

Servono Ccnl più leggeri

MARIA ELENA MARSICO

«O cambiate o vi riformiamo noi». Questo il pensiero di Luigi Di Maio. Il candidato premier del M5S ha suscitato non poche polemiche con la sua affermazione sui sindacati italiani, impregnata di populismo, frase nata da alcuni comportamenti precedenti che hanno nutrito nel pentastellato un sentimento antisindacale, inquadrando il sindacato come un elemento del passato. Siamo in un periodo storico in cui a cambiare devono essere anche le associazioni datoriali e il sistema tutto. L' invito al cambiamento, quindi, non è del tutto sbagliato, se posto nei giusti settori con i giusti termini. «Per quanto riguarda la frase in sé la rinviamo volentieri a chi l' ha pronunciata», commenta Roberto Di Maulo segretario generale del sindacato autonomo Fismic, secondo cui infatti «c' è più democrazia nel sindacalismo più ottocentesco nei metodi che nel "grillismo" nel quale si viene eletti candidati Premier con meno voti di quanti ne ha avuti il sottoscritto alle recenti primarie per eleggere i nuovi organismi dirigenti della Fismic». Di Maulo prosegue spiegando la situazione economica europea affermando: «Il Paese continua a perdere produttività (nel 2016 si è registrato un calo dello 0,8% rispetto all' anno precedente), anche se i prodotti italiani hanno una buona tenuta con l' estero, mentre la Germania di dieci anni fa ha riformato il proprio sistema contrattuale, dando la prevalenza alla contrattazione aziendale, relegando il contratto aziendale alla tutela dei diritti minimi». Nel 1980 al 2015, l'Italia ha registrato infatti una delle peggiori performance europee, con un incremento medio annuo dello 0,3% a fronte della media Ue dell' 1,6%. Le ragioni del declino sono molteplici come gli ambienti sfavorevoli per l' investimento delle imprese, a causa delle mancate riforme che hanno influito negativamente anche prima del 2008, sul fronte della p.a., della giustizia, della scuola, dell' università e delle politiche attive. Il Jobs Act, però, ha aumentato in Italia il peso della buona occupazione delle imprese e ha favorito le assunzioni stabili con l' obiettivo di far



tornare le aziende a preferire i contratti a tempo indeterminato e il mercato del lavoro sta tornando sui livelli pre-crisi e gli occupati sono tornati sopra i 23 milioni; nell' ultimo anno l' occupazione è stata trainata dai contratti a termine e dagli occupati over 50 per l' allungamento dell' età pensionabile. Per quanto riguarda i giovani, le donne e i lavoratori autonomi, il quadro è ancora critico. Il tasso di disoccupazione degli under 25, infatti, supera ancora il 35%, occorre fare qualcosa affinché una generazione sia esclusa dal mercato del lavoro. L' occupazione femminile invece rimane al di sotto della media dei partner Ocse e Ue, ma questi dati non sono di per sé incoraggianti. Puntando i riflettori sull' Europa, Di Mauro continua affermando: «In questi dieci anni tutti i grandi e i piccoli paesi Ue hanno riformato il loro sistema di relazioni industriali, seguendo il modello tedesco. Grecia, Spagna, Portogallo e ultima la Francia che con la riforma Macron ha sostituito e sta sostituendo i vetusti sistemi contrattuali ereditati dal secolo scorso, per via legislativa». Ricordiamo le novità della riforma francese che vedono come perno la fine del contratto nazionale e la messa al centro della contrattazione aziendale, l' introduzione di un tetto alle indennità per i licenziamenti e l' introduzione di nuovi criteri per valutare gli impatti occupazionali in caso di crisi aziendale. Gli accordi aziendali, inoltre, potranno riguardare anche l' ammontare degli stipendi, salvaguardando il salario minimo previsto dalla Legge, premi di anzianità e orari di lavoro. I contratti collettivi comunque non scompaiono, e dovranno continuare a fornire un minimo ombrello di garanzia per i lavoratori delle piccole e micro imprese. Le nuove norme introducono anche una sorta di cogestione alla tedesca per le imprese di dimensioni medio grandi. «Le nuove leggi sul lavoro, in questi Paesi, prevedono che si passi dall' ottica prevalente fondata sulla lotta di classe e sulla contrapposizione operai versus padrone a sistemi di relazioni industriali in cui prevale lo spirito di collaborazione, cooperazione e partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese. Questo ha permesso ai Paesi citati (meno la Francia che è arrivata ultima) a modificare le regole del lavoro e recuperare decine di punti di produttività sull' immobile Italia». Specifica poi il segretario generale nazionale della Fismic: «Infatti nel nostro Paese, lo scarso coraggio dimostrato dal governo Renzi in questo campo ha lasciato libere le parti sociali nel processo di riforma delle relazioni industriali e della contrattazione e la palude della pretesa egemonia imposta al mondo del lavoro sia delle grandi centrali confederali sia dei datori di lavoro, lasciando tutto immutato e facendo perdere terreno competitivo alle nostre merci nella competizione internazionale. Di fatto, chi ha voluto velocizzare il proprio approccio al mercato, si è trovato costretto a uscire dalla Confindustria come hanno fatto non solo Fiat, ma anche altri gruppi nazionali e internazionali, oppure come nel caso della piccola e media industria si è trovato costretto a ricorrere a una elusione e spesso evasione di regole troppo stringenti che in molti casi hanno impedito la stessa sopravvivenza a molti settori dell' economia del nostro Paese». Che conseguenze porta tutto questo? Di Mauro risponde: «Tutto ciò sta procurando un costante abbassamento dell' indice di gradimento e tesseramento dei lavoratori alle organizzazioni sindacali (Boeri parla di un 25% come tasso d' adesione al sindacato nelle grandi imprese e il dato diventa ancora più basso nella piccola e media impresa). Mentre invece

