

**RAPPORTO
STUDI LEGALI**

[GLI ACCORDI]

“Usiamo i contratti collettivi per assicurare qualità all'organizzazione del lavoro”

MARIO FUSANI: “FUORVIANTE LA POLEMICA CONTRO IL COLOSSO DELLO SHOPPING ONLINE. OCCORRE FAR LEVA SUI PATTI DI PRIMO E SECONDO LIVELLO PER MIGLIORARE LE CONDIZIONI DEI DIPENDENTI E LA COMPETITIVITÀ DELLE IMPRESE”

Milano

Lo strumento del contratto collettivo è essenziale per spingere dal basso verso l'alto il livello della qualità e della produttività. Mario Fusani, avvocato giuslavorista e partner dello studio Legale GF Legal Stp, considera la polemica sul caso Amazon “fuorviante”, perché non entra nel merito del vero problema che tiene in scacco il nostro Paese: cioè, l'organizzazione del lavoro in azienda, il rapporto tra impresa-sindacati, la formazione, la condizione salariale e il livello partecipativo dei lavoratori alla vita dell'impresa.

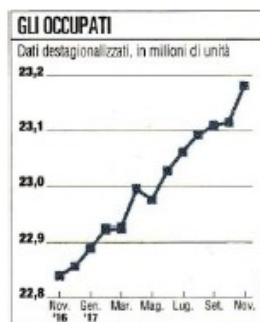
È qui, secondo l'esperto, che si gioca la competitività di un Paese. La “ricetta” vincente? «Partire con un contratto collettivo base, adattabile attraverso un contratto aziendale ad ogni singola realtà produttiva. Così Fca è riuscita ad essere competitiva in Italia e nel mondo — risponde Fusani — Ed è questa la strada da seguire, e non alzare polveroni mediatici sul bracciale elettronico di Amazon se poi le condizioni generali dei lavoratori italiani sono molto più basse dei loro colleghi tedeschi». Un Paese, quello teutonico, che dovrebbe essere preso a modello perché lì i lavoratori partecipano alle decisioni delle società attraverso due organi: il Betriebsrat, il consiglio di fabbrica, e l'Aufsichtsrat, l'equivalente del consiglio di sorveglianza.

Il primo viene eletto dai lavoratori nei singoli luoghi di lavoro ed è formato inte-

ramente di dipendenti. Il secondo è un organo aziendale inserito nella struttura centrale. Il consiglio di sorveglianza è composto per metà da rappresentanti della proprietà e per metà da rappresentanti dei lavoratori. «Lo si trova nelle società con più di 500 dipendenti, ossia nelle medie e grandi imprese tedesche — sottolinea l'avvocato — Ed è considerato il cane da guardia, il padrone che vigila sull'azienda. La sua costituzione dipende in larga misura dal grado di sindacalizzazione dell'azienda. Inoltre, il suo funzionamento varia tra piccole e grandi aziende. Il regolamento di base, tuttavia, è sempre lo stesso. La condizione indispensabile per le trattative è che il datore di lavoro creda nel principio della consensualità come fattore di crescita per la sua azienda».

Non c'è solo il modello tedesco, anche quello francese — secondo Fusani — è più avanti del nostro. Con la riforma Macron infatti, i contratti di lavoro potranno essere negoziati a livello aziendale, non soltanto a livello nazionale. «Significa che le singole imprese potranno contrattare con i lavoratori alcuni dettagli del loro contratto — spiega l'avvocato — La contrattazione nazionale non sarà abbandonata del tutto, ma le singole imprese potranno derogare in parte ai contratti nazionali, anche se non è ancora chiaro in quale misura».

Non solo, le imprese con meno di 50 dipendenti avranno meno regole perché viene prevista la possibilità di negoziare gli accordi senza i sindacati e si abbassano le indennità per chi è licenziato senza giusta causa. «Dal primo maggio 2018, inoltre, saranno validi solo gli accordi aziendali adottati da sindacati che rappresentino almeno il 50% degli addetti», conclude Fusani. (v.d.c.)



Mario Fusani, avvocato giuslavorista e partner dello studio Legale GF Legal Stp, considera la polemica sul caso Amazon “fuorviante” rispetto alla necessità di migliorare i patti collettivi