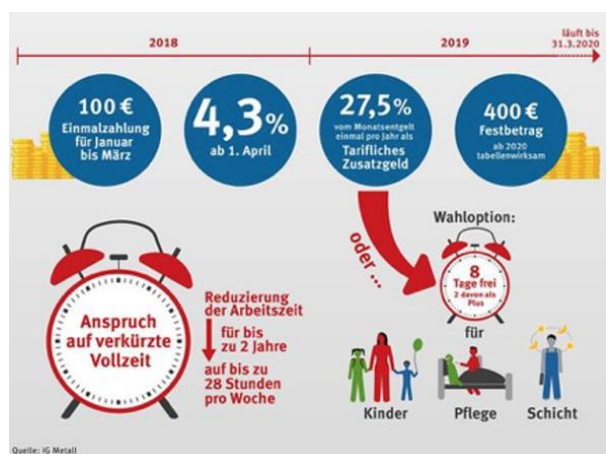


L'ACCORDO DI IG-METALL NEL BADEN WURTEMBERG

## I lavoratori tedeschi e la settimana di 28 ore: ecco la verità dietro l'accordo

La Fim-Cisl chiarisce: La vera vittoria dei metalmeccanici tedeschi è che la libertà d'orario per la famiglia rafforza la produttività

Marco Bentivogli Segretario Generale Fim Cisl



Sarà un problema di traduzione, ma vista la disinformazione importata, la Fim Cisl, che ha un forte ufficio internazionale guidato da Gianni Alioti, ritiene importante dare un contributo di chiarezza a quando accaduto lo scorso 5 febbraio con un importante accordo di cui bisogna necessariamente chiarire i contenuti, iniziamo con una breve sintesi:

**SALARI, stipendi e indennità di formazione** (per gli apprendisti in alternanza scuola-lavoro) aumenteranno del 4,3 per cento dall'aprile 2018.

- per i mesi da gennaio a marzo del 2018, pagamento di una tantum di € 100 (gli apprendisti in alternanza scuola-lavoro ricevono € 70).
- un importo fisso di 400 euro sarà erogato entro il mese di luglio 2019 ((gli apprendisti in alternanza scuola-lavoro ricevono 200 euro). A partire dal 2020, l'importo fisso andrà sui minimi tabellari e inciderà nella paga di riferimento per tutte le maggiorazioni supplementari. L'aumento in cifra fissa avvantaggia in particolare i lavoratori con i salari più bassi.
- Va ricordato che la richiesta sindacale era del 6% nei 12 mesi. Il risultato è del 4,3% in 27 mesi, ovvero nel primo anno (12 mesi) circa il 2,8% (con un'inflazione vicina all'1,8%). Pertanto aumenti molto vicini all'inflazione considerando che per chi applica questo accordo non esiste ulteriore contrattazione aziendale.

## **ORARIO. Riduzione del tempo di lavoro:**

- il diritto è valido dal 2019 per tutti i dipendenti a tempo pieno (con almeno 2 anni di anzianità di lavoro). È possibile ridurre il tempo di lavoro da 35 fino a 28 ore settimanali, per un minimo di 6 a un massimo di 24 mesi per la cura di familiari anziani o bambini. È possibile richiedere per una seconda volta la riduzione del tempo di lavoro;
- sono stati concordati adeguati strumenti di flessibilizzazione per compensare la perdita dell'orario di lavoro.
- La concessione della richiesta di riduzione individuale del tempo di lavoro non può superare il dieci per cento contemporaneo sul totale dei dipendenti.
- Giornate addizionali retribuite / supplemento salariale:
  - un supplemento salariale collettivo corrispondente al 27,5% della retribuzione mensile di ciascuno sarà erogato a tutti i dipendenti per la prima volta a luglio 2019 (oltre l'importo fisso di 400 euro);
  - i lavoratori con figli fino all'età di 8 anni e/o parenti anziani da curare, così come i lavoratori turnisti o che svolgono lavori gravosi, possono optare - come alternativa al supplemento salariale - a 8 giorni di congedo volontario retribuito;
  - i lavoratori turnisti ammessi a questo diritto sono:
    - quelli che lavorano su tre turni o nel turno di notte, con un minimo di 5 anni di anzianità e di lavoro a turni, quelli che lavorano su due turni del turno di lavoro, con almeno 15 anni di anzianità e 10 anni di turni di lavoro nel 2019 (dal 2020 i requisiti saranno ridotti a 7 anni di anzianità e a 5 anni di lavoro a turni di lavoro);
    - assistenza figli e/o parenti anziani: la richiesta di fruire gli 8 giorni di congedo volontario retribuito anziché il supplemento salariale può essere presentata per la prima volta da lavoratori con almeno 2 anni di servizio; per ciascun parente (di primo grado) bisognoso di assistenza e / o per i figli (fino all'età di 8 anni), l'esercizio di questo diritto può essere utilizzato per un massimo di due anni;
    - il diritto di fruire giorni liberi invece del supplemento salariale collettivo può essere esteso all'intera azienda,
    - a determinati gruppi di dipendenti o reparti mediante accordi volontari a livello aziendale.
  - Le parti hanno deciso - dopo 24 mesi di sperimentazione - di deliberare la prosecuzione di quanto concordato e, se necessario, di introdurre degli adeguamenti.

