

La Fismic commenta l'intesa siglata in Germania sull'orario di lavoro



Le 28 ore? Non in Italia

Il limite è soprattutto di tipo culturale

DI MARIA ELENA MARSICO

Le date del 5 e 6 febbraio 2018 verranno ricordate nel settore contrattualistico metalmeccanico tedesco. Per una semplice motivazione: dopo 13 intense ore di trattative tra il potente sindacato dei metalmeccanici IG Metall e l'associazione dei datori di lavoro Sudwestmetall nello stato del Baden-Württemberg, è

di riferimento a cui attingere anche e soprattutto per la flessibilità oraria.

Ma se si prende in analisi il contesto, si può notare un contesto economico che vede una piena occupazione e i livelli di disoccupazione più bassi dall'unificazione del paese. L'accordo, poi, è stato raggiunto proprio mentre i negoziati per la Grande Coalizione si stanno concentrando sul punto che maggiormen-



Roberto Di Maulo

nato un accordo che ha riconosciuto a 900 mila lavoratori non solo un aumento in busta paga del 4,3% ma anche e soprattutto la possibilità e il diritto ad accorciare la settimana lavorativa a 28 ore, per un periodo massimo di due anni. E c'è dell'altro. La settimana accorciata potrà essere richiesta più di una volta durante la carriera lavorativa e dall'altra parte, le aziende, potranno aumentare la quota di dipendenti che vorranno allungare la settimana di lavoro a 40 ore. Chi avrà poi bisogno di occuparsi dei figli piccoli o parenti malati, o ancora, svolge un lavoro usurante, non subirà neanche il taglio dello stipendio, a fronte del taglio delle ore. Inoltre una tantum si avrà una somma di 100 euro pagata ad aprile per i mesi gennaio-marzo.

Questo traguardo potrebbe coprire ben 3,9 milioni di lavoratori metalmeccanici del resto della Germania.

Questo è certamente un accordo che potrà e si augura faccia scuola poiché riesce a soddisfare sia le aspettative del mondo del lavoro, sia riesce a offrire soluzioni alle aziende, «accontentando» entrambe le parti. Si va in una direzione di modernità, verso il lavoro flessibile del 22 secolo, come lo definisce il presidente di Gesamtmetall, Rainer Dulger.

Si vuole identificare nell'accordo pilota nel Baden-Württemberg un modello oggettivo

te divide il centrodestra dal centrosinistra: la riforma del mercato del lavoro. Siamo di fronte a una richiesta di trasformazione dei contratti a tempo determinato in posti di lavoro a tempo indeterminato versus chi pensa che questo tipo di flessibilità non gioverebbe affatto alla crescita economica.

Il nostro contesto socio economico invece, potrebbe applicarlo? Senza dubbio ha suscitato in Italia delle aspirazioni imitative. Bisogna anzitutto, accrescere la consapevolezza che nell'impresa esistono forti interessi comuni tra capitale e lavoro. Il limite è dunque di tipo culturale. Bisogna scardinare anche la convinzione che crede che un contratto senza scioperi non sia un buon contratto. Bisogna riformare il pensiero italiano e abituarlo, inoltre, alla modernità. La situazione italiana, in confronto a quella tedesca, si interfaccia con una piccola industria che non semplifica la contrattazione, anzi crea problemi.

Il sindacato italiano è posto dinanzi a una sfida che ha a che fare con la contrattazione aziendale, la nuova occupazione e la crescita salariale oltre che quella produttiva.

In Italia, la modulazione dell'orario sarà materia che le parti aziendali potranno regolare per favorire le esigenze della maggiore intensità di produzione in determinate fasi di mercato.

La formazione fa tappa ad Ariccia



Un momento della seconda sessione del corso di formazione Cassiopea

Dal 14 al 16 febbraio si è tenuta ad Ariccia la seconda sessione del corso di formazione Cassiopea. Si sono affrontati temi come la rappresentanza sindacale, il ruolo delle RSA e RSU, le elezioni per la rappresentanza sindacale e le differenze tra Ccnl e Ccsl. Argomenti sindacali presentati e discussi dal segretario generale nazionale Roberto Di Maulo, che ha aperto il corso. Argomenti sviscerati affinché l'uditorio possa assimilare quanto trattato per poi affrontare al meglio la propria esperienza sindacale e lavorativa. È stato proprio Di Maulo a curare la formazione della prima giornata, condividendo la propria esperienza sindacale col fine di accrescere quella dei corsisti, con uno scambio di informazioni. Nella seconda giornata, Claudio Negro della Fondazione Anna Kulisciuff, ha introdotto le politiche attive del lavoro, il mercato e il Jobs Act, dividendo la lectio in tre blocchi, un primo che affrontava la storia del mercato del lavoro, un secondo che affrontava la situazione più recente con Jobs Act, Anpal e tutte le novità politiche introdotte

