

NOTA ISRIL ON LINE

N° 12 - 2013

**C'È ANCHE UN DIVARIO CULTURALE
TRA GLI ACCORDI SINDACALI
DI PRODUTTIVITÀ
SIGLATI IN FRANCIA E ITALIA**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



C'È ANCHE UN DIVARIO CULTURALE TRA GLI ACCORDI SINDACALI DI PRODUTTIVITÀ SIGLATI IN FRANCIA E ITALIA

di Nicola CACACE

Due importanti accordi sindacali sono stati siglati in Italia e Francia sullo stesso tema, la competitività ed essi danno, purtroppo, una visione plastica del divario culturale tra i due paesi.

Nel mondo globale, dove il capitale è mobile ed il lavoro dei paesi emergenti costa un decimo, la competitività delle imprese dei paesi industriali si gioca sempre più sui fattori di qualità delle imprese e dei sistemi paese. I fattori di quantità contano sempre meno, come dimostrato anche dal fatto che i paesi europei con orari annui di lavoro più corti, Olanda, Germania, Francia, Svezia, Austria (secondo Ocse, 1400-1500 ore/anno), sono anche quelli che se la stanno cavando meglio di altri (Italia, 1700, Grecia ore, 2000 ore) in questa crisi.

L' "Accord interprofessionnel pour un nouveau modele economique et social au service de la competitivite des enterprises et de la securisation de l'emploi et des parcours professionnels des salaries" è quasi contemporaneo all'Accordo italiano sulla produttività, siglato da tutte le organizzazioni, Cgil esclusa. Entrambi gli accordi sono presupposto di apposite leggi statali, per l'Italia è già intervenuto lo stanziamento di 2,1 miliardi nella legge di stabilità per finanziare la defiscalizzazione del cosiddetto salario di produttività (Irpef al 10% per paghe sino a 40mila euro), per la Francia la cosa è un po' più articolata a misura della maggiore complessità e dettaglio delle misure previste.

La lettura degli accordi è istruttiva perché dimostra, sia l'attualità del tema competitività/produttività, che la differenza grande tra i due documenti, di forme e di contenuti.

Quello francese è tutto centrato sulle garanzie da dare ai lavoratori per ottenerne la collaborazione, perché gli effetti che le misure organizzative aziendali possano avere in termini di mobilità, orari, mansioni, formazione, non riducano l'armamentario dei diritti.

L'Accordo italiano è più teso a rinforzare i contratti aziendali con poteri decisionali di materie delegate dai CCNL senza alcuna garanzia né di svuotare i contratti nazionali (che valgono per la generalità dei lavoratori, mentre i contratti aziendali coprono non più del 30%) né di garantire che le deleghe non siano "in peius" del contratto nazionale e dello stesso Codice civile. Mentre nell'Accord si parla apertamente di un "arbitraggio equo tra, tempi di lavoro, salari ed occupazione", senza deroghe, e garanzie sindacali e legali come "Smic (salario minimo garantito), orario legale (35 ore), durata massima quotidiana e settimanale di orario, riposi quotidiani e settimanali, ferie pagate, legislazione del 1mo maggio", nell'Accordo si prevede addirittura che, per agevolare la contrattazione decentrata, gli aumenti retributivi dei CCNL potrebbero essere inferiori all'inflazione ed allo stesso indice IPCA (armonizzato a livello europeo ma depurato dei prezzi petroliferi), mentre nessuna garanzia è fornita per tutti gli altri diritti coinvolti da possibili cambiamenti come orari, mansioni, salari, etc.

Mentre niente è previsto nell'Accordo per la formazione, parte centrale dell'Accord sono sia il "Compte personnel de formation" che la cogestione per le grandi imprese, prevista obbligatoria per le imprese con più di 5000 dipendenti (o 10000 dipendenti nel mondo) con uno o due delegati lavoratori con voto "deliberativo" nel Consiglio d'amministrazione. Naturalmente i membri operai del Cda, oltre alla possibilità di farsi assistere da esperti esterni, sono legati alle stesse norme di riservatezza di tutti gli altri consiglieri. Interessante nell'Accord è il capitolo dei diritti d'informazione, ampio e dettagliato. Si riconosce che se si vuole il consenso pieno dei lavoratori alle misure di riorganizzazione, è necessario che essi le conoscano e le accettino. Questi diritti d'informazione e codecisione sono assolutamente assenti nell'Accordo italiano. L'Accord, in caso di rifiuto individuale del dipendente prevede l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro accompagnato con particolari benefici al lavoratore.

