

“E' finita la lotta di classe”

Tommaso Santino

Con questo auspicio governo e padronato, coadiuvati dalla Compagnia delle Opere, associazione imprenditoriale italiana d'ispirazione cattolica, direttamente legata al movimento Comunione e Liberazione e dalla CISL, si apprestano all'ulteriore battaglia contro le ultime garanzie rimaste al movimento delle lavoratrici e dei lavoratori*

Mercoledì 20 marzo alle ore 21 a Milano si è tenuto l'incontro, dal titolo sopramenzionato, organizzato da “*Tempi*”, rivista di riferimento di Comunione e Liberazione e Compagnia delle Opere (CdO), per la presentazione e dibattito sulla proposta di legge per la regolamentazione e promozione della partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese proposta dalla CISL, con la partecipazione di Lorenzo Malagola, deputato di Fratelli d'Italia, Andrea Dellabianca, presidente nazionale della CdO, Giorgio Vittadini, presidente della Fondazione per la Sussidiarietà, oltre che fondamentale organizzatore della kermesse estiva del “*Meeting di Rimini*”, appuntamento annuale di Comunione e Liberazione.

Abbiamo già affrontato e stigmatizzato nelle nostre pagine l'iniziativa della CISL e della raccolta di firme per la proposta di legge di iniziativa popolare intitolata “*Partecipazione al Lavoro*” (1) culminata a novembre dello scorso anno con il deposito alla Camera di quasi 400 mila firme, proposta poi fatta propria anche dalla attuale maggioranza governativa con un progetto analogo firmato dai capigruppo di Fratelli d'Italia, Forza Italia e Noi Moderati.

In questa proposta di legge in sostanza si presuppone di dare piena applicazione all'articolo 46 della Costituzione che formalmente sancisce il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende ed all'introduzione di meccanismi promozionali e incentivanti che convincano le imprese a scommettere volontariamente sul confronto con i dipendenti e sulla loro collaborazione per una maggiore competitività dell'impresa stessa, offrendo loro la possibilità di esprimersi sulle scelte strategiche e di gestione, di contribuire al miglioramento di prodotti e

dei processi e quindi di condividere anche i risultati economici, prevedendo una partecipazione economica e finanziaria da parte dei lavoratori nelle aziende.

Una strategia esplicitamente e dichiaratamente interclassista, tutta interna e subalterna al sistema economico mercantile e liberista, che ci faceva arrivare a scrivere: “*come si vede l'arretramento è sostanziale ed è figlio di quella cecità dell'analisi della società che si ostina a non riconoscere l'inevitabile contrapposizione di interessi fra le classi: padroni e masse lavoratrici*”. (2)

Una presunta cecità che nella realtà è voglia di rivincita se non proprio di revanscismo di gruppi di potere economico e finanziario, con tutti i suoi collaterali apparati governativi, sindacali, culturali ed ideologici, nei confronti di una classe lavoratrice che periodicamente e soprattutto testardamente riafferma i suoi interessi di classe inevitabilmente contrapposti al padronato ed ai governi.

A fronte di un tale e sempre più esplicito attacco alle rivendicazioni di affrancamento del movimento dei lavoratori, ed alla vastità della battaglia ideologica e culturale che le classi possidenti costantemente brandiscono contro la nostra classe, nel presunto schieramento progressista ancora si balbetta su “*campi larghi*” con alterne vicende legate alle manie di potere e di leadership di personaggi che vanno da Renzi a Fratoianni, passando per Conte e Schlein e dove la chiarezza e l'evidenza dello scontro di classe in atto è costantemente ottenebrato se non ideologicamente rifiutato, al pari della controparte padronale e governativa.

Ma ciò che vogliamo prendere in considerazione con queste note sono alcuni aspetti, per noi salienti e significativi della condizione la-

vorativa, a cui nessuna coalizione alternativa, ne organizzazione sindacale, compreso la CGIL, da risposte concrete.

