

LA CRISI

Guarda (Fiom Cgil): «I prezzi sono saliti dell'11%, mentre il contratto nazionale bene che vada garantirà un aumento di stipendio del 4% a fine anno: non è abbastanza»

«Una situazione come questa solo nel primo dopoguerra. Le imprese hanno concesso ai lavoratori benefit non tassati, è vero. Ma non sono generose con i contratti integrativi»

«Inflazione e salari bloccati si rischia la bomba sociale»

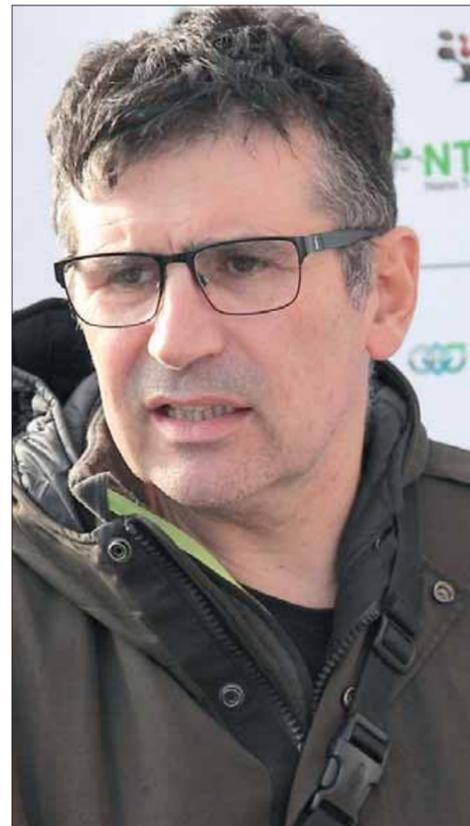
CHIARA ZOMER

Lavoratori, ma poveri. Questo il rischio concreto che anche nel ridente Trentino si corre, ogni giorno di più. Perché l'inflazione si mangia gli adeguamenti da contratto nazionale e perché i contratti di secondo livello non riescono - quando ci sono - a colmare un divario sempre più pesante. Risultato: il 2023 si apre con il potere d'acquisto dei salari eroso in modo pesantissimo. In un quadro di stipendi pressoché bloccati da decenni. «Si rischia la bomba sociale - riassume Michele Guarda, segretario provinciale della Fiom Cgil - una situazione così non si vedeva dal primo dopoguerra». Lui per altro ha un osservatorio privilegiato: i metalmeccanici sono la categoria del manifatturiero più sindacalizzata, più garantita, con i migliori contratti. Se va male lì, figurarsi nel resto del mondo del lavoro.

Non si è mai lavorato come ora, in Trentino. Il tasso di disoccupazione è al 3,5%, al netto del dramma Neet, i giovani che non studiano e non lavorano, le imprese hanno fame di manodopera e faticano a trovarla. Si direbbe che è un buon momento per i lavoratori.

«E invece no. Io credo che nella storia italiana non abbiamo mai vissuto un periodo di inflazione così elevata, senza un meccanismo di protezione dei salari. Negli anni Ottanta c'era la scala mobile. Nel 2022 abbiamo in qualche modo tamponato ma adesso è un problema che credo sia sottovalutato».

Partiamo da quest'anno. Come si è fatto fronte alla crisi energetica?
«Le aziende avevano la possibilità di erogare fino a 3 mila euro esentasse. Era una misura un tantum, per sostenere il caro bol-



Michele Guarda (segretario provinciale Fiom Cgil)

lette. È un sistema che a noi piace poco, preferiamo contrattare aumenti salariali permanenti. Ma la misura c'era e quindi noi, anche se spesso avevamo chiuso i contratti integrativi e quindi non avevamo titolo per chiedere, abbiamo bussato ad ogni porta».

E le imprese hanno risposto?

«Direi di sì, in massima parte. Chi più chi meno, certo. La maggior parte ha garantito 200 euro in buoni spesa o in stipendio a fronte delle bollette pagate, in altre aziende c'è stato un sostegno più marcato. Metalsistem aveva garantito mille euro a primavera e ha aggiunto altri 400 euro, in Sicor, dopo le difficoltà degli anni scorsi, un faticoso lavoro di ricostruzione delle relazioni sindacali ha portato ad un'apertura im-

portante, di quasi una mensilità e mezza, la Sata, in Valsugana, ha erogato senza che lo richiedessimo, 400 euro, la Sapes di Storo ha dato mille euro. Sono solo esempi e sono il risultato di una certa sensibilità, legata a bilanci evidentemente non negativi. Il problema è adesso».

Adesso inizia l'anno. Con l'aumento dei prezzi ormai consolidato.

«Sì. Posto che dove abbiamo contratti non scaduti, non possiamo fare nulla, ma anche dove, in sede di rinnovo del contratto di secondo livello, solleviamo il tema inflazione in modo esplicito, troviamo chiusure. E adesso il potere d'acquisto dei salari è davvero eroso in modo preoccupante. Anche perché vanno riviste le regole: è il sistema che non funziona».

