

Annamaria Furlan, leader della Cisl

“L'accordo farà da apripista in Europa Per noi è un modello da imitare”

Dobbiamo imitare i tedeschi con un ricorso corretto all'alternanza scuola e lavoro e all'apprendistato

Annamaria Furlan
Segretario
generale della Cisl



ROMA

«È un buon accordo assolutamente innovativo, che mette al centro la persona oltre che la produzione. Credo che sia un accordo che passerà alla storia - dice Annamaria Furlan, leader della Cisl - e spero che faccia da apripista nella contrattazione di tutti i paesi europei, a partire dall'Italia, per la valorizzazione assoluta di una conciliazione seria tra lavoro e famiglia di cui si sente assolutamente il bisogno».

Molti diranno che è l'accordo dei metalmeccanici tedeschi non può essere che frutto della situazione della Germania.

È così?

«Certo, parliamo di una situazione economica positiva, con aziende che hanno una forte contrattazione e una forte produttività dove l'innovazione è un tema centrale, di un paese dove l'alternanza scuola lavoro ha praticamente azzerato la disoccupazione giovanile, e dove la formazione continua per ogni lavoratore è una certezza. La Germania è un paese con forti tradizioni di relazioni industriali, di partecipazione, con un sindacato che pesa; ma è anche un paese dove tutte le parti hanno atteggiamenti responsabili».

Fino a che punto questa intesa può diventare un modello anche per l'Italia?

«Può diventarlo: ogni tanto anche in Italia si possono assumere modelli positivi e virtuosi, e questo sicuramente lo è. D'altra parte prima ci sono una serie di nodi che devono essere assolutamente sciolti nel nostro paese. Da noi percorso formativo e lavoro non si incrociano; dobbiamo imi-

tare la Germania, con un ricorso corretto all'alternanza scuola lavoro e all'apprendistato professionalizzante, che favorisce l'inserimento dallo studio al lavoro».

La Cisl propone sempre meccanismi di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'azienda?

«Assolutamente sì. La partecipazione dei lavoratori nelle aziende medio-grandi tedesche ha permesso di far crescere la produttività anche in questi anni di crisi economica, creando condizioni di consapevolezza e di responsabilità per tutti. In Italia manca, invece, una vera cultura della partecipazione del lavoratore dell'impresa, che diventa anche investimento nell'impresa stessa. I nostri fondi contrattuali investono poco, non abbiamo una legge di supporto alla partecipazione, non c'è un sistema fiscale che premia la partecipazione e l'utilizzo dei fondi contrattuali dei lavoratori come investimento nell'impresa stessa. Dobbiamo imitare la Germania: non è un caso che sia riuscita a uscire dalla crisi nella metà del tempo impiegato dal nostro paese».

Ci vogliono anche controparti disposte ad aumentare i salari...

«Non c'è dubbio: in Germania c'è un riconoscimento della persona nel lavoro, dei suoi carichi familiari, delle sue situazioni di difficoltà, o della gravosità pesante del lavoro. Per noi questo è un buon esempio. Stiamo confrontandoci con Confindustria sul modello contrattuale, credo che i temi della formazione, della partecipazione, dei salari, della centralità della persona siano temi che assolutamente devono anche appassionare le nostre relazioni industriali e il nostro modello contrattuale». [R. GI.]

