e mezza del lunedì. Dopo tanti mesi di trattativa, ormai avevo dei testi a sei colori a furia di correzioni. Il tutto per di più in videoconferenza. È chiaro che non puoi firmare in una situazione come quella. I testi vanno puliti prima della firma, come per qualsiasi rinnovo. Il fatto di non diffondere i contenuti fino alla firma è una prassi: è garanzia di tutti. Il giovedì avevo le firme di due organizzazioni e il comunicato pronto dalle 17:00. Mancava solo l'ultima firma prima di uscire con il comunicato. Ho scoperto però che il sindacato aveva già diffuso il suo comunicato, compresa l'organizzazione della quale non avevamo ancora formalmente ricevuto la firma. A quel punto abbiamo lanciato il comunicato anche noi. Le agenzie che riprendono il comunicato del sindacato sono delle 17:30, le nostre sono delle 20:30. L'ultima organizzazione ha mandato la sua firma il mattino dopo alle 10:00. Probabilmente hanno avuto problemi organizzativi. Ma il punto è che non c'era

niente da nascondere. D'altro canto devo dire che io non ho mai sperimentato tanta attenzione mediatica sul nostro contratto. dal 1994, quando ho cominciato ad occuparmene. Qualcuno ha usato questa vicenda anche per dare adito ad una certa interpretazione del quadro generale dei rinnovi in corso.

Infatti in una sua intervista pubblicata sul Sole 24 Ore lei si augurava la fine di ingerenze esterne. Non si riferiva all'intervento di Confindustria, come avvenuto per esempio nel rinnovo dell'industria alimentare, bensì alla "volontà politica" di chi avesse interesse ad affermare che "la colpa e la mancata volontà del rinnovo [era] di Confindustria e del suo Presidente".

L'unico giornale ad attribuire a Confindustria un'ingerenza nel nostro contratto è stato *la Repubblica*.

Dunque, quale elemento negoziale è stato centrale per lo sblocco della situazione?

Grazie anche ad alcune delle parti sindacali sono venute a cadere le pregiudiziali in materia di lavoro a tempo determinato, somministrazione e lavoro stagionale. Dopo il Decreto Dignità la contrattazione collettiva può ritoccare le percentuali del contingentamento.

Il sindacato chiedeva di ridurle ulteriormente?

Sì. E tenete conto che le richieste che facevamo noi, che bene o male sono quelle contenute nel contratto, sono ancora peggiorative rispetto a quello che c'era nel vecchio contratto, prima del Decreto Dignità. Alla fine il sindacato è venuto incontro alle nostre richieste. È caduta questa pregiudiziale che era veramente ideologica, perché identificava flessibilità e precarietà. Se la gente continua a pensare che solo per il fatto di avere dei limiti alle assunzioni a tempo determinato, gli imprenditori assumeranno a tempo indeterminato, ha sbagliato film, perché il lavoro è cambiato. Ma non col Covid: da un po' di anni. Per le aziende oggi è quasi impossibile programmare la produzione prevedendo con buona approssimazione cosa succederà tra sei mesi. Allora le aziende, senza abusarne, devono essere libere di organizzarsi per rispondere al mercato anche assumendo a tempo determinato e a commesse improvvise. Altrimenti cosa faccio, assumo e poi licenzio?

Quindi ricapitolando, il Decreto Dignità aveva imposto il tetto del 50% tra contratti a tempo determinato, somministrazione e stagionali. Voi siete scesi al 45%...

Sì, in cambio della possibilità di raggiungere il 35% tra tempo determinato e somministrazione, mentre il Decreto Dignità permetteva un 30%. E in più che ciascuno dei due Istituti potesse raggiungere il 30%, laddove il decreto dignità prevedeva il 20%. Abbiamo voluto cioè dare più scelta all'imprenditore, bene o male all'interno delle stesse percentuali, perché così si può scegliere quale strumento utilizzare per arrivare al tetto del 35%. Perché gli strumenti sono diversi. Un contratto a tempo determinato non è come un somministrato a tempo determinato. Né nei costi, né nella ricerca della professionalità della specifica persona che talvolta va assunta in tempo rapidi.

