

PROGETTO EUROPEO: “Lo sviluppo della negoziazione per centro produttivo e la responsabilità sociale d'impresa e territoriale: sfide per i sindacati”

Finanziato dalla Direzione Generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione (VP/2013/0358)

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA PER “CENTRO PRODUTTIVO”: CASI STUDIO SPAGNOLI

Centro Studi Nazionale FECOHT-CCOO, Aprile 2014

Nel caso della Spagna, abbiamo svolto una revisione dei documenti e degli accordi firmati, del materiale elaborato dai sindacalisti etc. Abbiamo condotto sette interviste aperte in profondità con otto rappresentanti sindacali coinvolti in questi casi, e un workshop collettivo. Abbiamo compilato le informazioni dei diversi casi che avevano in comune caratteristiche di interesse per il progetto, anche se ci siamo concentrati primariamente su tre casi.

A) Il caso **Inditex**, una multinazionale spagnola del settore tessile. Questo è un caso unico di Accordo Quadro Internazionale nel campo della produzione manifatturiera/logistica e della distribuzione commerciale, con ripercussioni lungo tutta la *catena di valore*. Coinvolge il personale dell'azienda principale a livello globale e della rete di subfornitori di merci e servizi. Abbiamo intervistato Isidor Boix (Federazione Industria) e Fernando Medina (FECOHT).

B) Il caso studio **sull'ampliamento dell'aeroporto di Barajas** (ora Aeroporto Adolfo Suárez) dei **terminal T-4 e T-4S**. Abbiamo fatto ricorso alla consultazione di documenti interni, e a quattro interviste in profondità con quattro leader sindacali della vecchia Federazione delle Attività Diversificate (Jesús Martínez Cuadrado e Marina Tarrio) e con Angeles Rodríguez e Emilio Durán di FECOHT.

C) Il caso dei **poli industriali petrolchimici**. Si tratta di esperienze di accordi multiaziendali in una serie di siti industriali (“centri produttivi”) riguardanti soggetti differenti, incluso e coinvolto il personale di varie imprese e la loro corrispondente rete di subfornitori. Abbiamo condotto le interviste con Rafael Martínez Parra e Vicente Moya (Federazione Industria).

1. Il caso studio del Terminal 4 dell'aeroporto di Barajas.

- a) Denominazione del “centro produttivo”:* Terminal T-4 presso l'aeroporto di Barajas.
- b) Descrizione del luogo e identificazione e descrizione delle parti interessate.*

T-4 è il terminal più recente, costruito per aumentare la capienza dell'aeroporto Barajas (rinominato Aeroporto Adolfo Suárez) al quale è stato aggiunto il terminal "satellite" T4S. Include un sistema di gestione dei bagagli automatizzato, e un treno sotterraneo per passeggeri e bagagli tra il terminal e i suoi satelliti. Il Terminal 4 misura 470,000m², con 38 punti di contatto e la capacità per 35m passeggeri l'anno, mentre il satellite misura 290,000m² con 26 posizioni di contatto e la capacità per 15m passeggeri l'anno. I due edifici sono a 2,5 km di distanza. Sono stati intrapresi lavori di edilizia civile in questo terminal, e sono forniti servizi logistici, di pulizia, sicurezza, vendita al dettaglio e una serie di servizi legati alle attività aeroportuali.

In preparazione per la sua apertura, la confederazione sindacale spagnola CCOO ha intrapreso un'iniziativa interfederale che ha coinvolto una serie di strati settoriali della sua organizzazione. Promossa e portata avanti dalla confederazione sindacale, le federazioni che hanno partecipato includono quella delle Comunicazioni e Trasporti, le attività differenziate, FECOHT, Edilizia, e il sindacato di Madrid, che hanno tutti avuto a che fare con AENA, il più grande soggetto commerciale interessato in tale sito.

Un'ampia gamma di attività settoriali sono state svolte in quel complesso centro di lavoro, quali quelle relative all'igiene, la sicurezza, la manutenzione, la gestione, le aree dove si consumano i pasti, il catering e la vendita al dettaglio, oltre alle attività di comunicazione, il personale a terra di Iberia e i considerevoli lavori iniziali di costruzione previsti dall'intera operazione.

AENA, che gestiva e continua a gestire l'aeroporto, è il soggetto con il quale hanno avuto a che fare i comitati sindacali, con lo scopo di far accogliere le richieste sindacali, sotto forma dell'accordo quadro territoriale con AENA stessa, insieme ad altre aziende importanti. Le proposte delle organizzazioni sindacali sono state inoltre passate allo Stato e ai governi regionali.

AENA, in qualche modo perplessa, ha sostenuto che non era il suo lavoro quello di definire questi punti, mentre allo stesso tempo di faceva scudo di certe direttive europee che proibivano l'inclusione di elementi normativi orientati alla forza lavoro nelle fasi iniziali di operazioni di questo tipo. I vari governi, a quel tempo a livello nazionale governava il PSOE e a livello regionale di Madrid il PP, non hanno offerto risposte alle richieste del sindacato. Non c'è stato neanche un qualche tipo di gesto significativo da parte di altri soggetti sindacali interessati a quel tempo.

c) Contesto e strumenti normativi che influenzano questo scenario: leggi, accordi, convenzioni etc.

La norma di base all'inizio del processo era la *Legge per la Prevenzione del Rischio sul posto di Lavoro*, e nello specifico l'Articolo 24. Successivamente, c'è stato un tentativo da parte delle Federazioni Nazionali della confederazione CCOO di promuovere un accordo quadro territoriale.