Si spieghi.

«Dal 2009, grazie ad un accordo non firmato dalla Cgil, il rinnovo della parte economica del contratto nazionale non è più legato all'inflazione, ma ad un indice, che prende atto dell'inflazione al netto dei costi energetici. Per quest'anno significa 4,5%. Questo significa che i metalmeccanici recupereranno a fine anno, con 12 mesi di ritardo, il 4,5%. Con un'inflazione al 12%. Vuol dire che l'inflazione ha mangiato loro quasi due paghe, ma non riescono a recuperarle. Va sollevato il problema».

E tutto in un contesto di stipendi mediamente fermi da tempo.

«L'Ocse dice che in trent'anni abbiamo perso il 2,9%, mentre il resto d'Europa sono cresciuti». **E non si è riusciti a recuperare con**

contratti di secondo livello.

«Era previsto che gli incrementi di produttività dovevano essere discussi azienda per azienda. Ma non ha funzionato, perché il potere contrattuale è inferiore. Noi chiediamo di compensare il delta non compensato dal contratto nazionale, per andare in pari, ma la risposta delle aziende è no».

Temono forse la recessione.

«Dipende. Tutti prevedono la recessione. Ma quel che registriamo noi per l'industria è che le aziende che nel corso della crisi 2008 - 2009 si sono ristrutturate puntando sull'export si stanno avvantaggiando della debolezza dell'euro. Dana e la filiera, prima di tutto, ma non solo. L'euro debole ha compensato la necessità di alzare i prezzi a fronte dell'au-

mento dei costi. Per ora il 2022, salvo qualche eccezione negativa, non si è chiuso male».

Eppure non si rivedono i contratti.

«Sì, dicono che stanno pagando di più i fornitori, l'energia, i trasporti, la materia prima. Da un lato è comprensibile, dall'altro i lavoratori sono la parte più debole. E dico questo pensando alle imprese metalmeccaniche sindacalizzate, che rispetto al resto del mondo del lavoro non stanno malissimo, fatta salva l'estrema precarietà. Il resto del mondo del lavoro, dalla logistica ai servizi, dal commercio alle pulizie, è in estrema sofferenza e così anche il mondo del metalmeccanici di alcune imprese artigiane, che hanno contratti poverissimi. Qualcosa va fatto, o la situazione esplode».

OCCUPAZIONE

Aumentano anche i part time involontari, soprattutto per le donne

E il lavoro è sempre più precario

C'è lavoro e lavoro. Pur nella flessione che si è notata a settembre, in termini assoluti i contratti di lavoro non mancano. Nei primi 9 mesi dell'anno sono state assunte 134.833 persone, 15.736 in più, rispetto al medesimo periodo dell'anno precedente, per un aumento del 13,2% sul 2021. Benissimo. Solo che guardando dentro quei numeri che si vede come non è tutto oro quel che luccica. Che contratti sono? Sono sempre più precari. A termine, somministrati. E poi ci sono i part time, che spesso sono part time involontari, soprattutto ai danni di lavora-

trici donne. Tutte tipologie contrattuali, queste, che nell'ottica della difesa del potere d'acquisto dei salari, non aiutano. E non è difficile capirne le ragioni: i part time ovviamente presentano stipendi più bassi, compensati dalle minori ore lavorate. Un giusto compromesso, se la scelta del part time, appunto, è una scelta. Ma se invece diventa un obbligo, perché vengono proposti solo contratti di quel tipo,

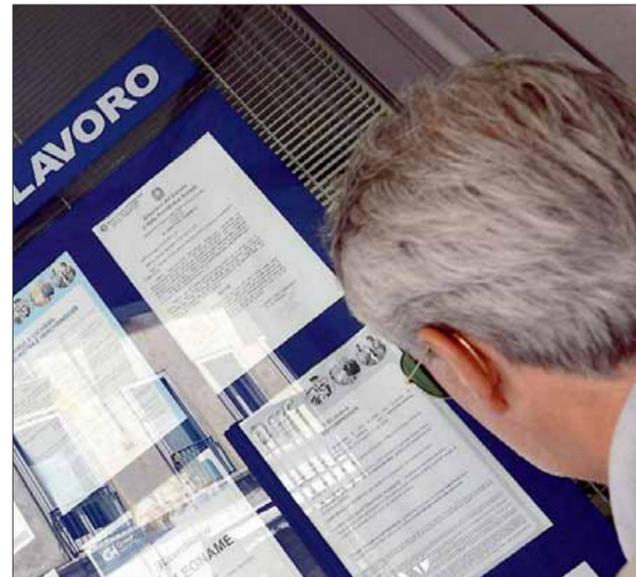
o perché una volta ottenuto il part time non si riesce più a tornare al tempo pieno, allora la prospettiva è diversa. Per dare una misura, nel 2020 si calcolava che il part time involontario colpisse il 40,7% dei contratti part time, per un totale di circa 14.500 lavoratori e soprattutto, come si diceva, lavoratrici. Una dinamica che nel 2021 ha visto una sola lieve flessione: i part time, sul totale degli occupati, erano 50.200, cioè il 21,1% dei contratti di lavoro; percentuale che per le donne sale al 37,9% (40.500 contro i 9.600 contratti part time degli uomini). Una percentuale sensibilmente superiore a quella del Nordest (dove i contratti part time si fermano al 19,4%, che diventa il 32% per le donne).

