

NUOVO SISTEMA RELAZIONI INDUSTRIALI

RASSEGNA STAMPA 17 e 18 GENNAIO 2016

Corriere della Sera – 17 gennaio 2016

Le relazioni industriali e l'economia reale sono sempre più distanti Caos C'è bisogno di una nuova intesa tra capitale umano, proprietà e management, ma la ricetta unica non esiste: servono terapie su misura aderenti alla nostra epoca.

Dario Di Vico

Con una battuta si potrebbe dire che stiamo vivendo una fase anarchica delle relazioni industriali italiane. Sono scaduti i principali contratti e i negoziati per il loro rinnovo stanno andando avanti a strappi, con categorie che hanno già chiuso gli accordi (i chimici), altre che si erano incamminate sulla stessa strada (gli alimentaristi) e poi hanno operato scelte diverse e altre ancora che sin dall'inizio hanno richiesto alle controparti sindacali una forte discontinuità di comportamenti (i metalmeccanici).

Nel frattempo si sta chiudendo la presidenza di Giorgio Squinzi e stanno per iniziare le procedure di consultazione per individuare il suo successore. Sul lato sindacale, poi, abbiamo assistito nei giorni scorsi a una novità: dopo le lacerazioni che si erano registrate nella valutazione del governo Renzi, le tre confederazioni sono tornate a firmare un documento unitario programmatico proprio in materia di riforma della contrattazione. Il guaio però è che la ritrovata unità si è sposata con contenuti che non paiono innovativi ma si limitano a ribadire le vecchie certezze, una su tutte la centralità del contratto nazionale di lavoro. Come è facile capire l'insieme di queste dinamiche non genera una tendenza univoca, anzi accentua gli elementi di confusione e, come detto, di anarchia.

Il rischio più grave che ne consegue è che si sta ampiamente correndo l'accentuazione della distanza tra l'economia reale e le relazioni industriali, con tempi completamente sfasati tra problemi e soluzioni, tra urgenze e «teatrino». Se volete è la malattia che affligge la politica italiana e che in questo caso rischia di allargarsi e contagiare anche il mondo dell'industria e dei sindacati. Tanti talk, pochi fatti. Prendiamo, ad esempio, una delle tendenze più robuste che si registra dentro il mondo delle imprese, la polarizzazione tra «lepri» e «tartarughe». Da una parte le imprese che negli anni della Grande Crisi hanno saputo ristrutturarsi, diventare più snelle, riorganizzare la filiera produttiva, allungare le reti internazionali. E all'opposto le aziende che hanno dimostrato anche grande resilienza davanti ai colpi della recessione ma che non riescono assolutamente a cambiar passo, ad investire nei macchinari, a migliorare le produzioni, ad attirare nuove competenze.

Per loro l'uscita dal tunnel della crisi non corrisponde alla raggiunta salvezza e alla continuità della produzione ma paradossalmente è la continuazione di un incubo. Ebbene di fronte a una polarizzazione tanto accentuata ci sarebbe bisogno di una nuova stagione di relazioni industriali, di una nuova intesa tra proprietà, management e capitale umano. Ma è palese che per la profonda differenza del rapporto che queste imprese hanno con il mercato non esiste una ricetta unica. Possono funzionare solo terapie quanto più aderenti alla realtà e alla vera natura dei problemi.

Le imprese lepri hanno bisogno di una controparte sindacale estremamente competente, capace di ragionare in anticipo sui mutamenti del mercato e di aggiornare il sistema delle tutele senza nello stesso tempo venir meno alla propria funzione e al proprio compito storico. In un'azienda può voler dire gestire una staffetta generazionale per ricreare motivazioni e spinta. In un'altra può significare sfruttare a pieno tutte le potenzialità della tecnologia 4.0 delineando nuovi percorsi professionali e chance di carriera. In una terza il sindacato può estendere la sua azione alle piccole realtà produttive legate nella filiera e stabilizzarne gli apporti e la manodopera. Si può continuare quasi all'infinito perché a fronte dei tanti stop che la crisi ci ha imposto si sono anche aperti, nelle realtà più vivaci, spazi nuovi di creazione del valore. Ma anche nelle aziende tartarughe vere relazioni industriali possono anticipare i tempi e preparare soluzioni. La sequenza che vede la proprietà aprire la crisi, il ministero gestirla e il sindacato firmare accordi con tantissima cassa integrazione non può essere riscritta? Se un'impresa sta finendo fuori mercato per obsolescenza del proprio parco macchine o per manifesta incapacità di intervenire su mix/qualità del prodotto non può essere un sindacato moderno a stanare il management e a chiedere innovazione prima che sia troppo tardi? So che a tanti potranno sembrare voli pindarici, eppure è questa la realtà delle aziende, è questo il duro pane quotidiano che il dopo crisi ci riserva. Per le ricette, invece, il tempo è scaduto.

