

# Contratto ceramica, nel rinnovo il test sulla rappresentanza

*Relazioni sindacali. Confindustria ceramica e i sindacati siglano l'intesa che prevede un aumento di 205 euro in 48 mesi e una una tantum di 710 euro*

Cristina Casadei



Dopo il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro della ceramica per il settore si aprono nuove sfide, legate soprattutto alla transizione energetica. L'ipotesi di accordo tra Confindustria ceramica e Filctem, Femca e Uiltec arriva in una fase congiunturale complessa e segna un punto di equilibrio importante per il recupero del potere di acquisto dei lavoratori e per la competitività delle imprese. L'intesa si qualifica per due fattori: l'intervento sulla rappresentanza e lo sforzo per andare anche oltre l'Ipca previsionale. L'aumento di 205 euro sui minimi (si veda il Sole 24 Ore di ieri) per 48 mesi, secondo quanto stimano i sindacati, è infatti di 5 euro più alto.

## La congiuntura della ceramica

Gli ultimi dati, relativi al 2023, parlano di un giro d'affari di 7,5 miliardi di euro per le 252 aziende italiane del settore, dove lavorano 26.211 addetti diretti. Con un calo importante per le piastrelle che in un anno (sul 2022) sono arretrate del 14,1% a 6,2 miliardi di euro e con l'export a 5 miliardi (-15,4%). Il settore appare stretto tra i costi elevatissimi dell'energia, gli investimenti nella transizione green e digitale con il sistema degli Ets che promuove un sistema che per l'industria ceramica italiana è totalmente incapace di promuovere un reale percorso di decarbonizzazione. E poi va detto che nel post Covid si è aperta una fase diversa dei consumi: si è passati dalla riscoperta della casa durante la pandemia al dirottamento della spesa verso gli svaghi.

## Il negoziato

Il contratto della ceramica era scaduto nel giugno del 2023 e quella raggiunta, commenta Giorgio Romani, presidente della Commissione sindacale di Confindustria

ceramica, «è un'intesa responsabile per la sostenibilità delle imprese e la tutela delle retribuzioni. È stato un negoziato lungo e complesso, durato 12 mesi, che ha dovuto affrontare sfide obiettivamente difficili». Da un lato, continua Romani, «c'è il contesto di crisi di mercato, dall'altro, la necessità di rispondere al picco inflattivo dello scorso anno. L'accordo raggiunto rappresenta un equilibrio in grado di coniugare la salvaguardia delle retribuzioni e la competitività internazionale delle nostre aziende». Con il rinnovo alle spalle, le aziende dovranno tornare a concentrarsi su «sfide impegnative per evitare che una transizione energetica attuata con modalità ideologiche e tempi avulsi dalla realtà tecnologica penalizzino irrimediabilmente investimenti e lavoro in Italia anche nel nostro settore». L'Osservatorio del settore e le buone relazioni sindacali acquistano un ruolo centrale.

### **La parte economica**

L'ipotesi di accordo prevede un aumento a regime di 205 euro al livello medio di riferimento (D1) che sarà distribuito in quattro tranches, uguali per tutti i comparti: 55 euro dal primo settembre 2024, 40 euro dal primo luglio 2025, 50 euro dal primo luglio 2026, 60 euro dal primo giugno 2027. La vigenza del contratto sarà quindi 48 mesi, la scadenza è stata fissata al 30 giugno del 2027. All'importo si sommano, con la retribuzione di ottobre, 710 euro di una tantum per la vacanza contrattuale che possono essere destinati al fondo integrativo Foncer su cui c'è stato un rafforzamento: sono infatti stati previsti 3,75 euro, ossia un incremento del contributo a carico azienda dello 0,15% da gennaio del 2027, che portano l'aumento complessivo a 208,75 euro. Le segreterie nazionali di Filctem, Femca e Uiltec, spiegano di «avere ottenuto avanzamenti normativi e aumenti sui minimi superiori all'Ipca, un risultato importante che permette il recupero del potere d'acquisto dei salari. Questo rinnovo guarda anche al futuro, per dare garanzie alle nuove generazioni e per la tenuta industriale dell'intero settore».

### **La rappresentanza**

Nella parte normativa, l'elemento più innovativo e qualificante di questo rinnovo riguarda la rappresentanza, con la certificazione degli iscritti. In calce all'articolo del contratto che disciplina il tema è stata infatti inserita una dichiarazione delle parti che ribadisce l'importanza di eseguire, ciascuno per il proprio ambito di competenza, gli adempimenti previsti dalle rispettive confederazioni con la sottoscrizione del Testo Unico sulla Rappresentanza. Trattandosi di un accordo tra le parti e non di una norma di legge, è quindi fondamentale, ai fini della misurazione e della certificazione della rappresentanza sindacale, che le aziende comunichino all'Inps il numero dei lavoratori iscritti ai sindacati e che gli stessi sindacati trasmettano al comitato dei garanti i risultati delle elezioni della Rsu. Va però detto che nel settore esiste sostanzialmente un unico contratto e quindi non c'è un tema di dumping contrattuale. Il rispetto del Testo Unico sulla Rappresentanza è comunque fondamentale per un ordinato svolgimento delle relazioni industriali ad ogni livello. Nella parte normativa sono state migliorate le tutele a 360° dalla salute e sicurezza alla malattia. Una

commissione tecnica lavorerà a una proposta di aggiornamento del sistema classificatorio.

In settembre l'ipotesi di accordo sarà sottoposta all'approvazione delle assemblee dei lavoratori.

© RIPRODUZIONE RISERVATA