Questi dipendenti che lavoravano nel settore dell'igiene e della sicurezza avevano della *clausole di surrogazione* che rendevano più facile spostare gli impiegati da precedenti aziende su nuovi contratti e assegnarli al T-4 (Eulen, Clece, Ferrovial, etc.) in un contesto in cui si applica lo stesso accordo di settore. Nel corso delle negoziazioni, è stata fatta una proposta per limitare quelle attività e livelli soggetti alla subcontrattazione, la durata e le proroghe dei contratti, i profili professionali e così via (Circolare 8, CCOO, ampliamento dell'aeroporto).

Alcuni settori, influenzati dall'emergere del T-4 e le sue ripercussioni sull'occupazione, e laddove le federazioni quali il sindacato dei metalmeccanici erano coinvolte, non hanno beneficiato di queste clausole di surrogazione.

d) Materie trattate durante le negoziazioni

Principalmente si è affrontato il discorso della riallocazione occupazionale dai terminal T-1, T-2 e T-3 al T-4, e degli aspetti legati alla sicurezza e all'igiene.

Lo scopo dell'iniziativa era senza dubbio quello di presentare una proposta per la creazione di un protocollo di accordo su temi di base, fin dal momento della progettazione del T-4, per soddisfare le richieste di tutto il personale professionale che sarebbe stato successivamente impiegato. Al tempo si prevedeva un volume di 40.000 persone.

Tra i soggetti comuni che sono stati trattati, vale la pena tenere a mente i seguenti:

- La formulazione di una struttura di coordinamento interfederale.
- Aree dove consumare pasti, parcheggi per le automobili, accesso al nuovo terminale, trasporti verso e tra i terminal, ambienti per potersi cambiare d'abito, strutture per l'infanzia, etc.
- Prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro
- Risorse condivise ad uso dei sindacati
- Occupazione: Condizioni contrattuali, specifiche per le nuove aziende messe sotto contratto per operare nel T-4, requisiti e condizioni per l'assegnamento, sostituzioni e condizioni di lavoro, etc.

Queste richieste includevano la proposta di incorporare nelle specifiche dei nuovi contratti operanti nel terminal, una serie di clausole riguardanti la qualità occupazionale, oltre agli aspetti normativi riguardanti le possibili forme di surrogazione, per prevedere la possibilità di altri franchise amministrativi. Durante questi incontri vari leader sindacali hanno mantenuto un dialogo per oltre un anno, e sono state identificate altre richieste e possibil iniziative. Tra le richieste, la più sentita era che il servizio di trasporto raggiungesse il nuovo terminal. Anni dopo, la linea della Metro ha finalmente raggiunto il terminal. Si è anche parlato di orari di lavoro. E sono stati avanzati suggerimenti riguardanti sicurezza e igiene, specialmente come risultato di una campagna sindacale chiamata "zero incidenti", che si rifaceva all'Articolo 24 della Legge sulla Prevenzione del Rischio sul luogo di Lavoro. Altri suggerimenti che hanno avuto un certo impatto riguardavano la progettazione del terminal stesso che, alla fine,

ha incluso degli spogliatoi per il personale quando originariamente non erano stati previsti. I vari membri delle federazioni sindacali hanno inoltre sottolineato, come iniziativa da esplorare, l'apertura di una struttura di assistenza sindacale condivisa e permanente per i lavoratori, ma alla fine questa idea non è stata applicata.

e) Casi di negoziazioni esistenti che riguardano la catena produttiva locale. Valutazioni.

L'iniziativa ha avuto una serie di conseguenze positive. E' stata ottenuta una carta di sconto per i trasporti (per non pagare il supplemento Metro normalmente richiesto per viaggiare fino al terminal, circa 60 euro al mese), e sono state avanzati dei suggerimenti in termini di progettazione da parte del sindacato che sono stati accolti, come per esempio dei miglioramenti alla sicurezza e all'igiene come dimostrato dal caso degli spogliatoi. Pertanto l'esperienza di cooperazione interfederale in se è da apprezzare.

f) Strategie riguardanti il lavoro e i lavoratori, problemi, ruoli e responsabilità.

Come parte dell'iniziativa, la confederazione CCOO ha promosso, attraverso le segreterie per l'occupazione e l'azione sindacale, l'iniziativa per la collaborazione sindacale. Una volta svolto il processo, ciascuna federazione è poi tornata alle sue attività. Il processo ha visto inoltre la partecipazione delle federazioni regionali e di alcune divisioni sindacali delle varie imprese coinvolte (AENA, Iberia, etc.).

Sono stati creati due gruppi di lavoro, nel solco della cooperazione interfederale della CCOO, strutturati intorno alle aree dell'occupazione e della salute sul luogo di lavoro. Il primo, dedicato al tema della contrattazione e del franchise, il secondo ai servizi condivisi, la prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro e le attività sindacali. Il modello osservato è il seguente:

Gruppo 1. Contratti e franchise	Gruppo 2. Servizi condivisi, prevenzione dei rischi, attività sindacale
<p><u>Composizione</u> Rappresentanza CC.OO. :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Segreteria confederale per l'occupazione,. ✓ Federazioni nazionali: FECHOHT, AA.DD., FCT. ✓ Sezione sindacale: AENA 	<p><u>Composizione</u> Rappresentanza CC.OO. :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Segreteria confederale per l'azione sindacale ✓ Federazioni: FECHOHT, AA.DD., FCT, FM. ✓ Sezione sindacale: AENA
<u>Tematiche</u>	<u>Tematiche</u>

