

L'accordo Novartis non è un referendum sul Jobs Act

Maurizio Ferrari, segretario provinciale della Femca Cisl, era al tavolo di contrattazione. «Quell'accordo non sconfessa nulla, semmai è la dimostrazione che la concertazione ha ancora un grande valore sociale ed economico»

Stampa | Invia | Condividi

VareseNews



Maurizio Ferrari è il segretario provinciale della Femca, la categoria dei chimici della Cisl. Ha iniziato nel 1993 come delegato di fabbrica, nello stesso periodo in cui si affermava il cosiddetto «modello concertativo» che oggi si vorrebbe archiviare. Un errore, secondo il sindacalista, che invece lo ritiene uno strumento importante in quanto «permette ai più deboli di confrontarsi alla pari con i datori di lavoro». Ferrari era al tavolo di [contrattazione della Novartis di Origgio](#) da cui è scaturito l'accordo con cui sono stati assunti dei lavoratori di Alcon e Sandoz, società già del gruppo, e nel quale è stato **resuscitato**

l'articolo 18 nell'era del Jobs Act. Al punto numero 2 di quell'accordo si precisa, infatti, la scelta «di non applicare comunque nei loro confronti le disposizioni del decreto legislativo D.Lgs 23/2015 (cosiddetto "contratto a tutele crescenti") relative al regime giuridico applicabile in caso di recesso datoriale del rapporto di lavoro». In altre parole, per questi lavoratori si applica, in caso di licenziamento, **l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.**

Ferrari, dal punto di vista sindacale che cosa rappresenta questo accordo?

«Il vero valore di questo accordo sta nella efficacia della concertazione come strumento essenziale nella contrattazione aziendale. Se non avessimo trovato questa soluzione sarebbero stati esuberi. Mi è spiaciuto molto leggere commenti alla notizia che hanno bollato l'accordo come uno sconsigliamento del Jobs Act, perché di fatto non è così. Inizialmente noi avevamo chiesto il trasferimento del ramo di azienda, con la relativa cessione in blocco dei contratti di lavoro, ma non c'erano le condizioni necessarie per farlo e allora si è proceduto con le cessioni di contratti individuali a Novartis Pharma per l'ampliamento dell'attività relativa ai servizi».

Perché specificare nell'accordo l'applicazione dell'articolo 18 a questi contratti se già il Jobs act lo prevedeva?

«Perché sul tema siamo i primi e non c'è ancora una giurisprudenza consolidata e allora le parti hanno preferito fare riferimento alla vecchia normativa. È da qui che nasce la strumentalizzazione, ma la diatriba Jobs Act sì o Jobs Act no, non c'entra nulla. Bisognerebbe invece discutere dell'alto valore della negoziazione presente in questo accordo tra l'altro in una fase di cambiamento generale».

Resta il fatto che l'accordo rappresenta un precedente importante.

«Accordi come questo hanno un valore enorme sia sul piano sociale per i lavoratori che economico per l'azienda e dimostrano che il buon senso delle parti può portare a risultati impensabili anche per il legislatore. Però è possibile farli solo se hai di fronte una controparte con un grande senso di responsabilità sociale e sindacalisti consapevoli del loro ruolo, cioè portare a casa il risultato migliore per le persone e anche per l'azienda. E va dato merito alla Novartis, che in questo momento si sta riposizionando sul business con robusti investimenti, di aver colto questa opportunità, perché sa di poter contare su lavoratori sereni nell'affrontare il nuovo percorso di lavoro».

In che cosa consiste secondo lei il cambiamento nel sindacato?

«Il sindacato è nato per dare risposte ai bisogni delle persone che lavoravano in fabbrica e all'affermazione dei loro diritti che dai luoghi di lavoro si irradiavano nella società. Oggi è cambiata la struttura produttiva e i bisogni primari spesso trovano il loro momento rivendicativo fuori dalle aziende. Questo comporta due cose: la prima è che il sindacato deve essere più presente nei territori, nei luoghi della socialità e non solo in quelli della produzione; la seconda è l'affermarsi di una nuova concezione nei rapporti con i datori di lavoro che non sono più i miei antagonisti, ma sono persone con cui devo confrontarmi in nome di un bene comune, cioè l'azienda. Quindi, il fulcro della contrattazione non è più solo la fabbrica e il suo oggetto deve tornare ad essere la bilateralità, il welfare e i bisogni diffusi. Insomma, il sindacato non deve contrattare solo per distribuire ricchezza ma anche per crearla».

Un sindacato che entri nella stanza dei bottoni?

«Il tema della cooptazione alla tedesca è da tempo presente nel dibattito sindacale e non sono certo io a sollevarlo. Forse in questa fase è ancora più attuale per i motivi che le spiegavo».

Che cosa pensa del Jobs Act?

«È ancora presto per valutarlo nel suo complesso e qualsiasi giudizio affrettato rischia di gettare al vento quanto c'è di buono in questa riforma. Bisogna lasciar decantare l'emotività, come ben abbiamo potuto sperimentare nel caso Novartis e tirare una riga per un bilancio nei prossimi tre anni. Occorre una semplificazione nella miriade di contratti, ma una riforma implica una nuova visione della materia. Quindi, come capita in tutti i processi culturali, richiederà un certo tempo».

I lavoratori della Novartis vi hanno ringraziato?

«In genere c'è più riconoscenza nelle piccole imprese, perché nei grandi gruppi si dà quasi per scontato che il sindacato porti a casa il risultato. Per quanto mi riguarda, non è un aspetto che mi interessa particolarmente. Non faccio il sindacalista per fare del marketing personale, ma per affermare valori condivisi indipendentemente dalla mia persona».

Lei sindacalmente parlando è nato con la concertazione, si sente in lutto per l'archiviazione di questo strumento?

«Un po' sì, perché credo nel valore del confronto per dare risposte ai bisogni delle persone, come dimostra l'accordo fatto in Novartis. Ma non è detta l'ultima parola».