Electrolux: tagli, chiusure e sacrifici per quale futuro?

Chiusura di stabilimenti, soppressione dei premi aziendali, riduzione dell'orario di lavoro sono termini sempre più diffusi e attuali all'interno del nostro linguaggio legato all'andamento del mercato del lavoro nazionale. A partire dalle grandi multinazionali (quali l'Electrolux), fino ad arrivare alle piccole e medie imprese (manifesto del nostro sistema produttivo) sempre più spesso gli imprenditori italiani (o meno) sono costretti a ricorrere a tali espedienti per far fronte ad un mercato del lavoro, sempre più condizionato dall'aumento della pressione fiscale, che non lascia altre soluzioni se non quelle legate alla delocalizzazione (nelle grandi aziende), piuttosto che la chiusura definitiva nelle piccole realtà territoriali.

Manifesto di tale situazione, e di attualità negli ultimi giorni, il caso Electrolux dimostra più che in altri casi l'insostenibile situazione in cui versa il nostro mercato del lavoro. I grandi Gruppi internazionali, infatti, , dopo essersi affacciati, ormai molti anni fa, all'interno del nostro tessuto produttivo al fine di carpire quel know how necessario per affrontare in modo competitivo la pressante concorrenza dei mercati, ora si ritrovano a dover gestire un costo del lavoro , in ambito nazionale, talmente alto da risultare assolutamente insostenibile e non concorrenziale.

Tornando al caso Electrolux, il gruppo svedese negli ultimi giorni ha presentato un piano industriale basato su tagli del salario, riduzione dell'orario di lavoro con applicazione di contratti di solidarietà, interventi sulla contrattazione di secondo livello, congelamento triennale degli incrementi previsti dal CCNL e degli scatti di anzianità, nonché una paventata chiusura dello stabilimento di Porcia (PN). L'aspetto più allarmante riguarda, di certo, la possibile chiusura dello storico sito pordenonese (acquisito dal Gruppo Zanussi nel lontano 1984), anche se l'Azienda si è immediatamente premurata di smentire le voci trapelate dal vertice fiume tenutosi a Mestre (nonostante allo stato attuale non sia stato presentato alcun piano per tale stabilimento).

In tale senso, dunque, appaiono assolutamente opportune le immediate prese di posizioni delle istituzioni nazionali e regionali contro una soluzione che comporterebbe l'esubero di circa 1100 lavoratori, con le devastanti conseguenze che ne deriverebbero a livello gestionale e soprattutto sociale. Il secondo aspetto affrontato dal gruppo svedese prevede quali misure necessarie per mantenere una produzione nazionale competitiva, o quantomeno sostenibile, una riduzione del salario netto pari all'8%. Anche da questo punto di vista

occorre osservare criticamente come la presunzione di una riduzione media di 130 € mensili di paga a lavoratore comporterebbe una ulteriore difficoltà di non poco conto da affrontare da parte dalle famiglie, alla luce del costante aumento del costo della vita. Tale riduzione è legata, altresì, alla sospensione dei c.d. premi aziendali, cioè quella parte di retribuzione variabile determinata dalle aziende tramite la contrattazione di secondo livello.

L'Azienda, in tal senso, è orientata verso una riduzione pressoché totale dell'istituto retributivo, con conseguenze economiche che secondo CGIL-CISL-UIL potrebbero comportare un ammanco annuo per lavoratore nell'ordine dei 2700 €. Gli aspetti, infine, concernenti la riduzione dell'orario di lavoro dalle 8 delle 6 ore tramite l'applicazione dei contratti di solidarietà costituiscono altro aspetto piuttosto controverso. I contratti di solidarietà, dunque, prevedono una diminuzione dell'orario di lavoro esteso all'intera forza aziendale, al fine di prevenire eventuali necessari esuberi. Al riguardo appare evidente la volontà aziendale di riformare il modello produttivo verso un sistema fondato sulle 6 ore lavorative, cosa che comporterebbe una drastica ridimensione della retribuzione (secondo i sindacati, unita alle riduzione salariali, nell'ordine dei 300-400 €).

Detto del piano proposto dalla corporate svedese, è quanto mai necessario fare delle riflessioni al riguardo. Partendo dagli aspetti concernenti la riduzione del salario nonché l'eliminazione del premio di risultato legato alla produttività, appare assolutamente singolare e per certi versi irricevibile la proposta aziendale di portare ad un tale sacrificio i lavoratori, anche alla luce della pressione fiscale sempre più asfissiante in Italia. Se l'idea svedese, infatti, è quella allineare il costo del lavoro nel nostro paese a quello presente in Polonia, la strada risulta non percorribile, anche alla luce delle profonde differenze sociali e del mercato del lavoro presenti nei due Paesi.

In secondo luogo occorre osservare come la volontà di superare le attuali difficoltà mediante il "solito" riscorso smisurato all'ammortizzatore sociale (contratto di solidarietà in questo caso) rappresenta una prassi ormai consolidata di spostare in avanti temporalmente la soluzione dei problemi. Se da un lato, infatti, tale strumento garantisce nell'immediato alle Aziende un aiuto statale al fine di trovare nuove e future soluzioni in grado di renderle nuovamente competitive, dall'altro devono rappresentare soluzioni del tutto transitorie. Trascorsi, infatti, i 36 mesi normativamente previsti per l'applicazione di tali contratti,

l'Azienda dovrà aver già trovato le soluzioni necessarie a garantire la competitività aziendale, nonché uno standard retributivo adeguato ai lavoratori.

Detto questo è quanto mai auspicabile il raggiungimento di una soluzione condivisa da Azienda e Parti sociali, in grado di garantire un livello altamente competitivo basato più sulla qualità che sulla quantità, ed in grado altresì di offrire idonee garanzie ai lavoratori, infondendo negli stessi maggior fiducia nel futuro personale e aziendale.

Alberto Sasco

@Alberto_Sasco

Scarica il pdf