<p>Richiesta di informazioni ad AENA riguardanti franchise e contratti con le imprese che opereranno nel terminal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situazione: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Già aggiudicati o appaltati. ✓ Procedura per aggiudicare o appaltare in corso. ✓ In attesa della pubblicazione delle specifiche. • Condizioni del franchise o del contratto: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Relazioni delle imprese e attività svolte da ciascuna di esse. ✓ Durata. ✓ Costo ✓ Requisiti ambientali ✓ Requisiti di sicurezza ✓ Altro: (luogo fisico, implicazioni dei trasferimenti) 	<p>Richiesta informazioni ad AENA riguardanti le disposizioni aziendali e le proposte del sindacato rispetto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attrezzatura e servizi ad uso del personale. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trasporto verso e tra i terminal. ✓ Parcheggio ✓ Aree ristorante ✓ Spogliatoi e bagni ✓ Bacheche contenenti Informazioni generali • Servizi destinati ad uso sindacale condiviso: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Uffici sindacali di riferimento, pienamente arredati e dotati di attrezzature informatiche e di comunicazione. ✓ Bacheche con informazioni sindacali ✓ Sale riunione e per le assemblee. • Servizi destinati alla prevenzione dei rischi ambientali e occupazionali. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Piani di emergenza. ✓ Servizi medici generali, e assistenza in caso di infortuni sul lavoro. ✓ Informazioni e formazione sui rischi occupazionali e ambientali. ✓ Coordinamento interaziendale in attività di informazione, formazione, prevenzione dei rischi, e azioni per affrontare i rischi ambientali e le emergenze. ✓ Strutture per smaltire i rifiuti urbani e quelli tossici o nocivi.
--	---

Fonte: Circolare 5: Allargamento aeroporto Airport Enlargement.

Si deduce dalle interviste un diverso livello di protagonismo e attività, con alcuni ruoli più attivi di altri, mentre alcuni sono più subordinati in base alla federazione. Le versioni fornite dagli intervistati delle differenti federazioni non sono identici, poiché alcune di queste (FECOHT) sottolineano che la confederazione non ha fornito continuità di leadership fino alle conseguenze finali del progetto. In generale, sono concordi sul fatto che, nonostante gli sforzi della confederazione, un elemento che ha ostacolato l'iniziativa è stato il livello non bilanciato di coinvolgimento delle federazioni a causa di ragioni corporative.

La valutazione finale di questa esperienza, che può essere inquadrata chiaramente come “negoziazione in fase avanzata”, è ambivalente. L'iniziativa ha avuto dei risultati

positivi ma la cooperazione non si è estesa oltre i limiti del progetto. Tra le varie ragioni possibili citate dalle persone intervistate, si possono evidenziare le seguenti:

- L'iniziativa è nata dalla Confederazione, e quest'ultima è stata capace di riunire gli sforzi delle varie federazioni. Alcuni intervistati segnalano che non è stato possibile creare dei punti di riferimento permanenti che potessero rendere questa iniziativa sostenibile nel tempo. Non è stato neanche creato un singolo organo di coordinamento che sostenesse il progetto.
- Sembra esserci consenso sulla seguente valutazione: le federazioni stesse non hanno collaborato in maniera coerente durante il periodo di riferimento, con entusiasmo all'inizio, ma con sempre meno impeto nel tempo, a causa del fatto che era concentrata più energia sulle negoziazioni settoriali che su quelle di natura comune o condivisa con altre federazioni. In pratica, lo spazio di interesse comune si è andato riducendo.

In breve, questo è stato un progetto basato su una logica molto solida, ma che ha fallito nel creare un meccanismo permanente che avrebbe dovuto sostenere il lavoro condiviso. A causa di questo, i risultati positivi sono stati limitati anche se non si tratta di un progetto fallito, ma le conseguenze sono state marginali.

2. Catena di valore e subcontractazione nella multinazionale spagnola tessile Inditex

- a) *Denominazione del “centro produttivo”*: Multinazionale Inditex e rete di fornitori internazionale. Fasi di produzione/logistica e distribuzione commerciale.

Distingueremo tra due fasi in quanto varianti dello stesso caso.

2.1. Caso studio Inditex. Fase produttiva e logistica.

Fonte dell'informazione: Isidor Boix (Federazione Industria, CCOO).

- b) *Descrizione del “sito” e identificazione e descrizione delle parti interessate.*

Inditex è una grande multinazionale tessile spagnola la cui catena di valore è presente in varie nazioni nel mondo, dal sud est asiatico all'America Latina, Spagna, Turchia e Marocco.

Includere una catena di valore molto vasta:

- Fabbriche che producono fino a 1000 milioni di capi d'abbigliamento l'anno (la cui produzione è delocalizzata, specialmente in nazioni “periferiche”), e che impiegano fino a un milione di lavoratori in tutto il mondo, in particolare in Cina

e Bangladesh, ma anche in Turchia, India e Marocco, con una presenza simbolica in Galizia (circa 1000 dipendenti), con oltre 5000 fabbriche in 50 Paesi;

- La fase logistica, abbastanza centralizzata in Spagna (anche se, per ragioni stagionali che influenzano il settore dell'abbigliamento, esistono centri logistici anche in America Latina), è una fase centrale per adattarsi al cambiamento delle mode;
- circa 6000 negozi impiegano più o meno 130.000 persone, con una presenza significativa in Spagna, Cina e Russia, tra i vari mercati mondiali, che includono il 90% dei suoi centri vendita.

Gli accordi quadro di Inditex sono un caso unico, il cui raggio d'azione copre l'intera catena di valore.

b) Contesto e strumenti normativi che influenzano questo scenario: leggi, accordi, convenzioni etc.