L'ipotesi di nuovo contratto dei meccanici 2024/2027 che la categoria sta discutendo proprio in questi giorni pur richiedendo una cifra che all'apparenza può sembrare finalmente significativa, essendo 280 euro la richiesta di aumento nel triennio, in realtà arriva dopo due contratti, quello del 2016/2019 e quello rinnovato nel 2020 che scadrà giugno di quest'anno 2024 con scarsi recuperi salariali e che pur con la clausola di salvaguardia, che prevede l'adeguamento degli importi degli aumenti concordati, qualora l'indice “*IPCA al netto degli energetici importati*” producesse incrementi superiori, non sono stati all'altezza di recupero dell'inflazione reale.

Questo meccanismo ha infatti determinato aumenti relativamente alti nel 2023 e forse a giugno 2024, dovuti all'impennata dell'inflazione nel 2022, a fronte di aumenti del tutto inconsistenti negli anni precedenti: 44,75 euro in 4 anni, tra il 2017 e il 2020.

Ma non solo. La revisione della nuova scala classificatoria, attuata nel contratto precedente che ha abolito i livelli introducendo le nuove aree e le così dette “*soft skill*”, cioè le abilità personali per i passaggi di livello, rende sempre più discrezionale il passaggio di livello da aria ad aria e quindi meno certi gli aumenti dei livelli salariali, indeboliti oltremodo dalla oramai consuetudine sindacale di penalizzare e congelare gli scatti di anzianità.

Ma l'aspetto più problematico rappresenta la richiesta di riduzione d'orario che ancora una volta viene lessicalmente riconfermata come generico obiettivo, ma mai indican-



do una temporalità precisa ed soprattutto non rivendicando una riduzione effettiva degli orari giornalieri.

L'eventuale riduzione d'orario è infatti direttamente collegata all'aumento della produttività e della competitività oltre che ad una generica e progressiva richiesta di sperimentazione a cui si associa il classico uso di fondi precedentemente stanziati in ammortizzatori sociali. Nel capoverso dell'ipotesi contrattuale alla voce riduzione d'orario si legge testualmente:

“L'obiettivo principale è garantire l'occupazione aumentando la produttività e la competitività grazie agli investimenti tecnologici di prodotto e di processo, attuando forme di riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

Chiediamo una riduzione dell'orario di lavoro che implementi quanto già previsto per il lavoro a turni e che si applichi anche in settori/aziende coinvolti in processi di transizione, riorganizzazione o crisi e di consistente riqualificazione professionale. Chiediamo che si avvii una fase di sperimentazione contrattuale con l'obiettivo di raggiungere progressivamente una riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali, facendo salve le intese aziendali esistenti.

Al termine della fase di sperimentazione le parti si impegnano a valutare, modificare, implementare ed estendere nei settori e/o nell'industria metalmeccanica e delle installazioni la riduzione oraria stabilita. Le Parti si impegnano a coinvolgere il governo per individuare un idoneo ed efficace strumento legislativo che favorisca la riduzione contrattuale dell'orario di lavoro anche attraverso le risorse oggi impegnate in ammortizzatori sociali, anche per favorire un sostegno alla formazione” (3)

Inoltre pare poco credibile se non impossibile rivendicare una effettiva riduzione d'orario se non si recu-

pera il controllo effettivo sugli straordinari, quelli che le direzioni aziendali possono imporre senza alcuna interlocuzione con le

stesse RSU e che possono arrivare fino a 120 ore complessive, colpevolmente accettate nel vecchio contratto del 2016, quello in cui alla guida della FIOM vi era l'attuale segretario nazionale.

Così come la richiesta di maggiore il contributo mensile a carico aziendale di 4 euro a dipendente, finalizzato a sviluppare prestazioni di carattere integrativo e mutualistico erogate dal Fondo sanitario, e l'aumento dell'importo da 200 a 250 euro annui per il welfare integrativo, con la possibile richiesta di conversione del Pdr (Premio di risultato) in ulteriore welfare integrativo, testimoniano che la posizione e riflessione sull'attacco alla sanità pubblica, contrastato formalmente dalla stessa organizzazione, in particolare dal sindacato pensionati SPI CGIL, subisce una sorta di dissociazione schizofrenica quando si declina nelle singole realtà produttive di categoria.