dal 2015 e un'ultima parte sul ruolo delle politiche attive e come si sta evolvendo oggi il mercato del lavoro. Nel pomeriggio poi sono stati presentati i lavori di gruppo, frutto di un lavoro svolto dapprima individualmente e poi in squadra sullo studio del public speaking svolto tra la prima e seconda sessione del corso di Formazione. Nell'ultima giornata, invece, il segretario Di Maulo, ha gestito una simulazione di quanto spiegato il primo giorno, si è concretizzato infatti quanto detto: la messa in pratica e la simulazione delle elezioni per la rappresentanza sindacale dove ognuno si immedesima, chi nella commissione elettorale, chi nella direzione aziendale e chi nelle segreterie territoriali del sindacato. La partecipazione del gruppo è stata attiva e propositiva, sono state poste numerose domande, segno di interesse agli argomenti trattati e di volontà di formazione. La Fismic vuole formare, e lo fa nel modo più adatto, chiamando esperti e con il fornire l'esperienza diretta e l'insegnamento del segretario generale nazionale Di Maulo.

Ma come si è giunti, in Germania, a questo «grande» accordo? Ormai la minaccia di uno sciopero di ben 24 ore aleggiava, dopo gli scioperi brevi organizzati da IG Metall. Scioperi e intenzioni che hanno portato alla nascita di quest'accordo-pilota nel Baden-Württemberg che è destinato, per forza di cose, a fare storia. Il passaggio dalle 35 alle 28 ore, ha avuto grande risonanza mediatica, è un grido alla modernità, a quei famosi «tempi moderni». E viceversa la volontà di passare da 35 a 40 ore, ridanno una dimensione volontaristica all'uomo che sembrava ormai perduta, l'uomo che sempre più era visto come King Kong sull'Empire, braccato e spaventato. Proprio perché l'importanza dell'accordo risiede nel fatto che viene introdotta la flessibilità oraria, non solo a discrezione dell'azienda ma anche dei lavoratori. Si apre così una nuova fase nel tessuto produttivo europeo, aven-

do il lavoratore più opzioni oltre a un aumento salariale del 4,5%, essendo l'inflazione sotto il 2%. Un segnale questo che vuole far intendere chela Germania voglia correggere un proprio aspetto di inadempienza. È presumibile inoltre che verranno fatti altri accordi in questa direzione. Ed è una notizia positiva sia per l'economia sia per le relazioni industriali. A fronte di questo accordo però viene da pensare che questo non può venire fuori dal nulla, bensì si presume che ci sia un regolamento che preveda una «premeditazione». Inoltre, se è richiesto un permesso per tempo libero, si ha pari sottrazione di retribuzione. Se invece viene chiesto per ragioni familiari o usuranti, dovrebbe essere a parità di retribuzione. Ma a proposito di lavori usuranti, qual è il metro di giudizio?

Roberto Di Maulo, segretario generale della Fismic Confisal, ritiene che «questo accordo segni un significati-

vo punto di innovazione nel panorama delle relazioni sindacali europee, puntando molto sulla valorizzazione del ruolo della persona, che viene messa al centro, superando la dimensione di mero oggetto numerico. La valorizzazione dei lavoratori passa attraverso anche una diversa considerazione degli interessi di vita di questi, che devono essere compatibilizzati con quelli dell'impresa. Certi accordi del genere, sono resi possibili in Germania, non solo per la ricchezza prodotta, ma soprattutto perché il sistema di relazioni sindacali è fondato sulla centralità della contrattazione aziendale e rende il contratto di Land come luogo deputato soltanto a definire i minimi degli orari retributivi».

Fismic

via delle Case Rosse 23
00131 ROMA
Tel: 06/71538347 - Fax: 06/71534893
www.fismic.it