**La scadenza del contratto è il 31 marzo 2020**, per una vigenza complessiva di 27 mesi, la piattaforma sindacale chiedeva il 6% su 12 mesi.

**Come ad ogni rinnovo contrattuale** (in Germania non esiste il Contratto Nazionale), il Baden-Württemberg è il primo Land(il più ricco) nel quale la IG Metall, dopo aver intensificato la lotta la scorsa settimana con azioni di sciopero di 24 ore (culminate nella giornata di venerdì 2 febbraio con la fermata di 300mila lavoratori

del settore automotive), firma l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo. L'adesione totale agli scioperi di avvertimento di gennaio in 275 aziende e negli scioperi della scorsa settimana, che hanno coinvolto oltre un milione e 500mila lavoratori, hanno fatto cambiare idea all'unione degli industriali "Gesamtmetall" (la Federmeccanica tedesca), fino a ieri refrattaria ad ogni concessione, specie in tema di orari di lavoro. Il suo presidente, Rainer Dulger, la settimana scorsa aveva dichiarato: "Quello che non vogliamo sono le aziende ferme per un lungo periodo e le strade piene di bandiere rosse". L'intesa firmata nella tarda serata del 5 febbraio a Stoccarda con l'associazione dei datori di lavoro Südwestmetall, farà da apripista ai negoziati che si svilupperanno negli altri Länder tedeschi, riguardando complessivamente in tutta la Germania 3,9 milioni di occupati nei diversi settori dell'industria metalmeccanica ed elettrica. La contrattazione di tutti i lander interessa circa il 35% di essi, il tema sarà vedere la capacità di contaminazione della contrattazione aziendale e dei regolamenti unilaterali.

**Il presidente di IG Metall, Jörg Hofmann**, ha sintetizzato il positivo risultato contrattuale affermando: "i lavoratori ottengono un significativo aumento del loro reddito reale, ma anche più autodeterminazione nell'orario di lavoro. La flessibilità non è più un privilegio del datore di lavoro". E, in effetti, questo rinnovo contrattuale segna una discontinuità. Ci piaccia o no. Dopo anni di pragmatismo, ragionevolezza e moderazione salariale dettate dalla crisi economico-finanziaria, la IG Metall (il più grande sindacato al mondo con 2 milioni e 260 mila iscritti) ha innestato la quarta. Non perché abbia radicalizzato la propria linea, abiurando il recente passato. Ma per un cambio di fase e di prospettiva economica. La priorità per anni, anche nella stabile Germania, è stata la difesa e la creazione di lavoro. Anche a costo di accordi di concessione e di contenimento delle richieste contrattuali. Al punto che il Financial Time nel novembre del 2016 evidenziava, con un grafico illuminante, come le retribuzioni in Germania non erano riuscite ad aumentare di pari passo con la produttività del lavoro, dando - in questo modo - alle imprese tedesche un vantaggio rispetto alla concorrenza estera.