Corriere della Sera – 18 gennaio 2016

Intervento dalla Cisl. Il contratto nazionale? Serve, niente fughe in avanti

ANNA FURLAN

Caro direttore, ha ragione Dario Di Vico ad invocare sabato dalle colonne del Corriere della Sera una nuova stagione di relazioni industriali e una intesa tra capitale umano, proprietà e management. La Cisl si è sempre battuta per questo obiettivo strategico, peraltro già previsto dall'art. 46 della Costituzione e mai completamente attuato. Questa sarebbe la vera rivoluzione culturale che ci permetterebbe di sfruttare le potenzialità delle nuove tecnologie, ridisegnare i percorsi professionali, riaggiornare le tutele. Ecco il senso della sfida e lo sforzo di sintesi del documento di Cgil, Cisl e Uil sul nuovo sistema contrattuale. Prospettiva virtuosa, a lungo mortificata da pregiudizi e opposti estremismi. Da una parte gli industriali hanno considerato spesso il lavoratore un elemento subalterno e residuale; dall'altra la sinistra antagonista ha visto la partecipazione come un compromesso inaccettabile. Un doppio stallo che ha creato conflitti, salari bassi, scarsa produttività, poca innovazione. L'istituzione dei Consigli di sorveglianza e la partecipazione dei lavoratori alle decisioni strategiche dell'impresa sono gli strumenti per promuovere la produttività e l'innovazione organizzativa del lavoro. Perché tutto questo si può fare in Germania e non in Italia? Il nostro problema è proprio la mancanza di un modello di sviluppo condiviso tra le istituzioni, il mondo delle imprese ed il sindacato, a differenza di quello che è accaduto in Germania che macina più

innovazione, competitività e flessibilità di chiunque altro in Europa. Ecco perché non è più tempo delle «recite» e dei teatrini mediatici. Dobbiamo far correre tutte le aziende, piccole e grandi, ed estendere anche nel pubblico impiego la contrattazione di secondo livello legata ai risultati e agli obiettivi di efficienza. Tocca a noi come sindacato migliorare le condizioni di lavoro ma legando questo traguardo all'aumento della produttività, alla qualità dei prodotti e dei servizi, al welfare aziendale, alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro e alla staffetta generazionale di cui parla Di Vico nel suo articolo. Abbiamo dimostrato in questi anni in tante realtà aziendali piccole e grandi che il sindacato è pronto ad assumersi le proprie responsabilità. Non ci piace questa retorica del «nuovismo» cui ci saremmo sottratti. Oggi l'obiettivo comune deve essere quello di far crescere i salari ed i consumi. Ma per questo dobbiamo trovare insieme un nuovo sistema di relazioni industriali equilibrato, senza fughe in avanti o proposte esaustive. Il fatto di aver ribadito la centralità del contratto nazionale non è una «deminutio» o una contraddizione: in questi anni sono cresciute le diseguaglianze, compromettendo i consumi e la domanda. L'Italia purtroppo non è una realtà coesa come molti fingono di ignorare. La contrattazione nazionale è un elemento di perequazione, di garanzia e di tutela per i più deboli, senza per questo pregiudicare la contrattazione di secondo livello che va rafforzata ed estesa in tutte le aziende e anche nei territori, cogliendo l'opportunità della detassazione stabilita dal governo. Il confronto con tutte le associazioni imprenditoriali potrà chiarire meglio il giusto rapporto tra i due livelli di contrattazione. Il dibattito di questi mesi è stato caratterizzato dall'intenzione del governo di introdurre un salario minimo per legge che sarebbe solo una sconfitta per il ruolo negoziale libero ed autonomo delle parti sociali. Noi pensiamo che le leggi debbano recepire gli accordi contrattuali in una funzione di sostegno, come è sempre avvenuto nella lunga tradizione giuslavoristica italiana. Questa rimane la nostra scommessa. Quella di Cgil Cisl Uil è una piattaforma che riafferma la centralità delle parti sociali nei processi di crescita economica e sociale. Non una posizione difensiva ma un salto in avanti culturale che riguarda il sindacato, e speriamo anche le imprese, per un protagonismo diretto dei corpi intermedi, verso una moderna e piena democrazia economica. (Annamaria Furlan, Segretaria Generale Cisl)

