

La realtà dell'industria metalmeccanica, ma più in generale dell'industria italiana, è caratterizzata da crescenti difficoltà, soprattutto dopo sette anni di una crisi gravissima, come non si era conosciuta, ma anche per problemi strutturali che non sono mai stati affrontati con la decisione che era invece necessaria. Per capire la profondità di questi problemi bastano poche cifre. Dal 2007 al 2013, negli anni della crisi, il costo del lavoro è cresciuto nel nostro paese del 20,4%, il caro-vita del 13,0%. Negli stessi anni il costo del lavoro per unità di prodotto è aumentato del 22,8%, la produttività è scesa del 2%. Perdiamo continuamente terreno nei confronti dei paesi nostri concorrenti, anche all'interno dell'Unione europea.

Ci opprime la dimensione del cuneo fiscale, che nel nostro paese è pari al 53,1%, mentre nel Regno Unito è uguale al 31,5%, in Francia al 48,9%, in Germania al 49,3%, nell'area Ocse mediamente al 35,9%. E' anche per questo che in Italia gli utili sul fatturato sono scesi negli anni della crisi dal 3,1 allo 0,4%.

Il costo del lavoro per unità di prodotto è aggravato da un orario molto ridotto relativamente alle esperienze di altri paesi. In Italia si lavora mediamente 1.609 ore sulle 1.760 teoricamente lavorabili. E anche questa dimensione pesa, causata dal fatto che se i giorni lavorabili sono annualmente 261, a questi vanno tolte 20 giornate per ferie, 13 per i Par, 8 per le festività infrasettimanali. Da tempo è stata individuata la necessità di spostare il peso della crescita delle retribuzioni verso la sede aziendale, perché i premi siano variabili e legati al crescere delle performances delle imprese, ma solo il 3,7% della retribuzione è variabile, laddove i soli scatti di anzianità, un automatismo, pesano per il 4,3%.

Le difficoltà nascono anche dal fatto che soffriamo per un mercato del lavoro bloccato, caratterizzato da una forte segmentazione tra insider e outsider, una dinamica salariale sempre più incoerente. Al contrario servirebbe un mercato del lavoro più libero, flessibile e soprattutto inclusivo. Per questo, con l'obiettivo di recuperare il divario che ci allontana dagli altri paesi, abbiamo bisogno di aprire un capitolo di vere riforme.

In questa situazione di difficoltà, avendo l'obiettivo di mettere a punto una serie di urgenze, per indicare dove intervenire e come, Federmeccanica e Il diario del lavoro in partnership hanno avviato un percorso di riflessione che serva a mettere a fuoco le esigenze più sentite dal settore metalmeccanico, asse portante dell'industria nel nostro paese, e i modi per intervenire rapidamente. Sono state programmate tre sessioni di lavoro, una a Vicenza, una a Torino, un'altra a Roma, alla quale chiamare a partecipare economisti e giuslavoristi di grande levatura, esponenti dell'associazionismo industriale, capi del personale di grandi aziende, sempre del settore metalmeccanico. Tre momenti di approfondimento nei quali trattare diversi temi: nella prima giornata il costo del lavoro, nella seconda i temi della flessibilità e delle tutele sociali, nella terza quelli della semplificazione e della certezza del diritto. L'obiettivo è quello di mettere a punto un documento da presentare al ministro Giuliano Poletti nel corso di un incontro da tenersi a Milano alla metà del mese di gennaio 2015

* * * * *

Nel corso del primo incontro a Vicenza la discussione si è protratta per tutta la giornata. Nella mattinata si sono susseguiti numerosi interventi degli ospiti, tra i quali

Tiziano Treu, Carlo Dell'Aringa, Arturo Maresca, Maurizio Castro, Piero Albini, che sono valsi a mettere a fuoco i diversi argomenti, le problematiche esistenti, i possibili interventi necessari per modificare una realtà difficile.

E' emersa così l'esigenza di una modifica del perimetro retributivo, come ha sottolineato Maurizio Castro, la necessità di compiere una scelta tra gli interventi sul capitolo fisco o non invece sui contributi, esigenza messa in evidenza dall'intervento di Tiziano Treu, l'opportunità di una riflessione sulla realtà della contrattazione, in particolare valutando il rapporto tra i diversi livelli e l'opportunità di estendere il ricorso alla contrattazione territoriale. E' venuta chiaramente alla luce, lo ha sottolineato Carlo Dell'Aringa, la necessità di frenare la crescita automatica dei salari, che ha caratterizzato per tanti anni la nostra realtà contrattuale, ma che adesso non possiamo più permetterci. Ma si è discusso molto anche di orari di lavoro, dei possibili interventi di rettifica dell'attuale legislazione.

Nel pomeriggio sono stati formati tre gruppi di lavoro che hanno discusso tre distinti temi, il primo sulle dinamiche retributive, il secondo sui temi dell'orario di lavoro, il terzo sulla struttura della contrattazione.

Di seguito si riportano le conclusioni dei diversi gruppi di lavoro, che serviranno alla formulazione del documento finale al termine delle tre giornate per chiarire la portata delle indicazioni di politica del lavoro da parte delle aziende industriali metalmeccaniche.