L'esperienza di Inditex è interessante in particolare da una prospettiva sindacale, poiché sono stati raggiunti una serie di accordi quadro per l'intera azienda, con ripercussioni su tutta la rete sulla quale questa ha influenza, e all'interno della quale IndustriALL Global Union, con una presenza di CCOO, che ha Isidor Boix come coordinatore internazionale di IndustriALL Global Union, ha raggiunto una serie di accordi di responsabilità sociale che includono praticamente dei diritti identici a quelli presenti in un processo di contrattazione. Gli accordi, che Inditex non solo ha concordato, ma che cerca di rispettare in misura notevole.

c) Materie trattate durante le negoziazioni

Tra i suddetti accordi vale la pena evidenziare il protocollo del 2007, che affronta il concetto di "salario di sussistenza", e quello del 2012 che introduce un catalogo di impegni e diritti rilevanti.

d) Esistenza di strumenti aggiuntivi quali le certificazioni volontarie, i codici etici, la responsabilità sociale, etc.

L'Accordo quadro internazionale per le fasi di produzione e logistica di Inditex è contenute nell'impegno dell'azienda, ed è garantito dal dipartimento Inditex per la Responsabilità Sociale d'Impresa, e include una serie di punti di un codice di condotta.

Tra questi, vale la pena sottolineare gli impegni che facilitano i meccanismi di intervento sindacale, e di una serie di diritti standard di informazione e altri che permettono ai sindacati, specialmente a livello locale, di accedere ai luoghi di lavoro, il coinvolgimento durante le verifiche nelle aziende e l'intervento nei centri di lavoro dove si verificano i problemi. In base alla valutazione di Isidor Boix, l'aspetto più importante di questi accordi è che garantiscono la libertà sindacale, ovvero la serie di diritti fondamentali più importanti che essa rappresenta. In questo senso, la possibilità per i

rappresentanti sindacali di partecipare ai processi di autorizzazione delle subcontrattazioni (revisando le loro condizioni di funzionamento) appare come un aspetto da porre in rilievo.

e) Casi di negoziazioni esistenti che riguardano la catena produttiva locale. Valutazioni.

Teniamo presente che la filiera, nella quale la maggior parte della produzione è soggetta a processi di svalutazione competitiva in Paesi con livelli bassi di protezione dei lavoratori e diritti sindacali, e dove le condizioni di produzione non garantiscono la qualità dei prodotti, esiste in nazioni dove l'assenza di garanzie socio-lavorative e di produzione è marcata, dove il mondo del sindacato non solo a volte non esiste, ma laddove esiste si trova a essere perseguitato o considerato illegale. Fare in modo che i rappresentanti delle aziende si presentino di persona, accompagnati da un rappresentante sindacale, per verificare che ciascun centro produttivo sia conforme a queste garanzie, può essere visto chiaramente come un passo nella giusta direzione.

f) Strategie riguardanti il lavoro e i lavoratori, problemi, ruoli e responsabilità.

Lo sviluppo del sindacato internazionale è ancora in una fase di mero coordinamento, mirato alla negoziazione con le imprese, con personale e mezzi ridotti, e che non hanno carattere direttivo su scala sindacale, e dove le reti sindacali hanno appena preso forma. Gli Accordi Quadro sono uno strumento ma dipendono dalla forza del sindacato che si trova dietro di essi.

Sono emersi casi positivi in cui la solidarietà internazionale ha avuto effetto. È stato il caso di un certo numero di centri produttivi peruviani dove i lavoratori hanno tentato di creare una rappresentanza sindacale e che erano stati successivamente licenziati in modi che erano o arbitrari o vicini all'estorsione. È stata la scoperta di questa situazione da parte dei membri del sindacato spagnolo che ha fatto circolare la notizia nel paese d'origine, e come risultato diretto, la forza lavoro in Galizia, l'80% della quale è iscritta a CCOO in circa 7-8 fabbriche che l'azienda ancora ha in quell'area, ha dato inizio a una campagna di condanna di questo evento, che ha avuto ripercussioni sostanziali sul management dell'azienda e nel Perù stesso. Le conseguenze sono state che i 90 lavoratori licenziati sono stati reintegrati e i loro diritti sindacali rispettati, e nel corso di pochi mesi 400 persone si sono iscritte al sindacato locale.

CCOO ha tentato di creare una cooperazione con altri sindacati, quali CIGA o UGT in Spagna. Tuttavia, a livello globale la sua posizione è che il contesto di accordi internazionali può essere utile solo se il movimento sindacale locale è presente e organizzato, poiché non è possibile intraprendere negoziazioni e azioni sindacali dai Paesi occidentali, azioni che possono corrispondere solo alle azioni di ciascuna nazione.

Gli accordi quadro facilitano quest'azione sindacale e le sue garanzie. Agire in qualunque altro modo rischierebbe di farci cadere nella trappola del mero paternalismo. Da questi accordi e da nuovi progetti aperti nascono meccanismi di grande potenza, in termini di cooperazione sindacale internazionale, che, ad essere onesti, non è manifestata in maniera apprezzabile.

Uno dei progetti futuri che sta venendo promosso in questo momento è lo sviluppo delle commissioni di salute e sicurezza per i luoghi di lavoro, in seguito agli incidenti in Bangladesh. Fino a 150 multinazionali firmerebbero con UNI, e coinvolgerebbe fino a 2000 fabbriche. L'accordo proposto garantirebbe la presenza di rappresentanti responsabili per la salute nei centri di produzione, con almeno la metà di questi appartenenti alla sfera sindacale.