Ma la questione vera è quella dei tempi determinati. Nelle scorse ore il governo ha chiarito la volontà di andare oltre i vincoli del decreto Dignità, che aveva posto dei limiti al rinnovo di contratti a termine. Serve, si sta dicendo, maggiore flessibilità. Quella che c'è, comunque, è abbastanza pronunciata, in un trend in costante aumento.

L'ultima annata disponibile in toto è il 2021, che vedeva una crescita pur limitata di questo tipo di rapporti di lavoro. Su 192.800 occupati, 155.400 (oltre l'80%) erano a tempo indeterminato e 37.400 (meno del 20%) a termine. Ma era il trend a dimostrarsi nettamente: sul 2020 a fine 2021 si erano registrati 4.200 lavoratori in più, di cui 1.700 a

termine, in proporzione dunque, erano cresciuti più i contratti a tempo determinato (+5%). I segnali c'erano tutti: all'uscita dalla crisi Covid le imprese tornavano ad assumere sì, ma tutelandosi con contratti più semplici da chiudere.

Questa dinamica si è consolidata nel 2022. Nei primi 8 mesi dell'anno appena concluso, il trend si è rafforzato: da gennaio ad agosto gli occupati a tempo determinato sono stati 45.000 circa, per una percentuale del 22,60%. In crescita decisa (oltre 2 punti percentuali) rispetto al medesimo periodo dell'anno



I contratti a termine sono fragili anche per la tenuta del reddito: hanno meno potere contrattuale

trici donne. Tutte tipologie contrattuali, queste, che nell'ottica della difesa del potere d'acquisto dei salari, non aiutano. E non è difficile capirne le ragioni: i part time ovviamente presentano stipendi più bassi, compensati dalle minori ore lavorate. Un giusto compromesso, se la scelta del part time, appunto, è una scelta. Ma se invece diventa un obbligo, perché vengono proposti solo contratti di quel tipo,

I sindacati | Cgil Cisl e Uil: «La Flat tax regala 6.500 euro l'anno alle partite Iva, ai salariati solo 494 euro»

«Ma la manovra fiscale penalizza i dipendenti»

Con l'inflazione che corre uno dei modi per tutelare il potere d'acquisto sono le politiche pubbliche e in particolare la politica fiscale. Ma quella messa in atto dal governo non sono adeguate. Questo evidenziano Cgil Cisl e Uil, commentando la manovra, in cui si è riconosciuto alle partite Iva l'estensione della flat tax e alla conferma degli sgravi contributivi per i lavoratori fino a 35mila euro di reddito lordo annuo, con un piccolo aumento dello sgravio dal 2 al 3% per quelli con retribuzioni lorde inferiori a 25mila euro annui. «Mettere a confronto le due misure aiuta però subito a capire la profonda disparità creata dalla flat tax - denunciano Andrea Grosselli (Cgil), Miche-

le Bezzi (Cisl) e Walter Alotti (Uil) - Un professionista con entrate pari a 85mila euro e un imponibile fiscale di quasi 50mila euro si metterà in tasca 533 euro in più ogni mese, mentre un lavoratore dipendente con un reddito imponibile di 25mila euro si troverà in busta paga un misero aumento di poco più di 41 euro al mese, meno di un decimo di chi guadagna il doppio appunto. Ai circa 170mila lavoratori dipendenti in Trentino che dichiarano meno di 25mila euro annui arrivano quindi briciole. Ecco, l'iniquità prodotta dalla destra al governo sta tutta qui».

Un professionista a partita Iva con un fatturato di 85mila euro - ossia un reddito lordo

di 66.300 euro annui, al netto delle deduzioni per le spese forfettarie, e un imponibile fiscale, dedotti gli oneri sociali, di 49.600 euro - risparmierà in un anno 6.400 euro di tasse, pari appunto a 533 euro al mese in più di reddito disponibile. Il beneficio fiscale diventa di 2.540 euro annui se la partita Iva è quella di un commerciante, per quasi 212 euro di reddito disponibile in più al mese. Per i circa 215mila lavoratori dipendenti trentini il cui reddito dichiarato non supera i 35mila euro nonostante il taglio del cuneo sia stato alzato al 3% fino a 25mila euro e sia stato confermato al 2% per quelle appunto fino alla soglia di 35mila euro.