

A tu per tu con la rappresentanza/9

Legno-arredo: bilateralità, sostenibilità e benessere organizzativo

A colloquio con Salvatore Federico (Segretario nazionale Filca-Cisl)

A cura di Francesco Nespoli

Partiamo da alcuni dati di contesto. In questo momento di difficoltà e di incertezza, quali sono le professionalità interessate dal contratto legno-arredo che soffrono di più l'incertezza del momento?

Le persone con maggiori difficoltà sono i livelli più bassi, i lavoratori sottoposti a flessibilità, le donne. Queste ultime, con la crisi generata dal Covid, si trovano in una notevole ulteriore difficoltà: una flessibilità non condivisa, ma subita, porta alla precarietà.

Il rinnovo del contratto del settore legno-arredo ha sorpreso molti degli osservatori, il tavolo ad agosto era saltato. Federlegno dice che la piattaforma sindacale era molto estesa. I sindacati avevano dichiarato lo stato di agitazione. Quali erano le vostre richieste?

Dopo lo sciopero del 21 febbraio, ad agosto c'è stato il secondo stop, dovuto alla richiesta di Federlegno di trasformare il bisogno di flessibilità delle aziende in una precarietà subita dai lavoratori. Come Filca abbiamo lavorato alla stesura della piattaforma con Fillea e Feneal, poi approvata dalle consulte unitarie, evidenziando tutte le problematiche da portare all'attenzione delle assemblee e dei coordinamenti, per cogliere il grado di interesse dei lavoratori. L'obiettivo era e rimane costruire la consapevolezza delle condizioni di lavoro in cui la comunità aziendale vive.

Come Filca abbiamo voluto cambiare il metodo di gestione del rinnovo, abbiamo respinto la logica di proporre un risultato per poi portarne a casa una parte, invece abbiamo voluto fare una lettura complessiva dei problemi dei lavoratori del settore per poi articolare delle proposte suddivise in tre temi: centrali, strategici, prioritari.

E poi cosa è successo? Quale è stato l'elemento che ha permesso lo sblocco della situazione.

Lo sblocco di Federlegno è avvenuto prima con lo sciopero del 21 febbraio, che è stato partecipatissimo in tutti e quattro i punti di raccolta sul territorio nazionale. Poi, a fronte della chiusura in agosto, è stata la dichiarazione di mobilitazione con blocco degli straordinari e con la previsione di ulteriori 16 ore di sciopero. Forse Federlegno ha iniziato a comprendere le nostre ragioni nel costruire percorsi di partecipazione nelle comunità aziendali.

Il contratto definisce le normative relative al lavoro agile e telelavoro distinguendo le due modalità di lavoro. Nel telelavoro il lavoratore risponde dell'orario di lavoro e del suo lavoro quotidiano. Nello smartworking non risponde dell'orario di lavoro e lavora per obiettivi. Perché avete spinto per ottenere la regolamentazione del lavoro agile che plausibilmente riguarda pochi lavoratori nel settore?

Riteniamo che, pur non interessando moltissimi lavoratori, con lavoro agile e telelavoro abbiamo voluto dare un segnale per cui il lavoratore può essere titolare di sé stesso, segnale questo da sviluppare ulteriormente nella contrattazione di secondo livello.

Nel contratto è previsto un aumento dell'elemento di garanzia per i lavoratori che hanno premio di risultato da contrattazione aziendale. Qual è lo stato di salute della contrattazione aziendale nel settore? Quanti lavoratori interessa questa misura approssimativamente secondo le vostre stime?

Contrattiamo nel 30% delle aziende che corrisponde al 70% dei lavoratori addetti nel settore. La media per azienda è di 21 lavoratori e, in questa situazione polverizzata, è difficile riuscire a dare ulteriori garanzie rispetto al CCNL. Per questo motivo abbiamo dato loro il diritto di un elemento di garanzia portato da 18 a 25 euro, un EGR diretto a tutti i lavoratori di aziende prive di contrattazione e che non percepiscono trattamenti retributivi individuali o collettivi in aggiunta al CCNL, come la contrattazione di II livello, la previdenza e la sanità.

La sintesi che avete diffuso parla di un aumento di 70 euro medi tra recuperi dell'inflazione e riconoscimento della produttività. Come è calcolata questa media?

Nel settore legno l'inquadramento non è considerato per livelli ma per aree: esecutiva, specialistica, di gestione, direzionale. Per questo riteniamo che, rispetto questo inquadramento ad aree, ci siano maggiori presenze al livello AS2 che prevede i 70 euro.