2.2. Inditex. Distribuzione Commerciale.

Fonte delle informazioni: Fernando Medina (FECOHT-CCOO)

b) Contesto e strumenti normativi che influenzano questo scenario: leggi, accordi, convenzioni etc.

Nella fase di distribuzione commerciale, è stato firmato un accordo quadro internazionale per i negozi del gruppo Inditex i suoi vari marchi e formati. E' stato firmato nel settembre 2009, tre anni dopo la prima idea riguardante l'iniziativa, e un anno e mezzo dopo il dialogo a Dublino, coincidente con la Conferenza Globale sul Commercio di UNI, presieduta da Pablo Isla (CEO) e Philip Jennings, per il sindacato.

L'Accordo quadro per il settore della vendita al dettaglio ha rappresentato un passo avanti. Anche se uno deve paragonare questo Accordo a quello corrispondente nella fase di produzione, quest'ultimo è stato firmato dal dipartimento per la responsabilità sociale d'impresa, mentre quello per la vendita al dettaglio è stato firmato dal responsabile del dipartimento Relazioni con la Forza Lavoro, cosa che ha dato un aspetto alquanto diverso a ciascuno di questi accordi, data la distinta visione e influenza di ciascun dipartimento dell'azienda. Il dipartimento per la RSI si concentra sul marketing aziendale ed è molto sensibile a quegli aspetti che sono la proiezione del brand aziendale rispetto al consumatore occidentale, che è più esigente in termini di adesione a pratiche etiche di base nelle varie aree quali il campo delle relazioni socio-lavorative e quelli relativi ai diritti fondamentali. Il dipartimento per le relazioni con la forza lavoro non possiede lo stesso peso all'interno dell'azienda.

c) Materie trattate durante le negoziazioni

Il contenuto dell'Accordo quadro in questo caso include i seguenti punti:

In primo luogo, una serie di diverse norme fondamentali sul lavoro che, anche se possono apparire estremamente elementari e ovvie al mondo sviluppato, non sempre

sono presenti o rispettati in paesi periferici. Prima fra queste norme è quella relativa alla salvaguardia della libertà sindacale, il diritto all'affiliazione, alla contrattazione collettiva, e il rispetto della salute e dell'igiene sul luogo di lavoro, come definito dall'ILO.

In secondo luogo, definisce l'impegno dell'azienda nell'intraprendere azioni alla luce di temi espressi dai rappresentanti legali dei lavoratori, in particolare attraverso portavoce UNI. Questo impegno generico soffre tuttavia dal non essere ancora ben regolamentato a livello procedurale, il che significa una minore efficienza nell'affrontare e risolvere dispute specifiche. Inoltre, la mancanza di una presenza sindacale in molte nazioni rende impossibile attirare l'attenzione sui problemi, quando questi si presentano. Quindi nel momento in cui questi non vengono comunicati e quindi non affrontati, questo non significa che il problema non si sia verificato.

L'accordo inoltre riconosce gli iscritti UNI. L'azienda quindi non ha rispettato questo accordo in certe importanti nazioni, quali gli USA, dove l'impresa non ha riconosciuto il sindacato UFCW, poiché l'accordo è stato condizionato da una situazione in base alla quale i lavoratori, in seguito alla formula sul riconoscimento per cartellino, prima riconoscono il sindacato come loro solo e unico interlocutore, in base alle leggi USA, laddove invece l'impresa deve solo parlare, al massimo, con un sindacato per centro produttivo.

Lo sviluppo dell'accordo ha preso forma durante una serie di incontri annuali, durante i quali non sono state espresse metodologie e non sono stati fatti molti progressi. D'altra parte, certi problemi nei negozi dell'azienda sono stati evidentemente risolti.

Per esempio in Germania, il sindacato Ver.di è stato in grado di fare progressi nelle sue negoziazioni, raggiungendo un accordo collettivo. UNI America Latina è riuscita a intervenire in Colombia, una nazione dove il movimento sindacale corre rischi mortali, facilitando il riconoscimento del Colombia's National Workers' Union, in un contesto in cui Inditex è rappresentata attraverso dei franchise. E' stato inoltre possibile normalizzare le elezioni sindacali in Argentina, e sono stati risolti problemi notevoli in Cile riguardanti il dialogo sindacale, in un Paese dove ancora resistono pratiche risalenti ai tempi di Pinochet (il crumiraggio è legale).

In breve, l'accordo ha fatto proporzionalmente meno progressi. Inoltre, è stato invocato meno dell'Accordo Quadro sulla produzione, tra le altre cose, a causa del minore peso del sindacato nella distribuzione. La situazione è peggiorata ovunque ci fosse poca o nessuna sindacalizzazione, come in Africa e nel sud-est asiatico. Come abbiamo fatto notare, la mancanza di precisione nel protocollo in relazione alla risoluzione delle dispute ha costituito un elemento di ostacolo al raggiungimento delle soluzioni.

d) Esistenza di strumenti aggiuntivi quali le certificazioni volontarie, i codici etici, la responsabilità sociale, etc.

Come abbiamo segnalato, è incluso un codice etico di base, il grosso del quale riguarda il riconoscimento della libertà sindacale.

e) Casi di negoziazioni esistenti che riguardano la catena produttiva locale. Valutazioni.

L'Accordo quadro internazionale ha un impatto globale su tutta l'azienda, e copre anche la rete di fornitori.

f) Strategie riguardanti il lavoro e i lavoratori, problemi, ruoli e responsabilità.