paradossalmente il tasso d'adesione delle imprese alle grandi Confartigianato, Confindustria, Confapi, Confcommercio è più alto della media Ocse, essendo del 56% rispetto al 51%». Di Maulo spiega questo paradosso «con la progressiva copertura di campi non tradizionali come la Formazione Professionale con fondi interprofessionali che obbligano di fatto le aziende a essere iscritte se vogliono usufruire dei servizi». Inoltre, prosegue Di Maulo «La mancata regolamentazione del sistema di relazioni industriali e contrattazioni aziendali tramite una legge ha prodotto un mostro tutto italiano, infatti sono oltre 800 i contratti nazionali collettivi di lavoro, dei quali molto spesso interessano la stessa categoria merceologica (solo per i metalmeccanici sono almeno 23 contratti nazionali di lavoro). Questa ridda di contratti nazionali, più che essere figlia del pluralismo sindacale che la Fismic vuole difendere e diffondere, è in realtà figlia di un vuoto legislativo che consente la stipula nazionale dei contratti nazionali di lavoro che sono in realtà delle vere e proprie coperture di non meglio identificati interessi bilaterali (Fondi Interprofessionali, welfare integrativo, enti bilaterali ecc.) che sono diventati nel tempo delle vere macchinette mangia soldi che producono servizi di posate d'oro per i formatori e nessun servizio ai lavoratori». Infine il segretario generale auspica una legislazione «che dovrebbe prevedere l'estensione erga omnes di un contratto leggero nei contenuti che copra i diritti fondamentali dei lavoratori di una categoria merceologica, stipulata da associazioni di datori di lavoro e organizzazioni sindacali dai lavoratori che abbiano dimostrato una reale rappresentazione minima, pensiamo al 2% e non all'attuale 5% per garantire un pluralismo della rappresentanza. Inoltre la legislazione dovrà prevedere una definizione di un salario minimo garantito (Smic) da applicare immediatamente a tutti i lavoratori. Salario minimo al di sotto del quale non si potrà andare e che dovrà essere definito ogni anno per decreto ministeriale considerando l'andamento dell'inflazione reale del Paese. Questa misura alleggerirebbe i contratti collettivi nazionali anche dal definire gli aumenti contrattuali e definirebbe lo standard minimo retributivo lasciando ai contratti il compito di estendere norme generali per materie come l'orario massimo di lavoro e la sua distribuzione, la misura della professionalità e norme generali riguardanti il rispetto delle norme della sicurezza sul lavoro, della non discriminazione nei trattamenti tra i diversi generi e le diverse etnie e pochissime altre materie generali». Di Maulo, concludendo: «Questa impalcatura leggera e valida su tutto il territorio nazionale consentirebbe di fatto la negoziazione di crescita della retribuzione collegata all'andamento della produttività e della redditività dell'impresa anche in forme flessibili in alto e in basso, le articolazioni degli orari di lavoro, più il welfare per prendere il massimo sfruttamento degli impianti e la crescita delle occupazioni che ne deriverebbe. Questa è la via che ha consentito alla Germania, per prima, di uscire fuori dalle enormi problematiche derivanti dall'unificazione con l'est prima e dalla crisi mondiale poi, e di farne quel gigante dell'economia che oggi rappresenta nel mondo. Ed è anche la strada che da sempre perseguono i paesi del nord Europa, Scandinavi e Belgio, Olanda e Lussemburgo che hanno consentito loro di attenuare l'impatto con la crisi mondiale, ed è anche la via che stanno perseguendo Spagna, Grecia e Portogallo e per ultima sembra si sia avviata con decisione anche la

Francia di Macron con i suoi nuovi codici del lavoro».