Corriere della Sera – 18 gennaio 2016

Intervento dalla Cisl. Il contratto nazionale? Serve, niente fughe in avanti

ANNA FURLAN

Caro direttore, ha ragione Dario Di Vico ad invocare sabato dalle colonne del Corriere della Sera una nuova stagione di relazioni industriali e una intesa tra capitale umano, proprietà e management. La Cisl si è sempre battuta per questo obiettivo strategico, peraltro già previsto dall'art. 46 della Costituzione e mai completamente attuato. Questa sarebbe la vera rivoluzione culturale che ci permetterebbe di sfruttare le potenzialità delle nuove tecnologie, ridisegnare i percorsi professionali, riaggiornare le tutele. Ecco il senso della sfida e lo sforzo di sintesi del documento di Cgil, Cisl e Uil sul nuovo sistema contrattuale. Prospettiva virtuosa, a lungo mortificata da pregiudizi e opposti estremismi. Da una parte gli industriali hanno considerato spesso il lavoratore un elemento subalterno e residuale; dall'altra la sinistra antagonista ha visto la partecipazione come un compromesso inaccettabile. Un doppio stallo che ha creato conflitti, salari bassi, scarsa produttività, poca innovazione.

L'istituzione dei Consigli di sorveglianza e la partecipazione dei lavoratori alle decisioni strategiche dell'impresa sono gli strumenti per promuovere la produttività e l'innovazione organizzativa del lavoro. Perché tutto questo si può fare in Germania e non in Italia? Il nostro problema è proprio la mancanza di un modello di sviluppo condiviso tra le istituzioni, il mondo delle imprese ed il sindacato, a differenza di quello che è accaduto in Germania che macina più innovazione, competitività e flessibilità di chiunque altro in Europa. Ecco perché non è più tempo delle «recite» e dei teatrini mediatici. Dobbiamo far correre tutte le aziende, piccole e grandi, ed estendere anche nel pubblico impiego la contrattazione di secondo livello legata ai risultati e agli obiettivi di efficienza. Tocca a noi come sindacato migliorare le condizioni di lavoro ma legando questo traguardo all'aumento della produttività, alla qualità dei prodotti e dei servizi, al welfare aziendale, alla conciliazione dei tempi di vita-lavoro e alla staffetta generazionale di cui parla Di Vico nel suo articolo.

Abbiamo dimostrato in questi anni in tante realtà aziendali piccole e grandi che il sindacato è pronto ad assumersi le proprie responsabilità. Non ci piace questa retorica del «nuovismo» cui ci saremmo sottratti. Oggi l'obiettivo comune deve essere quello di far crescere i salari ed i consumi. Ma per questo dobbiamo trovare insieme un nuovo sistema di relazioni industriali equilibrato, senza fughe in avanti o proposte esaustive. Il fatto di aver ribadito la centralità del contratto nazionale non è una «deminutio» o una contraddizione: in questi anni sono cresciute le diseguaglianze, compromettendo i consumi e la domanda.

L'Italia purtroppo non è una realtà coesa come molti fingono di ignorare. La contrattazione nazionale è un elemento di perequazione, di garanzia e di tutela per i più deboli, senza per questo pregiudicare la contrattazione di secondo livello che va rafforzata ed estesa in tutte le aziende e anche nei territori, cogliendo l'opportunità della detassazione stabilita dal governo. Il confronto con tutte le associazioni imprenditoriali potrà chiarire meglio il giusto rapporto tra i due livelli di contrattazione.