Dovrebbe oramai essere chiaro ai più che tutte queste somme contrattate ed ottenute per i vari “benefit” in quanto somme defiscalizzate oltre ad essere profittevoli per il padronato, nei fatti determinano meno introiti per la stessa sanità pubblica, ripristinando un meccanismo simile alle vecchie mutue, quelle precedenti alla riforma del sistema sanitario nazionale del 1978, minando la sua universalità e portando inevitabilmente il sistema sanitario pubblico alla sua privatizzazione.

Analoghi ragionamenti valgono per la proposta di legge presentata dal M5Stelle sulla riduzione del tempo di lavoro, presentata il 15 marzo 2023 e arrivata in Commissione Lavoro alla Camera che ha come primo firmatario il leader Conte.

Anche in questa proposta l'indicazione è quella di ridurre in “via sperimentale” l'orario di lavoro da 40 a 32 ore a parità di retribuzione, arrivando alla settimana lavorativa di 4 giornate, sull'esempio di sperimentazioni, già svol-

te o in fase di svolgimento in vari paesi europei e nel nostro stesso paese.

Esperimenti in tal senso sono stati realizzati infatti in Spagna, Gran Bretagna e in Belgio, ed ulteriori sperimentazioni su stanno svolgendo in Francia, in Germania, nei Paesi Bassi, in Danimarca, in Norvegia e in Svizzera.

Nella presentazione della proposta di legge si ricorda che attualmente “alcuni contratti aziendali, in Italia e non soltanto, stanno già prevedendo la possibilità di articolare la prestazione lavorativa su soli quattro giorni settimanali:” (4) indicando che a carico dei datori di lavoro che volessero aderire a questa sperimentazione “sia concesso l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assicurativi a loro carico, nel limite massimo di 8.000 euro su base annua, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.

Lo stesso esonero “è altresì concesso, anche in via cumulativa rispetto ad altri e diversi benefici, ai datori di lavoro che procedano a nuove assunzioni correlate alla riduzione dell'orario di lavoro”.

A tale riguardo, la proposta di legge, stabilendo “un limite massimo di spesa pari a 250 milioni di euro per ciascuno degli anni 2024, 2025 e 2026”, incarica l'Istituto nazionale della previdenza sociale di monitorare l'andamento della spesa prevedendo che, “qualora emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del predetto limite, l'Istituto non prenda in considerazione ulteriori domande”. (5)

Su questa sperimentazione della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario arriva anche il consenso della segretaria del Partito Democratico, Elly Schlein la quale afferma: “Noi facciamo una proposta molto semplice: allarghiamo il Fondo nuove competenze - cofinanziato dal Fondo sociale europeo - introducendo anche la sperimentazione della riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario. Scomettiamo sul modello della contrattazione collettiva tra imprese e sindacati per incentivare la settimana corta “ “Un fondo che aiuti chi stipula contratti per la riduzione del-

l'orario di lavoro attraverso un esonero contributivo del 30 per cento dei contributi previdenziali che si allarga al 40 per le prestazioni lavorative usuranti e gravose".(6)

Come si vede anche in queste ulteriori proposte non viene richiesta e declinata una riduzione effettiva del tempo di lavoro giornaliero a parità di paga, unico obiettivo reale per affrancare i lavoratori dallo sfruttamento del loro tempo di vita e conseguentemente ottenere effettive e maggiori possibilità di lavoro sia per le nuove generazioni che per le donne.

Nelle realtà produttive che in Italia già stanno sperimentando la settimana lavorativa di 4 giornate come l'Istituto Bancario Intesa Sanpaolo l'orario di lavoro giornaliero non è affatto diminuito, ma concretamente si lavora un ora in più tutti e quattro giorni, cioè 9 ore invece che le 7 e mezzo giornaliere previste.

Inoltre i dipendenti che vogliono usufruire della settimana corta, possono "individualmente accedere a queste modalità" ma solo se ciò è compatibile "con le esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali". E quindi, di fatto, il lavoratore deve vedere ogni sua richiesta di settimana corta approvata dal proprio responsabile, lasciando a quest'ultimo una grande discrezionalità.