**La forbice tra incrementi della produttività oraria** del lavoro e salari reali ha cominciato a ridursi (come il grafico dimostra) solo dai rinnovi contrattuali del 2014. Per IG Metall era giunto il momento che i lavoratori tedeschi recuperassero la loro parte di ricchezza che, in questi anni, hanno contribuito a generare. Con una fase economica in piena espansione, con il portafoglio ordini delle aziende pieno e profitti da record non era del tutto irragionevole la rivendicazione di un aumento salariale del 6,0 per cento per 12 mesi in presenza di un'inflazione tra 1,7-1,8 per cento (tenuto conto che in Germania esiste un unico livello di contrattazione collettiva).

**L'accordo raggiunto prevede un aumento dei minimi** retributivi del 4,3 per cento a partire da aprile 2018 (i primi tre mesi dell'anno sono coperti da una tantum di 100 euro). Nel 2019 saranno erogati due importi annui: uno del valore di 400 euro uguali per tutti e uno pari al 27,5 per cento del salario mensile percepito. Nel 2020 queste erogazioni saranno consolidate nei minimi retributivi. La scadenza del contratto al 31 marzo 2020 va incontro alla richiesta dei rappresentanti degli industriali che chiedevano una vigenza contrattuale di 27 mesi. Per quanto riguarda l'autodeterminazione dell'orario di lavoro e la riconciliazione tra lavoro e vita privata, l'accordo introduce importanti novità a partire dal 2019. È riconosciuto il diritto soggettivo del singolo lavoratore di ridurre l'orario di lavoro (con riduzione parziale del salario) fino a 28 ore settimanali per un minimo di sei e un massimo di 24 mesi. Dopo la scadenza del periodo concordato, potranno decidere di tornare a orario pieno. I lavoratori che devono prendersi cura dei figli (fino ai 14 anni d'età) o dei familiari anziani, oppure lavorano in turni o in attività usuranti, sempre dal 2019, potranno scegliere anziché il sussidio supplementare concordato ulteriori otto giorni di riposo, di cui due sono pagati dal datore di lavoro. La perdita di salario per chi riduce il proprio orario è pertanto solo parzialmente compensata. È interessante notare quanto anche che gli apprendisti di primo livello in alternanza scuola lavoro siano destinatari di una parte degli aumenti salariali, certo un sistema con molte più ore in fabbrica che a scuola e molto diverso da quello italiano, ma vale la pena per ricordare le polemiche degli studenti italiani che dicevano "non siamo operai". Nella Berufsausbildung (l'apprendistato) azienda e Stato investono molti soldi per la crescita del giovane. Almeno per il 25% dell'orario settimanale di 40 ore, si frequenta la scuola professionale statale (con materie professionali, tedesco, educazione civica, inglese) e in azienda il Meister insegna il mestiere. Secondo professione l'Auszubildender (cioè la persona da formare) segue fino al 50% in aula o in laboratorio. Questo spiega perché la retribuzione vera e propria in Germania arriva dopo la conclusione dell'apprendistato, quando si fa un bel salto arrivando ad una busta paga dignitosa.

**Con questo risultato innovativo, la IG Metall** ha riportato la qualità della vita al centro della contrattazione collettiva. L'accordo crea un precedente molto importante per la prospettiva di una maggiore autodeterminazione dell'orario di lavoro - nella fase di sviluppo di Industry 4.0 - da parte dei lavoratori a fronte dei risultati di produttività dell'impresa tedesca. In Italia con la l.104/92 in Italia l'orario scende a 35 ore e a 32 con i permessi annui retribuiti ma solo in condizione di comprovata infermità di un familiare. In Germania acquisiscono un riconoscimento per la cura di bambini anziani più ampio e meno filtrato da usi e abusi tipici del nostro paese.

**Un passo in avanti nella "libertà d'orario"** che come Fim sosteniamo da tempo e che oggi vede nella tecnologia un grande alleato. Fino ad oggi, da ciò dipende la

connotazione negativa del termine flessibilità, specie nel nostro paese, troppi nuovi modelli organizzativi hanno esercitato nei confronti dei lavoratori una pressione verso una maggiore flessibilità passiva ed estensione della prestazione lavorativa nell'arco della giornata. Finora, ciò ha solo avvantaggiato le aziende, spesso a scapito della vita dei lavoratori. Ora si aprono nuovi spazi per tutti.