Nel vostro settore ci sono anche molte lavorazioni e attività stagionali. Per esempio segherie, tende e pergole, le fiere a cui abbiamo già accennato...

Abbiamo individuato tredici specifiche produttive. Se fosse stato per noi ne avremmo avuta anche qualcun'altra, ma non si può avere tutto.

Il contratto definisce le normative relative al lavoro agile e telelavoro. Quanto ha influito sulle trattative la spinta dell'emergenza sanitaria e la conseguente normativa d'urgenza in materia di lavoro agile introdotte.

Il 99%. Data l'introduzione della normativa d'urgenza, abbiamo voluto normare questi istituti. Noi volevamo normare il telelavoro, il sindacato ci ha chiesto di normare anche lo smart working. Le due cose sono ovviamente diverse, e il contratto lo specifica bene. Nel telelavoro il lavoratore risponde dell'orario di lavoro e del suo lavoro quotidiano. Nello smart working non risponde dell'orario di lavoro e lavora per obiettivi. Nelle aziende di produzione del legno quest'ultima formula riguarda pochi addetti, per esempio i progettisti.

Quali novità si segnalano in particolare in materia di conciliazione vita-lavoro?

Ai sensi di legge è stato portato a 7 giorni il permesso per la nascita di un figlio e sono stati introdotti altri permessi per le donne vittime di violenza. Inoltre il contratto stabilisce una integrazione del 30% dello stipendio per i tre mesi di maternità facoltativa, che si sommano quindi alla cifra erogata dall'Inps.

Nel contratto è previsto un aumento dell'elemento di garanzia per i lavoratori che non hanno il premio di risultato stabilito dalla contrattazione aziendale. Quanti lavoratori interessa questa misura approssimativamente secondo le vostre stime?

Per noi la contrattazione aziendale copre il 30% delle aziende. Ma questo 30% fa il 70% degli addetti. Significa che la contrattazione aziendale è concentrata soprattutto nelle medie e grandi aziende. Io tra l'altro sono convinto che la contrattazione di secondo livello sia un ottimo strumento per le aziende. È vero che costa, ma costa a fronte dei risultati.

Non possiamo non parlare della parte economica. Le sintesi che sono circolate parlano di una media di aumento di 70 euro tra recuperi dell'inflazione e riconoscimento della produttività. È una sintesi corretta?

No. Noi abbiamo firmato a 25 Euro che sono il recupero degli incrementi basati sull'andamento dell'IPCA che non abbiamo erogato a partire da gennaio, come era previsto dal contratto scaduto, perché eravamo in piena trattativa. Il contratto rinnovato, come il precedente, prevede infatti che ogni gennaio le parti si incontrino e sulla base dell'IPCA dell'anno precedente incrementino le retribuzioni base. Nel 2020 questa cosa non è stata fatta e quindi abbiamo previsto l'erogazione di 25 euro da adesso. Questi fanno parte del TEM. Gli altri 25 euro sono chiamati incrementi di produttività e di flessibilità, nel senso che “paghiamo” l'articolo 30 del contratto. La logica è: ci avete accordato più flessibilità. La paghiamo. 25 euro che vanno sul TEC. Questi 50 euro sono per il livello più basso di inquadramento, il primo. I 70 euro che invece calcola il sindacato si trovano al secondo livello impiegatizio. Se noi pensiamo che tutti gli operai prenderanno 70 Euro sbagliamo. Nemmeno la maggioranza degli impiegati prenderà 70 Euro. Ci sono i parametri. Il livello medio di addensamento del nostro sistema, anche se non sono dati facili e soprattutto certi, andrà a prendere 60 Euro.

