

Il Sindacato che cambia

di Francesco Rotondi



Sono certamente in atto prove importanti di cambiamento per quel che attiene le relazioni industriali.

Molto probabilmente non sono le *"minacce"* politiche, non sono le critiche generiche, pertanto, inutili a spingere in questa direzione, bensì la *"forza del mondo che cambia"* e che obbliga a cambiare.

Per decenni abbiamo dovuto fare i conti con una realtà per certi versi *"comoda"*, una realtà pronta a risolvere i problemi del posto di lavoro e dei lavoratori, del mercato ricorrendo alla finanza pubblica: cassa integrazione spogliata totalmente della finalità che le è propria ed utilizzata, da una parte, per dare uno *"stipendio"* e, dall'altra, per evitare l'innalzamento del tasso di disoccupazione.

Di certo non per riqualificare le competenze, non per l'attesa di una ripresa imprenditoriale!

Indennità di mobilità, scivoli e scivoloni verso il *"pre"* ed il pensionamento; insomma, un esercito di inoccupati a carico della collettività senza che le Relazioni Sindacali dessero segni di vita, senza che gli attori ed i rappresentanti delle parti sociali dessero prova di esistenza e valore: c'è stata l'unica costante *"monetizzazione"* del posto di lavoro e del lavoro.

Difficile anche per il Sindacato cambiare pelle nel corso di questi *"facili"* anni, poiché la lotta per la formazione, la tutela dell'occupazione trovava ostacolo persino negli stessi lavoratori che avevano il miraggio di: (i) indennità senza dover lavorare (ii) maturazione figurativa dei contributi previdenziali (iii) possibilità di lavorare diversamente con contratti *"paralegali"*... !

Oggi le cose stanno cambiando, la legislazione che ha riformato gli ammortizzatori sociali e la NASPI porta con sé la necessità di ripensare alla strategia negoziale del Sindacato e ha dato il via a tutta una serie di accordi che ci forniscono la prova dell'esistenza del Sindacato e della possibilità che la *"Relazione"* con esso sia portatrice di innovazione nel perseguire gli obiettivi dei lavoratori e dell'impresa.

Complice di questo cambiamento sono anche le rinnovate attenzioni per il *"welfare"*, per il *"lavoro agile"*, situazioni che necessitano di un coinvolgimento delle parti sociali e che danno un respiro positivo.

Il risultato è che in molti casi si è potuto registrare un modello di accordo sindacale volto a gestire gli esuberanti con attenzione non al numero di mensilità incentivanti, bensì al recupero solidale

dell'occupazione mediante l'applicazione del "*lavorare meno, lavorare tutti*", ma traducendo lo "*slogan*" in applicazione concreta andando a soddisfare il punto che ha permesso alle aziende di poterlo applicare: la correlata diminuzione della retribuzione!

Il Sindacato cambia se cambiano i fattori e soprattutto se muta il contesto culturale, e ciò deve metterci in guardia dai ipertimesici.

Avv. Francesco Rotondi, Founding Partner, Lablaw Studio Legale