IndustriALL e UNI non hanno parlato della possibilità di collegare i due accordi quadro a livello internazionale. Non ci sono state dispute ma questo soggetto non è stato affrontato. Questo è uno dei temi da discutere in fase di sviluppo dell'Accordo. Altri che sono degni di nota includono la necessità di aumentare la presenza dei sindacati nelle varie nazioni, così da poter invocare l'Accordo. Senza dubbio, il minore livello di sindacalizzazione nella fase di distribuzione commerciale, paragonato a quello dell'area produttiva, è una questione da migliorare.

Infine, vorremmo raccomandare una maggiore cooperazione orizzontale tra i sindacati locali, e la formulazione di un accordo di cooperazione sindacale internazionale e la creazione di reti di iscritti UNI.

La più importante considerazione da fare è che gli Accordi quadro non sostituiscono il ruolo del sindacato. D'altra parte, i poteri, il contenuto, il raggiod'azione e l'applicazione degli accordi sono un riflesso della forza del sindacato e della loro distribuzione sul territorio di ciascun Paese. I benefici della solidarietà internazionale per i sindacati nazionali sembrerebbero ovvi, e la forza di UNI, il cui apparato è formato da pochi uffici e un numero ridotto di rappresentanti sindacali nelle sue sovrastrutture, a sua volta dipende dalla forza dei suoi membri nei vari Paesi.

3. Caso studio: i complessi petrolchimici.

Fonte delle informazioni: Rafael Martínez Parra; Vicente Moya (caso di Tarragona). Federazione Industria, CCOO.

a) Denominazione del “centro produttivo”

Poli petrolchimici. Discuteremo vari poli, evidenziando il caso di Tarragona, Spagna.

b) Descrizione del “sito” e identificazione e descrizione delle parti interessate.

Questo è un settore composto da raffinerie e poli petrolchimici con varie strutture in Spagna. Le imprese maggiori da evidenziare sono Repsol, Cepsa e BP. Cepsa possiede

tre raffinerie a Tenerife, Huelva e Algeciras. E cinque raffinerie a Corunna, Puertollano, Cartagena, Tarragona e quella di Petronor a Bilbao.

La struttura del personale è distribuita come segue: ciascun polo impiega approssimativamente una media del 65% di personale interno e 35% di personale subcontractato presso ciascun complesso produttivo. Il personale interno delle imprese principali conta 5.000 persone alla Repsol, 2.000 alla Cepsa, 600 alla BP Castellón e altre 2.000. In altre parole, la totalità del personale ammonta a circa 14.000 persone, tra personale interno ed esterno.

Il personale esterno copre tre processi di produzione ausiliari e relativi servizi. Dalle soste per le riparazioni alla sorveglianza, il catering e le pulizie. Per farsi un'idea della manutenzione meccanica e dei processi elettrici, l'80% è svolto da aziende ausiliarie, e il restante 20% è rappresentato dalla sorveglianza, le pulizie e il personale per le costruzioni.

Il processo produttivo presso questi siti è a carattere continuo 24 ore su 24. Le mansioni variano dal monitoraggio dei pannelli di controllo, ai lavoratori sul campo, i professionisti della manutenzione e altre mansioni esternalizzate (sicurezza, igiene, mensa, etc.). Il sistema industriale robotizzato e in gran parte automatizzato è estremamente preciso e complesso, ed è necessario operare, monitorare e mantenere le torri di decomposizione del petrolio, i compressori, le pompe per i liquidi, e gestire una serie di apparati per le misurazioni.

Negli anni '80 le aziende petrolchimiche hanno deciso di esternalizzare parte del loro personale, lasciandoli nelle mani di una nuova azienda che, comportandosi in modo simile, ora è parte di una rete di aziende ausiliarie dirette da ex manager interni. Questa situazione ha causato una serie di circostanze. Tanto per cominciare, c'è stato il tentativo di ridurre il costo del lavoro durante le fasi di produzione, considerate meno strategiche, principalmente cercando di convertire una serie di costi fissi in costi variabili. Questo è stato fatto con la complicità di ex manager interni che hanno trovato in questa attività una ricca fonte di guadagni, creando aziende che avevano un certo business garantito, presumibilmente in quanto beneficiarie di informazioni privilegiate rispetto alle modalità di richiesta di appalti offerti dall'azienda principale, oltre alla successiva generazione di aziende parallele. In effetti, CCOO sospetta che si possano essere verificati casi al limite della corruzione. Ciò che è certo, è che successivamente questo ha portato a una competizione scorretta, perché la caduta nel costo dei salari ha avuto implicazioni che sono andate oltre le attività esternalizzate, influenzando i profitti delle aziende principali.

Sin da allora, le attività quali la gestione della mensa, la logistica, la sorveglianza o la manutenzione, che erano svolti all'interno del luogo di lavoro, sono stati gestiti da imprese esterne.

Il caso del sito petrolchimico di Tarragona dimostra progressi reali e importanti in termini di coordinamento e cooperazione tra personale interno e ausiliario.

Senza alcun dubbio, la presenza di sindacalisti con aspettative alte e proposte avanzate ha reso possibile questo passo avanti; un progetto in cui la pedagogia ha giocato un ruolo centrale.