Il contratto ritocca anche al rialzo la contribuzione al fondo di previdenza complementare Arco a carico delle imprese e stabilisce una contribuzione di 100 Euro una tantum per tutti i lavoratori in forza. Quale andamento osservate nell'adesione al fondo?

Il nostro fondo è stagnante. Tra l'altro è un fondo intercategoriale perché raggruppa non solo il legno, ma anche i manufatti in cemento, i laterizi, i lapidei e il legno di Confapi. I 100 euro a testa versati al fondo una tantum erano una richiesta pressante del sindacato, perché pensa che con questo sistema si possano raggiungere tutti i lavoratori con un'azione promozionale. Noi abbiamo espresso tutti i nostri dubbi. Per chi decide di non aderire, questi 100 euro presenti sulla loro posizione individuale, ottengono nel tempo sì la rivalutazione, ma subiscono anche i costi di gestione.

Rispetto al tema della formazione la vostra posizione è che non si possa individuare un monte ore uguale per tutti, come chiedeva il sindacato, perché la formazione va adeguata ai diversi ruoli e mansioni. Come avete regolato questo aspetto nel contratto?

Nel contratto siglato invece abbiamo lasciato il testo vecchio: “consentire in linea di massima a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori la partecipazione a percorsi formativi per tutti i profili professionali”. La richiesta era che ci fosse scritto “garantire”, non “consentire”. La richiesta era cioè che fosse inserita la formula “il sistema - e quando si parla di sistema si intendono le imprese- garantisce tot. ore di formazione”. Ma i lavoratori non sono tutti uguali. Se l'imprenditore ha bisogno di formazione per un lavoratore, è l'azienda la prima a fargliela fare. Ma se non c'è bisogno io non posso obbligare l'azienda a fare svolgere formazione a qualcuno. In più i sindacati volevano che fossero garantite a chi rientrava dalla maternità delle ore di formazione obbligatoria. Ma perché? Se rientro e faccio sempre il mio mestiere di che formazione ho bisogno? Può essere che qualcosa sia cambiato, ma non si può stabilire a priori. Il sindacato inoltre vorrebbe che qualunque tipo di formazione fosse concordata con le RSU. Ma se prendiamo per esempio la formazione che viene da Fondimpresa, noi come organizzazione abbiamo in corso quattro piani nazionali, per presentare il progetto, questo deve essere firmato anche dalle organizzazioni sindacali. E quindi c'è già una condivisione sui piani nazionali. A quel punto non serve più l'accordo in azienda. L'azienda che invece usa il conto aziendale per partecipare a Fondimpresa deve avere un accordo con le RSU, è regola di Fondimpresa. Intendo dire che queste garanzie ci sono già. Ma perché devo fare un accordo se vado fuori dal bando di Fondimpresa o del conto aziendale di Fondimpresa nel caso in cui abbia per esempio bisogno di formazione specifica, mettiamo per l'utilizzo di un nuovo software da parte di alcuni tecnici selezionati?

Quindi siete soddisfatti del fatto che il testo sul punto sia rimasto identico a quello del contratto scaduto?

Qualcuno diceva che il buon contratto è quello che lascia un po' scontente tutte e due le parti.

E la parte della quale rimanete più scontenti qual è?

La mia paura è caricare le aziende con oneri economici in questo periodo. Noi avevamo ipotizzato di erogare gli stessi aumenti, magari una cifra leggermente maggiore, non nel 2020/2021, ma nel 2021/2022. Questo perché non sappiamo cosa succederà alle aziende in questo periodo. D'altro canto, oltre alle flessibilità

dell'art.30 su tempo determinato e contratto di somministrazione, abbiamo raggiunto un accordo sulla durata del contratto, che non scadrà il 31 marzo 2020, ma il 31 dicembre 2022. Abbiamo così garantito alle aziende che le condizioni economiche derivanti dai minimi retributivi varranno per nove mesi in più.