L'Accord è un elenco esemplare e dettagliato degli innumerevoli impegni che l'impresa potrà chiedere ai lavoratori per ottenerne la piena collaborazione e partecipazione, ma anche di tutti i diritti contrattuali e legali "che non saranno mai peggiorativi" di leggi e contratti nazionali, cosa che invece l'Accordo non garantisce.. Gli impegni richiesti dall'Accord riguardano molti aspetti, orari, mobilità professionale, e geografica, con relative misure agevolative sugli eventuali problemi di alloggio che insorgessero, part time, assicurazioni integrative per la sanità e contro il rischio di licenziamenti necessari alla riorganizzazione, cambio di mansioni e conseguenti impegni formativi. Le esigenze di formazione sono il Core dell'Accord e ad esse sono dedicati molti dei 28 articoli descrittivi del "Compte personnel de formation", che prevede che:

- Il conto è universale: tutti i dipendenti dispongono di un conto personale di formazione dall'entrata sul mercato del lavoro sino all'uscita per pensionamento;
- il conto è individuale: ciascuno beneficia di un conto, sia esso un dipendente o in cerca lavoro;
- il conto è integralmente trasferibile; può essere "portato" da un posto di lavoro all'altro;
- i diritti alla formazione sono di 20 ore/anno ed il conto è plafonato a 120 ore;
- il finanziamento del conto è a carico delle Regioni e dello Stato.

Mentre in Francia si realizza e si finanzia quella formazione continua lungo tutto l'arco di vita del lavoratore di cui tutti parlano, niente di simile è previsto nell'Accordo italiano, che cerca una maggiore produttività ma i soli strumenti che prevede, oltre la fiscalizzazione del "salario di produttività", sono quelli di condizioni di lavoro "anche peggiorative di leggi e contratti nazionali" e minori diritti.

L'Accord è un grande esempio di via maestra agli obiettivi della competitività, in quanto riconosce che la formazione permanente del lavoratore lungo tutta la vita lavorativa è misura senza alternative valide, o alternative sbagliate – a salari più bassi ed orari più lunghi- che spesso sono seguite in Italia da governi ed imprenditori miopi. Il confronto tra l'Accord e l'Accordo è impietoso non solo per la diversa dimensione e dettaglio quanto per il divario culturale. Nell'Accordo non solo si mortificano i contratti nazionali con la possibilità di aumenti salariali addirittura inferiori all'inflazione, quanto si

prevedono deroghe dei contratti aziendali in "peius", di orari, ordinari e straordinari e cambio di mansioni (con possibilità di ridurre le retribuzioni anche contro le norme del Codice civile). L'Accord, molto più dettagliato nelle misure per la competitività ed attento ai diritti, auspica misure di modernizzazione, prevedendo compensazioni e tutele nei casi in cui siano necessari cambiamenti apparentemente e/o sostanzialmente e/o temporalmente, peggiorativi. Garanzie del tutto assenti nell'Accordo.

In conclusione, ancora una volta un obiettivo molto attuale, strategico per lo sviluppo, come quello della competitività delle imprese nel mondo globale, è trattato con taglio culturale assai diverso da francesi ed italiani. In Francia si riconosce che la competitività nel mondo moderno è possibile solo con una grande disponibilità di partecipazione dei lavoratori ai cambiamenti senza mortificarne i diritti, da noi si cerca di ottenere la disponibilità dei lavoratori ai cambiamenti senza alcuna attenzione ai diritti. Mentre l'Accord poggia su tre pilastri, il diritto alla formazione continua, il diritto all'informazione sui cambiamenti e la cogestione alla tedesca per le grandi imprese, niente di lontanamente simile appare nell'Accordo italiano, dove si chiedono disponibilità ai cambiamenti, non escludendo possibili drastiche riduzioni dei diritti per salari, orari, mansioni, senza alcuna contropartita che non sia quella, assai misera, della defiscalizzazione degli aumenti aziendali. La via italiana non appare la più appropriata per il giusto obiettivo strategico di aumentare produttività e competitività, proprio perché ignora che nel mondo globale, questa via è possibile solo con la partecipazione convinta ed interessata dei lavoratori ai cambiamenti necessari.