L'atteggiamento dei leader delle aziende rilevanti in quest'area ha giocato anch'esso un ruolo importante: l'Associazione delle Aziende Chimiche di Tarragona (AEQT in spagnolo) e APTEMTA (Associazione provinciale per i dipendenti metalmeccanici di Tarragona). La prima, ben organizzata nella regione, ha sviluppato un servizio informatico (Arcetaima) il cui proposito era quello di valutare e osservare le pratiche di eccellenza nelle imprese ausiliarie rispetto al tema della contrattazione, prevenzione, accreditamento e formazione obbligatoria alla prevenzione dei rischi). Questa organizzazione dei datori, appartenente a livello nazionale al FEIQUÉ, ma che a Tarragona riunisce quasi il 50% della produzione in Spagna, ha promosso codici di condotta ed ha partecipato, sin dal 1998, all'Osservatorio Industriale di settore, che è servito da forum per il dialogo ed ha facilitato la creazione di un'associazione di datori di aziende multiservizi in cui hanno partecipato le aziende ausiliarie. La creazione di questa organizzazione ha inoltre permesso di identificare un interlocutore.

c) Contesto e strumenti normativi che influenzano questo scenario: leggi, accordi, convenzioni etc.

Basandosi sull'Accordo Quadro del Gruppo Repsol, è stato concordato di creare dei comitati inter-contrattuali per la salute sul luogo di lavoro, attraverso una serie di incontri (minimo due l'anno, più altri due con i comitati aziendali dell'azienda principale, e un altro prima delle soste per manutenzione) lo scopo principale dei quali è quello di salvaguardare ed estendere un piano per la prevenzione dei rischi sul luogo di lavoro, specialmente durante le soste per riparazioni. E' stato inoltre formulato un piano per la formazione obbligatoria di tutti i lavoratori che svolgono una qualche funzione nelle strutture industriali.

In alcuni casi, come a Tarragona, sono stati raggiunti dei modelli avanzati. Esisteva un coordinamento sindacale migliore, e organizzazioni dei datori più coinvolte (AEQT) che hanno permesso un dialogo diretto. La situazione ha permesso di raggiungere accordi puntuali durante la contrattazione collettiva a livello provinciale nel campo metallurgico, incluso riguardante i piani di manutenzione e gli accordi sulla surrogazione, e, separatamente, gli accordi sulla surrogazione nei rispettivi settori per i lavoratori della sicurezza e delle pulizie.

In seguito al flusso di esternalizzazioni di importanti attività, doveva accadere un dramma, l'incidente di Puertollano, affinché fossero operati dei cambiamenti. Questi incidenti hanno dato come risultato la morte di 11 persone e hanno segnato una pietra miliare nella sensibilizzazione rispetto ai rischi sul luogo di lavoro, causando varie manifestazioni. Questa situazione ha portato a una maggiore standardizzazione delle condizioni di salute sul luogo di lavoro per tutto il personale.

Il frutto di numerose infrazioni delle misure di sicurezza e la mancanza di prevenzione dei rischi, insieme a una successione di dispute che hanno portato i diritti dei lavoratori dell'azienda principale in conflitto con quelli dei lavoratori a contratto, e in seguito a un grande sciopero che ha influenzato vari siti, si sono presentate le condizioni per regolarizzare e sistemare alcuni punti importanti. In due dei siti di Tarragona si è preso nota di tutto questo. Il dipartimento dell'azienda per la responsabilità sociale d'impresa ha cercato misure per risolvere la situazione e la mobilitazione di CCOO si è tradotta in un accordo collettivo per l'industria chimica a Tarragona, che ha coperto molti punti importanti.

d) Materie trattate durante le negoziazioni

I punti affrontati includono i bonus relativi alle soste per manutenzione, l'accordo sulla surrogazione e l'impegno verso i temi della salute occupazionale. Sono stati fatti tentativi affinché in futuro, i nuovi accordi possano andare oltre in termini di salario, stabilità occupazionale e formazione.

e) Casi di negoziazioni esistenti che riguardano la catena produttiva locale. Valutazioni.

I seguenti sono gli accordi raggiunti che, nei siti a Tarragona, hanno avuto l'impatto maggiore sulla catena produttiva esistente:

- Un regolamento che ha portato allo sviluppo dei comitati intercontrattuali, basandosi sull'Articolo 15.95 della Legge sulla Prevenzione del Rischio sul luogo di Lavoro, che finalmente ha incluso questo gruppo, nella collaborazione con il personale delle aziende principali, con i suoi dipartimenti sindacali, verso un obiettivo comune.
- Riconoscimento del bonus per le soste di manutenzione, che rimborsa i lavoratori per i loro sforzi aggiuntivi, della durata di sei settimane, in cui vengono coinvolti nelle riparazioni dei macchinari.
- Riconoscimento della surrogazione dei diritti e dell'occupazione prima dei processi di sostituzione di un'impresa con un'altra, per proteggere l'occupazione dei lavoratori a contratto. I diritti alla surrogazione già esistevano nei contratti dei lavoratori di sorveglianza e pulizia, ma non in quello dei lavoratori metalmeccanici, che, per la prima volta, grazie a questo intervento del sindacato sarebbero stati inclusi.

f) Strategie riguardanti il lavoro e i lavoratori, problemi, ruoli e responsabilità.

L'aspetto principale del contenzioso, che poi ha dato vita a una serie di accordi, effimeri o di lunga durata, può essere trovato nella situazione dei lavoratori subcontrattati.

In seguito alla transizione politica le imprese hanno deciso di ammortizzare le proprie posizioni lavorative ed esternalizzare una serie di attività, generando una situazione occupazionale in cui la rete di lavoratori subcontrattati aveva condizioni di lavoro notevolmente peggiori, e che erano inoltre esposti a lavori più pericolosi in termini di salute occupazionale; il tasso di incidenti dei lavoratori subcontrattati impiegati nel cuore dei processi industriali quali per esempio le soste di manutenzione, era il doppio di quello del personale interno. Questa forza lavoro altamente specializzata, chiamata durante le soste di manutenzione (un mese l'anno), lavora per fermare, aprire, pulire e riparare i macchinari in un momento specifico e delicato.