* * * * *

Per quanto si riferisce alla composizione della retribuzione, è emersa la necessità di intervenire sulla retribuzione variabile, al momento di dimensioni troppo scarse per avere efficacia e soprattutto sostanzialmente invariabile rispetto all'andamento dei risultati economici delle imprese. Per questo si è suggerito, oltre a un ampliamento dell'entità di questi premi, l'opportunità di legarli a parametri di redditività più che a parametri di produttività, dato che questi ultimi fotografano una situazione distorta. Sarebbe opportuno far confluire in questa parte della retribuzione quote di retribuzione ora erogate in misura fissa, siano esse di origine contrattuale che aziendale. Il regime fiscale applicato a questa parte della retribuzione dovrebbe essere più favorevole e anche in questo caso dovrebbe applicarsi a premi di origine contrattuale, ma anche aziendale. Questo soprattutto per facilitare le piccole imprese, che in assenza di rappresentanze sindacali non contrattano questi premi. Ancora, sarebbe necessario abolire il tetto dei 40mila euro, che esclude dai benefici i lavoratori con elevata professionalità, e anche indicare delle norme di facile e immediata applicazione. Infine, è stata valutata positivamente la decisione dell'esecutivo di abolire l'Irap per la parte che grava sul costo del lavoro, naturalmente riservandosi però di valutare la portata della norma una volta che sarà stata precisata.

In materia di orario di lavoro è emersa chiaramente l'esigenza di una maggiore flessibilità dell'orario per mettere le imprese in condizione di rispondere sollecitamente agli input di mercato. A tal fine sarebbe opportuno allungare il periodo di computo dell'orario medio comprensivo dello straordinario dagli attuali 4 ad

almeno 6 mesi o a 12 in presenza di esigenze obiettive inerenti all'organizzazione del lavoro, anche in vista di un ridimensionamento dell'istituto della cassa integrazione guadagni.

A tal fine è stato valutato opportuno rafforzare l'esigibilità delle disposizioni contrattuali relative agli strumenti di flessibilità trasformando il "previo esame" in una semplice informativa e riducendo i termini dagli attuali 10 giorni a una settimana. In merito ai 13 giorni di permessi annui, è stata valutata l'opportunità di trasformarli in una sorta di cuscinetto che a seconda delle esigenze aziendali possano essere fruiti o monetizzati. Ma per i nuovi assunti dovrebbero essere cancellati i 4 giorni riconducibili alle ex festività. La festa del patrono dovrebbe essere spostata alla domenica successiva e non essere più considerata una giornata festiva.

In merito alle assenze per malattia, la discussione ha evidenziato l'opportunità di cambiare i termini della comunicazione, perché essa venga effettuata prima dell'inizio del turno di lavoro, mentre la mancata comunicazione dovrebbe avere maggiore importanza sul piano disciplinare. Per quanto si riferisce alle giornate di permesso previste dalla legge 104/92 sarebbe opportuno che si intervenisse legislativamente per delimitare l'ambito familiare di riferimento e le modalità di fruizione. Lo stesso vale anche per i congedi parentali, per i permessi per la donazione del sangue, per quelli previsti per i rappresentanti di lista nel caso di elezioni. Ancora, appare necessario un intervento legislativo che chiarisca come i permessi sindacali previsti per gli organi direttivi possano essere limitati in sede di contrattazione, così come per le 10 ore di assemblea in capo alle Rsu o Rsa.

La gerarchia delle fonti contrattuali non è un problema, soprattutto perché è stato risolto dalle indicazioni del Testo unico firmato da sindacati e Confindustria nel gennaio 2014. E' per questo inutile che una legge si soffermi in merito. Sarebbe opportuno invece un intervento legislativo che prenda in considerazione l'articolo 8 della legge 148/11 per eliminare i presupposti causali che condizionano questi accordi e determinano alea giudiziale. Parallelamente sarebbe utile un ampliamento della sfera di applicazione per materia, ma soprattutto, considerando la valenza politica assunta da questo articolo, sarebbe opportuna la sua trascrizione in un altro testo di legge che elimini il marchio negativo attribuitogli.

Non sono invece strettamente necessarie norme per ottenere l'esigibilità dei contratti dal momento che già sono sufficienti le indicazioni del Testo unico. Il salario minimo è stato giudicato opportuno solo se sia fissato al di sotto degli attuali minimi contrattuali: ciò per non togliere valenza alla contrattazione nazionale e contrastare fenomeni di dumping sociale nei settori non coperti dai contratti nazionali. Infine la contrattazione territoriale, che non dovrebbe mai avere carattere salariale imponendo così oneri ulteriori alle imprese, ferme restando le indicazioni dei contratti nazionali. Una contrattazione del genere potrebbe essere utile su materie trasversali, come il mercato del lavoro locale, la formazione e l'orientamento, la salute e la sicurezza, per politiche territoriali in campo sociale e infrastrutturale. E' certamente apprezzabile una contrattazione territoriale se serve a preparare schemi di contratti aziendali da adottare volontariamente da parte di piccole imprese in coerenza con quanto previsto dai contratti nazionali.