**Prima dei facili slogan che discendono da errate comparazioni** e traduzioni, bisogna, però, aver chiaro che in Germania, a differenza dell'Italia, esiste un solo livello contrattuale. Il contratto collettivo, di cui stiamo parlando, si rinnova a livello dei singoli Land, scegliendone uno come pilota (generalmente dove il sindacato è più forte), estendendolo con alcune specificità agli altri Länder. Il contratto collettivo di settore in Germania (anche nei settori industriali) ha ridotto notevolmente il suo grado di copertura. In alternativa diversi grandi gruppi (come la Volkswagen) contrattano solo a livello aziendale e, sempre più imprese (specie di piccole e medie dimensioni) applicano la clausola di uscita dai contratti collettivi firmati dalla Confindustria tedesca per applicare regolamenti aziendali unilaterali, talvolta con il consenso informale dei rappresentanti dei lavoratori in azienda. In ultima istanza, solo da alcuni anni in Germania, si applica il salario minimo legale, il cui valore attuale è di 8,5 euro per ora lavorata che copre solo settori o lavori "poveri". Il tasso di copertura (numero di lavoratori interessati) della contrattazione è sceso in Germania negli ultimi 15 anni dal 90% al 35% circa.

**Non solo, in alcune aree della Germania Est** non è di 35 ore ma è oltre le 40 e sarà interessante vedere se scenderà da quelle soglie. Due anni fa, qualche incompetente gridava, facciamo come in Francia dove non è finita proprio bene, gli stessi gridano facciamo come in Germania, da dove dobbiamo importare la partecipazione dei lavoratori e la sfida che questa intesa pone sulla conciliazione vita lavoro. Qui come li perde il sindacalismo ideologico che pensa di applicare vecchi slogan e vecchie retoriche in un mondo che cambia rapidamente. Per questi motivi, qualsiasi comparazione tra le rivendicazioni contrattuali nei diversi paesi in Europa deve essere contestualizzata ai diversi sistemi di relazioni industriali, livelli di produttività dei settori, taglia dimensionale media delle imprese ecc. Allo stesso modo le campagne "contro il decentramento contrattuale" di alcuni sindacati europei riflettono, in quei contesti, l'assenza di contrattazione aziendale, e il rischio di una restrizione di fatto degli spazi contrattuali. Il modello contrattuale italiano nell'industria metalmeccanica, come scaturito dal rinnovo del CCNL con Federmeccanica il 26 novembre 2016, il quale prevede un contratto collettivo nazionale che fissa la cornice di garanzia e offre spazio alla contrattazione aziendale o territoriale o di rete, può diventare un buon equilibrio. I contratti collettivi nazionali con le garanzie minime sul piano economico e normativo, arrivano a tutti, mentre la contrattazione di prossimità riesce ad intercettare meglio l'eterogeneità dello stato di

salute (e delle taglie dimensionali) delle diverse imprese. La lezione che emerge dalla vertenza tedesca di IG Metall è, quindi, la loro grande concretezza nell'aggiustare il tiro, verso l'alto o in difesa, secondo le condizioni di salute delle imprese. Da molti più anni di noi l'IG Metall ha abbandonato l'idea – tutta simbolica e perdente – del salario variabile indipendente, che in Italia resta forte solo tra i top manager. Quello che è certo, è che le produzioni Industry 4.0 saranno sempre più “sartoriali” e contratti troppo lontani dalla fabbrica saranno del tutto inefficaci a intercettare i profitti e nel dar forza al potere del lavoro e intelligenza e sostenibilità alle relazioni industriali. E' ora di puntare anche in Italia ad una via alta per le sfide di produttività che contempra l'investimento sulla persona in termini professionali e di ruolo ma anche di maggiori spazi di conciliazione con la sua vita. Le altre ricette fordiste, fino ad oggi sono state inefficaci anche per gli obiettivi aziendali. La tecnologia, se vogliamo, è un grande ad andare avanti e oltre.

Marco Bentivogli  
Segretario Generale Fim Cisl  
8 febbraio 2018 | 15:28  
© RIPRODUZIONE RISERVATA