Il dibattito di questi mesi è stato caratterizzato dall'intenzione del governo di introdurre un salario minimo per legge che sarebbe solo una sconfitta per il ruolo negoziale libero ed autonomo delle parti sociali. Noi pensiamo che le leggi debbano recepire gli accordi contrattuali in una funzione di sostegno, come è sempre avvenuto nella lunga tradizione giuslavoristica italiana. Questa rimane la nostra scommessa. Quella di Cgil Cisl Uil è una piattaforma che riafferma la centralità delle parti sociali nei processi di crescita economica e sociale. Non una posizione difensiva ma un salto in avanti culturale che riguarda il sindacato, e speriamo anche le imprese, per un protagonismo diretto dei corpi intermedi, verso una moderna e piena democrazia economica. (Annamaria Furlan, Segretaria Generale Cisl)

Corriere Economia – 18 gennaio 2016

Articolo 18 per tutti: Camusso lancia la campagna

Diritto al reintegro anche nelle aziende sotto i 15 dipendenti. La difficile unità con Cisl e Uil

All'indomani della firma con Cisl e Uil della proposta unitaria di riforma delle relazioni industriali, la Cgil si lancia in una inedita campagna sul fronte legislativo, con una proposta di legge di iniziativa popolare e con l'idea di un referendum abrogativo del Jobs act, puntando in particolare a ripristinare ed anzi estendere le tutele del vecchio articolo 18.

Questa campagna per la «Carta dei diritti universali del lavoro» partirà oggi a Roma, davanti alla stazione Termini, con una insolita conferenza stampa del segretario generale, Susanna Camusso, all'aperto, nell'area normalmente occupata dal parcheggio. Una scelta per associare un luogo di transito per eccellenza all'iniziativa del sindacato che vuole, in questa fase di transizione, estendere i diritti a tutte quelle forme di lavoro non coperte dalle vecchie tutele cucite su misura per i dipendenti della grande industria. Si guarda quindi con speciale attenzione al lavoro autonomo e a tutte le forme di precarietà.

Il punto delicato di tutta l'operazione è rappresentato dalla decisione, presa dal direttivo della Cgil del 14 dicembre scorso, di consultare i lavoratori non solo sulla proposta di legge da mandare in parlamento, ma anche sull'idea di «sostenere, in via eccezionale e straordinaria, la proposta di legge con specifici quesiti referendari». In via «eccezionale e straordinaria» perché sarebbe la prima volta che la Cgil si fa promotrice di un referendum abrogativo. Per di più ad alto rischio di sconfitta. Nel 1985, infatti, il referendum sulla scala mobile fu promosso dal partito comunista e poi appoggiato dalla Cgil (tranne la componente socialista) contro il decreto del governo Craxi. E si concluse con una sonora sconfitta per tutta la sinistra e la Cgil che miravano a ripristinare l'indicizzazione automatica dei salari.

Ciò nonostante il direttivo della Cgil (con l'astensione del leader degli edili, Walter Schiavella, e dei trasporti, Franco Nasso) ha deciso appunto di chiedere ai lavoratori il via libera anche sul referendum. La consultazione partirà questa settimana e si chiuderà a metà marzo. In prima fila a battersi per il referendum c'è la Fiom di Maurizio Landini. Come tutto ciò si possa conciliare con l'apertura di una stagione unitaria con Cisl e Uil, sancita dall'accordo sulle relazioni industriali, resta un mistero.

Nel merito, la proposta di legge sulla quale la Cgil raccoglierà le firme mira a introdurre nel nostro ordinamento uno «Statuto delle lavoratrici e lavoratori» che, dice Camusso, «rovesci l'idea che si è via via affermata che sia l'impresa, cioè il soggetto più forte, a determinare le condizioni di chi lavora, cioè del soggetto più debole». Obiettivo del nuovo Statuto: estendere i contratti e i diritti ai lavoratori finora esclusi.

Tra questi diritti, «torna il principio fondamentale: se un licenziamento è illegittimo la sanzione è il reintegro», nel posto di lavoro, spiega la Cgil. Non solo. A differenza del vecchio Statuto dei lavoratori che prevedeva il diritto al reintegro nelle aziende con più di 15 dipendenti, lo Statuto proposto da Camusso lo prevede sempre. (Enrico Marro)