Ad oggi, sono infatti circa 17mila i lavoratori che hanno inoltrato la richiesta di svolgere l'orario su 4 giornate dei circa 100mila effettivi del gruppo Intesa Sanpaolo e non si hanno ancora dati certi su quanti effettivamente svolgono un tale orario. Così come in Luxottica, dove le riduzioni d'orario sono anche qui volontarie, ma hanno comportato una riduzione delle giornate di ferie disponibili durante tutto l'anno, esattamente 5 giornate di permessi retribuiti, oppure nell'industria Lamborghini, sito industriale unico e di eccellenza con 1900 lavoratori. Tutte queste realtà economiche e produttive sono altamente competitive in mercati oligopolistici come Intesa Sanpaolo o in Luxottica di fatto la più grande produttrice mondiale di montature per occhiali da vista e da sole, oppure settori eco-

nomici e produttivi di nicchia e di fascia alta dell' "automotive" come Lamborghini, saldamente controllata dal 1988 dalla consociata Audi società facente parte del Gruppo Volkswagen.

Continuare a non impostare quindi una battaglia generalizzata per la riduzione d'orario a parità di paga, ma legare una futura riduzione d'orario ad una sperimentazione aziendale per lo più evanescente e non possibile nella stragrande maggioranza delle realtà produttive ed industriali, in particolare nella miriade di aziende della piccola e media industria, legando per di più eventuali riduzioni discrezionali ad ulteriori incentivi e sgravi fiscali per il padronato, significa frammentare oltre modo il tessuto solidaristico complessivo della classe lavoratrice, già profondamente logorata dalla scarsità di offerta di lavoro e dalle innumerevoli e diverse condizioni normative e salariali esistenti. Migliori condizioni salariali, normative e di orario che si possono ottenere in singoli casi o singole realtà produttive, se non generalizzate sono inesorabilmente destinate ad essere riassorbite a secondo delle diverse vicissitudini del mercato capitalistico.

Note:

(1) il CANTIERE "Tra una brutta copia e l'originale alla fine si sceglie sempre l'originale" n°18 giugno 2023

(2) Idem

(3) ipotesi di piattaforma per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro industria metalmeccanica e dell'installazione di impianti | 1° luglio 2024/30 giugno 2027 | FIOM CGIL FIM CISL UIL UILM

(4) Atti parlamentari — 1 — camera dei deputati xix legislatura — disegni di legge e relazioni — documenti camera dei deputati "proposta di legge d'iniziativa dei deputati Conte, Carotenuto, Aiello, Barzotti, Tucci"

Disposizioni sperimentali concernenti la riduzione dell'orario di lavoro mediante accordi definiti nell'ambito della contrattazione collettiva. Presentata il 15 marzo 2023

(5) Idem

(6) Il Sole 24 Ore "Lavoro, Conte rilancia proposta di legge per la settimana corta. Da 40 a 32 ore a parità di stipendio" di Andrea Gagliardi 22 febbraio 2024

* La Compagnia delle opere (CDO) è un'associazione imprenditoriale italiana d'ispirazione cattolica, direttamente legata al movimento Comunione e Liberazione. È presente principalmente in Italia con 40 sedi, affiancate da 16 estere ed associa circa 36.000 imprese, per maggioranza piccole e medie aziende, e circa 1000 organizzazioni non profit, fra cui opere caritative ed enti culturali.

 	
<h1>È finita la lotta di classe</h1>	
<p>La proposta di legge sulla partecipazione dei lavoratori nella gestione delle imprese</p>	
<p>Mercoledì 20 MARZO ore 21</p> <p>Auditorium Galdus Via Pompeo Leoni 2, Milano</p> <p>info: redazione@tempi.it</p>	<p>Intervengono</p> <p>Luigi Sbarra segretario generale Cisl</p> <p>Andrea Dellabianca presidente nazionale Compagnia delle Opere</p> <p>Lorenzo Malagola deputato FdI, membro della commissione Lavoro della Camera</p> <p>Giorgio Vittadini presidente della Fondazione per la Sussidiarietà</p> <hr/> <p>Moderatore</p> <p>Emanuele Boffi direttore di Tempi</p> <p>Con il patrocinio di </p>

<https://www.tempi.it/finita-la-lotta-di-classe-video-incontro-cisl-sbarra-cdo/>