Il contratto ritocca anche al rialzo la contribuzione al fondo di previdenza complementare Arco a carico delle imprese e l'una tantum che è frutto di una vostra richiesta. Qual è l'obiettivo?

Nella nostra analisi rispetto alle criticità del contratto, il problema della previdenza emerge nettamente. Nella previdenza riscontriamo, in particolare, la debolezza della contribuzione femminile, dovuto sia al basso inquadramento che alla discontinuità dei versamenti a causa della maggiore precarietà e della maternità. Dobbiamo inoltre comprendere come ampliare l'adesione dei giovani e dei cinquantenni, già vicini ad una pensione che riceveranno in base al calcolo contributivo, di cui molti non sono ancora consapevoli. Al Fondo Arco abbiamo una adesione sotto il 20%, quindi il nostro obiettivo era evidenziare tale problematica così che il tavolo contrattuale potesse dare risposte. Un obiettivo che abbiamo raggiunto grazie ai 100 euro assegnati a tutti. Inoltre, a regime, il 2,30% mediamente corrisponde, per ogni lavoratore, a 45 euro mensili, vale a dire oltre 500 euro annui. Altro intervento di cui siamo soddisfatti è la copertura al 100% della contribuzione nei primi tre mesi di maternità facoltativa.

Quanto al fondo di sanità integrativa, il vostro fondo Altea ha una particolarità: è gestito solo da sindacati?

Sul fondo di sanità integrativa la nostra proposta prevedeva un automatismo che includeva l'obbligatorietà per gli iscritti di un versamento pari a 15 euro mensili in carico alle aziende (già previsto dal CCNL precedente).

Abbiamo poi convenuto che piuttosto che alzare la quota, era meglio ampliare il più possibile le adesioni, per un costo che per le aziende sarà maggiore. A questo fine sarà promossa una campagna di sensibilizzazione dei lavoratori fornendo ad Altea la possibilità di arrivare ad informare ciascuno degli addetti del settore.

Sul nodo della formazione, la posizione di FederlegnoArredo è che la formazione non sia da garantire a prescindere a tutti i lavoratori. E che non tutta la formazione sia da concordare con le RSU. Come argomentavate a FederlegnoArredo la vostra proposta di garantire delle ore di formazione a tutti i lavoratori?

Il CCNL prevede spazi nell'OBL (l'Ente Bilaterale), pertanto sarà affrontato in quella sede con maggior attenzione. Concepiamo la formazione per tutti i lavoratori perché devono essere posti nelle condizioni di poter investire su loro stessi e quindi di poter concorrere anche verso mansioni superiori. Riteniamo che questa opportunità non possa che aumentare la motivazione sul luogo di lavoro, e che avere lavoratori preparati e motivati sia innanzi tutto un vantaggio per l'azienda. Infine riteniamo che la formazione debba essere prioritaria per un settore che vuole crescere non solo in produttività.

Per finire qual è la parte del contratto della quale siete più soddisfatti?

Aver sottoscritto il CCNL in tempi di Covid in modalità remota sembrava impossibile, e invece ce l'abbiamo fatta. Nella nostra lettura trasversale e comprensiva di più aspetti, abbiamo focalizzato alcuni punti principali che sono stati recepiti: innanzitutto la questione della bilateralità e, tramite essa, l'avvio di processi di sostenibilità e responsabilità sociale; questo significa che questi punti strategici ci consentiranno, attraverso confronti partecipativi, di affrontare i temi ambientali, sociali e di benessere per il lavoratore. Altri temi sono il welfare, riguardo il quale, per la prima volta nella contrattazione, potremo organizzare la formazione dei lavoratori che sarà affidata ai lavoratori e alla RSU che inizierà un cammino verso la partecipazione, non delegando più la sola azienda. Altra conquista è il rilancio del benessere organizzativo, con le due ore di assemblea dedicate: mai come in questo periodo Covid i lavoratori necessitano di ben-essere anche riguardo tutte le tensioni, le paure, le solitudini che devono affrontare. Argomento di importanza prioritaria è anche la partecipazione, che è trasversale a molti argomenti, non ultima l'organizzazione del lavoro collegata al benessere. Per quanto riguarda la Previdenza, abbiamo dato per la prima volta una risposta alle donne, non ultime le tematiche della sicurezza e la parte economica.

E quella della quale lo siete meno?

Pensiamo che non sia stata colta fino in fondo la nostra voglia e il forte bisogno di un cambiamento nel settore e nel mondo del lavoro, che trasformi le lavoratrici e i lavoratori in persone capaci di partecipare attivamente alla vita della comunità aziendale.