

2024, l'anno della contrattazione

● salto.bz/de/article/29022024/2024-lanno-della-contrattazione

Wirtschaft | Contrattazione

Sulla scia dei sindacati tedeschi, con l'anno nuovo anche quelli italiani hanno intenzione di tornare all'attacco per i diritti dei lavoratori. Si comincia dal settore metalmeccanico con richieste di aumenti salariali e riduzioni orarie



von AFI IPL

29.02.2024

Hinweis: Dies ist ein Partner-Artikel und spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der SALTO-Redaktion wider.



Foto: Gerd Altmann - Pixabay

È stato un quadriennio difficile quello vissuto dai lavoratori: la **pandemia** prima e le **crisi internazionali** poi hanno infatti portato a una **crisi economica** derivante in particolare dal **folle aumento dei prezzi delle materie prime** e dall'**inflazione**.

Ciò ha chiaramente eroso il potere d'acquisto, ma negli ultimi mesi i **sindacati italiani** hanno ripreso con grande convinzione la propria opera di **contrattazione** e, a breve, almeno nel **settore metalmeccanico** dovrebbero vedersi i primi benefici.

A dare una spinta in tal senso potrebbe essere stata anche la **Germania** o, per meglio dire, i sindacati tedeschi, per il quale **il 2023 è stato ricco di traguardi** che si punta a replicare anche nel 2024.

SALARI TEDESCHI IN AUMENTO

Come detto, il 2023 è stato un anno di fuoco ma anche molto soddisfacente per i sindacati della Germania. La **DGB**, l'organizzazione-ombrello di alcune delle maggiori sigle tedesche, grazie anche al massiccio ricorso allo sciopero ha infatti **raggiunto l'accordo per nuovi contratti collettivi che porteranno benefici a circa 6,3 milioni di lavoratori**, con un **aumento medio degli stipendi che si aggira attorno al 5,5%**, più del doppio rispetto all'anno precedente.

Nel frattempo, inoltre, **per altri 9,2 milioni di dipendenti sono entrati in vigore gli aumenti salariali previsti dai contratti collettivi già concordati nel 2022 o in precedenza**.

A beneficiare di tutto ciò sono stati settori importanti quali l'**industria chimica**, **metallurgica** ed **elettrica**, ma anche quelli tradizionalmente a basso reddito come per esempio **agricoltura** e l'**alberghiero**. Questi hanno infatti ricevuto un grande aiuto dal **salario minimo legale fissato a 12 euro**, con **aumenti che hanno toccato il 10%**.

Insieme ai **bonus una tantum ed esentasse** volti a compensare l'inflazione, ciò ha **quasi completamente assorbito gli aumenti dei prezzi dell'anno scorso**, ma ciò non basta: per controbilanciare la perdita di potere d'acquisto (quest'ultimo attualmente ben al di sotto degli anni pre-crisi) degli anni precedenti, i salari reali devono infatti ancora continuare a crescere e i sindacati, anche nel 2024, **sono pronti a dare battaglia** per i diritti dei lavoratori.

NON SOLO STIPENDI

Se è vero che le trattative in Germania si sono concentrate principalmente sull'aumento degli stipendi, ciò non significa che altre questioni non abbiano avuto rilevanza.

L'**orario di lavoro**, per esempio, è stato un tema importante per l'industria siderurgica, con l'**IG Metall** (il principale sindacato dei metalmeccanici tedesco) ha infatti chiesto una **riduzione della settimana lavorativa da 35 a 32 ore**, preferibilmente distribuita su **quattro giorni lavorativi** con una compensazione salariale completa, vale a dire **a parità di stipendio**.

In seguito è quindi stato concordato un **nuovo contratto collettivo sulla sicurezza sul lavoro**, il quale prevede opzioni di riduzione dell'orario di lavoro sia collettive che individuali.

L'ITALIA SULLA SCIA TEDESCA

In avvio di 2024, a dare un forte segnale di ripresa della contrattazione italiana sono stati i **sindacati del settore metalmeccanico**, il quale coinvolge **più di un milione e mezzo di lavoratori e trentamila aziende**, rappresentando **l'8% del Pil italiano, il 6,2% dell'occupazione e il 45% delle esportazioni del nostro Paese**.

Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil il **20 febbraio** scorso hanno infatti presentato una **piattaforma condivisa** per il rinnovo triennale del contratto che scadrà il prossimo 30 giugno. Il testo, già approvato dall'assemblea dei delegati delle tre organizzazioni, sarà sottoposto al referendum dei lavoratori ai primi di aprile.

Anche in questo caso, le sigle sindacali **non si sono concentrate solamente sui salari** (anche se chiaramente questi ultimi costituiscono una parte fondamentale all'interno delle proposte), ma hanno spaziato su **welfare, conciliazione vita-lavoro, formazione** e non solo.



Foto: Strandret - Freepik

LE RICHIESTE ECONOMICHE

La richiesta principale, ovviamente, riguarda gli **stipendi**. Per bilanciare l'erosione, i sindacati chiedono infatti **un aumento di 280 € al liv. C3 (ex-5°cat.) sul trattamento economico minimo**.

*“Si richiede – si legge inoltre sulla nota congiunta di Cgil, Cisl e Uil - d'incrementare a **700 €** l'importo annuo e di modificare i criteri di erogazione affinché sia realmente riconosciuto alle lavoratrici e ai lavoratori che dipendono da imprese che **non hanno in vigore un premio di risultato o analoghe voci retributive derivanti dalla contrattazione collettiva aziendale**, evitando che le lavoratrici e i lavoratori delle medesime aziende rimangano di fatto senza la copertura del secondo livello di contrattazione”.*

Oltre a questo, in ambito welfare si punta a un aumento dell'importo dei **“flexible benefits”** a **250 € annui** e un **contributo mensile a carico aziendale di 4 € a dipendente per il Fondo sanitario della categoria**.

ORARI DI LAVORO, CONCILIAZIONE E NON SOLO

Punto chiave della proposta è poi quello relativo alla **riduzione degli orari di lavoro a 35 ore** e la loro **rimodulazione** attraverso modalità di **lavoro agile e home office**, il tutto chiaramente a **parità di stipendio**.

Ciò, come dimostrato da altri esperimenti europei, favorisce infatti non solo **l'attrattività dei posti di lavoro** e una **migliore conciliazione tra la professione e la vita privata** (altro aspetto molto importante trattato nel documento), ma **aumenta anche la produttività**.

Oltre a ciò, i sindacati richiedono anche una **maggiore partecipazione aziendale**, un occhio di riguardo per la **formazione** (*“per rafforzare e acquisire le competenze professionali sia trasversali, linguistiche, digitali, tecniche o gestionali, che specialistiche, volte a favorire la crescita professionale”*) e la **lotta alla precarietà** (*“va confermato che il contratto a tempo indeterminato e di apprendistato rimangono le principali forme di assunzioni nei luoghi di lavoro”*).

Attenzione massima poi anche alle **politiche di genere**, sia in ambito di violenza che di *gender pay gap*, e ai **diritti e tutele per lavoratori stranieri e persone affette da disabilità e patologie gravi**.

Insomma, come affermato dagli stessi sindacati, si tratta di *“un contratto di tutte e di tutti, per tutte e per tutti, per mettere al centro la dignità del lavoro industriale”*.

L'IMPORTANZA DELLE RICHIESTE

Dal documento firmato **Fim-Cisl, Fiom-Cgil e Uilm-Uil**, oltre alle ovvie richieste economiche (necessarie dopo il vertiginoso aumento del costo della vita degli ultimi mesi), emerge dunque una **sempre maggiore importanza data alla rimodulazione degli orari e delle modalità di lavoro**.

“I cambiamenti epocali – scrivono infatti i sindacati - della transizione ecologica, digitale e tecnologica insieme ai processi di riorganizzazione e crisi necessitano di risposte inedite per gestire gli effetti occupazionali e per garantire, promuovere ed incrementare buona occupazione e conciliare la vita e il lavoro”.

Quanto ciò migliori le condizioni di lavoro e **riduca gli infortuni**, come dichiarato dall'Inail, è infatti ormai appurato ed è stato anche oggetto di **diversi studi** come quelli **EWCS sugli orari di lavoro e sulla conciliazione**, ricerche a cui anche l'**IPL | istituto Promozione Lavoratori** ha contribuito e che vi riportiamo tra le fonti dell'articolo.