Questi lavoratori si muovono geograficamente tra le varie strutture spagnole e sono esposti a rischi maggiori, a parte le peggiori condizioni di lavoro e gli orari di lavoro (giorni di 12 ore, per esempio, che causano stanchezza e pericolo).

Esternalizzare e la successiva diseguaglianza causata dal trattamento discriminatorio, che porta a dispute tra lavoratori interni ed esterni. I dipendenti esterni di Cepsa che lavorano alla manutenzione a Algeciras, hanno approfittato di una pausa di riparazione per intraprendere uno “sciopero selvaggio”, in condizioni che hanno obbligato l'azienda a negoziare. La situazione si è ripetuta nel sito di Puertollano. Questa situazione ha portato al raggiungimento di un accordo, poiché l'impresa è stata sorpresa in un momento di debolezza.

Alcuni di questi accordi hanno resistito al passare del tempo, e altri, come nel caso di Repsol, no. In generale l'accordo riguardante la prevenzione del rischio nel luogo di lavoro si è diffuso, e in altri casi significativi anche la prassi di garantire un bonus durante le soste, anche se questo bonus varia in base ai diversi accordi.

Le dispute hanno inoltre spinto le aziende a adottare una strategia di assumere personale interno presso le aziende principali.

La fusione delle federazione FITEQA e della parte industriale di CCOO faciliterà le iniziative che contribuiscono alla supervisione del personale ausiliario da parte dell'azienda principale, in cui CCOO ha una presenza importante.

Nella sfera sindacale, e rispetto ai comitati inter-contrattuali, il dato centrale è stato quello del “**rappresentante sindacale di riferimento**”, spesso un delegato sindacale di un'impresa principale, responsabile per il coordinamento inter-federale e con delegati delle aziende ausiliarie. Il profilo di questi rappresentanti sindacali di riferimento è stato centrale, perché hanno dovuto riassumere punti di vista sindacali molto vari.

La formula per il coinvolgimento dello staff a contratto ha consistito nell'iniziare non solo con i classici accordi riguardanti i bonus per le soste, la prevenzione del rischio e così via, ma nel cercare di rispondere alle necessità specifiche di tali lavoratori. In particolare, e numerose pratiche di trattamento ingiusto riguardanti gli spogliatoi, l'accesso alla mensa, il parcheggio etc. si erano ammassate. La prima cosa da fare è stata affrontare la sfida di riuscire a dare a tutti un trattamento equo. Questo è stato raggiunto.

Come afferma Moya, “il percorso si costruisce camminando”, e questo caso studio dimostra i successi che si ottengono se si sviluppa la fiducia, che è la base per la

coordinazione e la solidarietà. Nel complesso, mettere in pratica questi accordi ha significato una riduzione del 60% del tasso di incidenti dei lavoratori esterni, che era esattamente l'area in cui se ne verificavano la maggior parte.

Una delle chiavi è stata l'assimilazione del marchio CCOO come unico. Grazie a questo, i sindacalisti devono trattare tutti i lavoratori in modo uguale. Questo significa che le pratiche secondo le quali i lavoratori arrivano individualmente, e vengono consigliati, senza distinzione, facilitando la risoluzione, informandoli e sostenendoli. Nel caso di una disputa collettiva, il rappresentante sindacale dovrebbe comunicarla all'organo federale corrispondente.

Un'altra linea guida da evidenziare è quella del caso delle elezioni sindacali unificate utilizzando stazioni di voto itineranti. Questo significa che i sindacalisti, a prescindere dalla loro posizione, saranno in grado di cooperare. Ricade sulle spalle delle aziende principali di facilitare l'accesso al luogo di lavoro e garantire che i delegati ausiliari possano contattare i loro colleghi, facilitare le relazioni per la presentazione dei candidati e così via. Questo è stato il caso per esempio dell'impresa di pulizie Bayer, che ha visto coinvolta la federazione CCOO per le Attività Differenziate, e dove è intervenuto il rappresentante sindacale di riferimento di CCOO, il che ha reso possibile promuovere la candidatura per le elezioni sindacali, vincendo una maggioranza di posizioni nel comitato aziendale a favore di CCOO.

Un'altra pratica da evidenziare, per guadagnarsi la necessaria dose di fiducia, è quella di agire immediatamente non appena viene reso noto che è sorta una disputa. Questo significa per esempio, che le riunioni si devono tenere quando le tematiche sono fresche, per affrontarle e trovare soluzioni. In base a Moya, nel caso di Tarragona, la strategia puntuale e su misura ha permesso la risoluzione del 90% delle dispute. In breve, sembrerebbe che possiamo imparare qualche lezione da questi casi. Tra i suggerimenti degni di nota, vorremmo evidenziare i seguenti:

- E' vitale analizzare i problemi specifici.
- Bisogna intraprendere misure di coordinamento che coinvolgono vari organi e livelli.
- E' necessario evidenziare obiettivi specifici per ciascun progetto intrapreso.
- Dobbiamo prendere in considerazione il marchio CCOO prima di qualunque interesse individuale all'interno del sindacato.

Tuttavia, tra le questioni in sospeso, è anche possibile enfatizzare il fatto che sarebbe consigliabile coinvolgere i territori di CCOO in questo genere di processi. In particolare, le elezioni sindacali sono un canale e un compito di interesse considerevole, magari iniziando in imprese senza rappresentanza di CCOO, o di natura inter-settoriale.