

Campari e Coca Cola, Folletto ed Equitalia: con la contrattazione decentrata le imprese e i sindacati locali hanno messo un piede fuori dagli anni 70

L'Italia sta attraversando con il fiato sospeso una delle più drammatiche crisi occupazionali in attesa di scoprire se il governo Renzi riuscirà ad abolire, del tutto o solo in parte, l'**articolo 18, Pd permettendo**. Pochi sanno, però, che in realtà l'articolo 18 è già stato superato, grazie alla cosiddetta "norma Sacconi", che con l'articolo 8 del decreto legge 138/2011, la manovra Monti correttiva dei conti pubblici, consente alle aziende e ai sindacati locali di aggirare l'articolo 18, che ha ormai più di quarant'anni di vita.

SALARIO E LICENZIAMENTO. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale con i sindacati locali possono integrare e anche derogare i contratti collettivi nazionali per favorire una maggiore occupazione, la qualità dei singoli contratti di lavoro, gli incrementi di produttività e di salario, gli investimenti oppure la gestione di crisi aziendali e occupazionali. Tra le materie che possono essere gestite autonomamente dall'azienda e dai sindacati sono incluse le «modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite Iva», ma anche la «trasformazione e conversione dei contratti di lavoro», nonché «le conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio» e quello «della lavoratrice in concomitanza con il matrimonio».

«**CONTRO IL LICENZIAMENTO FACILE**». In pratica, come ebbe a spiegare proprio Sacconi, ciò significa che «un imprenditore può trasformare 50 contratti a termine in altrettanti a tempo indeterminato, ottenendo che nel caso di licenziamento senza giusta causa la sanzione consista non nella forzata reintegrazione, ma in un adeguato indennizzo, per esempio 15 mensilità. Avremo così più rapporti di lavoro stabili e la tutela dell'indennizzo corrisponderebbe a una adeguata tutela del lavoratore come a una buona deterrenza contro il licenziamento facile».

DA FIAT A COCA COLA. Come ha spiegato il giuslavorista Michele Tiraboschi a tempi.it, i casi di successo non mancano anche se si tratta di un'«opera artigianale quasi clandestina, che alcune aziende stanno conducendo ormai da tempo con i sindacati locali, **all'ombra delle grandi confederazioni**», che «ancora troppo spesso esercitano un diritto di veto». È il caso di Fiat, Ducati, Electrolux, Tenaris, Apple, Coca Cola, Nestlé, Sammontana, Campari e tanti altri marchi celebri del made in Italy o di gruppi internazionali che comunque hanno scelto di non abbandonare l'Italia.

Il settore dove la contrattazione decentrata ha avuto finora maggior successo è il metalmeccanico ma più in generale quello dell'industria e del terziario avanzato. Alla Fim Cisl spetta la più alta

percentuale di contratti aziendali firmati, pari all'81,1 per cento, seguita dalla Fiom-Cgil e dalla Uilm-Uil. Tra le materie di maggiore interesse nei contratti spiccano gli istituti retributivi (74 per cento dei casi) e l'orario di lavoro (31 per cento). La ratio è solitamente l'incremento della produttività, ma ci sono anche casi di riduzione del costo del lavoro e di riorganizzazione.

IL LAVORO PRIMA DI TUTTO. Kraft e Campari per esempio, come rivela Adapt, hanno introdotto premi di produttività per i dipendenti in relazione all'andamento del fatturato dei singoli prodotti ma anche alle performance gestionali dei diversi stabilimenti. Così hanno fatto anche Granarolo e Vorwerk Folletto, Alpitour ed Engineering. Ma ancora Equitalia, Confindustria Bergamo, Confartigianato e Cna in Puglia e tanti altri. In ognuno di questi casi, poi, si sperimentano soluzioni di maggiore flessibilità di orario, sia in entrata sia in uscita e di permessi retribuiti, a beneficio dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita sociale, con particolare attenzione ai congedi di maternità e paternità o per malattia di un figlio e visite specialistiche; ma anche incentivi economici per chi sceglie di lavorare di più quando l'azienda ha più bisogno, salvo poi recuperare quelle ore nei mesi successivi, sempre con permessi o Rol. Soluzioni al passo coi tempi che tutelano il lavoro e non posizioni ideologiche.

Scarica il pdf 