

# Il sindacato parla agli under 35 e crea posti di lavoro

Sappiamo rappresentare tutti, non solo gli adulti. Ecco come



di **Christian Tschigg**  
Responsabile nazionale Fit-Cisl  
Coordinamento giovani

Visto il proliferare di notizie contrastanti, è giusto chiedersi: l'occupazione giovanile nel nostro paese sta crescendo oppure no dopo le recenti riforme? Il salario minimo può essere una soluzione al problema della precarietà e dei bassi salari nel nostro paese? Il sindacato ha realmente smesso di rappresentare i giovani lavoratori? Sono domande di attualità che riguardano argomenti sui quali spesso ci dobbiamo confrontare con le giovani generazioni (ma non solo).

In un paese nel quale da diversi anni il tasso di occupazione giovanile rimane basso, nel quale la maggior parte dei giovani fatica ad arrivare a fine mese e nel quale persino trovare un posto di lavoro non significa che lo stesso sia di qualità, meritocratico, stabile e conforme al percorso di studi (sintetizzando: gratificante), molte ragazze e ragazzi faticano a sperare nel domani. E si ricade più facilmente in luoghi comuni stereotipati che distorcono la realtà: si accusa i giovani di individualismo, indifferenza e, talune volte, anarchia della rappresentanza (intesa come nascita di sindacati non rappresentativi o gruppi autorganizzati di lavoratori).

Qualcosa sta cambiando? Secondo gli ultimi dati che l'Istat definisce provvisori, aggiornati al 30 aprile 2019, nel primo trimestre di quest'anno l'oc-

cupazione registra una, seppur minima, crescita: +0,2%, cioè 46mila occupati in più, con una diminuzione dei dipendenti a termine (-1%) ed un aumento sia dei dipendenti a tempo indeterminato (+0,4%) sia degli autonomi (+0,3%). Analizzando l'intero ultimo anno l'occupazione è cresciuta sì dello 0,5%, con tuttavia una nota negativa: sono cresciuti soprattutto i contratti a termine e gli indipendenti. Il tasso di disoccupazione giovanile (25-34 anni), è rimasto invariato rispetto a un anno fa, cioè marzo 2018, confermando un 26,3% di giovani senza lavoro. Con un divario non indifferente tra nord e mezzogiorno (i dati Istat aggiornati al 31 dicembre 2018 riportano una differenza tra nord e sud di oltre 3 volte: 1 giovane disoccupato su 10 al nord e 3 su 10 al sud). La disoccupazione dei giovanissimi (15-24) è scesa di 2,5%, attestandosi al 30,2%, rimanendo comunque oltre il doppio della media Ue 28 e dietro solo a Spagna e Grecia.

Quindi qualcosa sta cambiando, sì. Ma nonostante le notizie possano ap-



parire cautamente ottimistiche, non dobbiamo però dimenticarci che i dati così riportati non entrano nel merito dell'adeguatezza dell'occupazione rispetto al percorso di studi, sulla qualità del posto di lavoro, né sulla correttezza del contratto collettivo applicato o sulla proporzionalità della retribuzione rispetto al lavoro prestato. Ci vorrà ancora un po' di tempo e altri studi dati per capire se il cambiamento è in positivo.

Ed è proprio sul capitolo retribuzione che si è aperto un ampio dibattito sulla proposta del governo del salario minimo per legge (i famosi 9 euro lordi per ogni ora di lavoro). Come sindacato, l'abbiamo già detto in altre sedi ma

lo ribadiamo, non pensiamo sia una soluzione efficace quella di normare tutto per decreto legge. Senza entrare nel merito politico della proposta, dobbiamo ricordarci che rispetto ad altri paesi della eurozona che applicano un salario minimo (sono 22 Stati su 28), in Italia abbiamo storicamente scelto di basarci sulla contrattazione collettiva nazionale per identificare minimi retributivi che siano “equi” rispetto al tipo di lavoro (moltissimi altri paesi questa modalità non la hanno: hanno piuttosto dei contratti collettivi aziendali).

applicare solo tale salario minimo. Con tutto ciò che ne consegue. Ultima considerazione: un semplice minimo per legge non affronta in maniera seria (e pertanto non lo risolve) un problema reale che affligge molti giovani entrati nel mondo del lavoro. Parliamo dei finti part-time, delle finte partite iva, dei contratti di collaborazione creati per eludere alcune norme, del lavoro nero e così via. Insomma, la situazione nel nostro Paese è molto complessa e difficilmente si risolverebbe con un meccanismo così semplice.

ro nazionale in modo da intercettare e dare garanzie anche a nuove forme di lavoro meno tipiche - si pensi alla sezione “rider” nel ccnl del trasporto merci, che coniuga tutele e flessibilità. Si realizzano contratti collettivi che parevano irraggiungibili (come in Ryanair), attraverso una contrattazione continua. La nostra Federazione segue da vicino questioni importanti per il Paese e quelli citati sono naturalmente solo alcuni esempi. Per motivi di spazio non è possibile essere esaustivi.

## La Fit-Cisl sta dimostrando cosa un sindacato può e deve fare per stare al passo con i tempi e tutelare chi lavora nei trasporti

E tutta questa situazione di incertezza ci porta probabilmente alla domanda più importante: il sindacato può ancora essere ritenuto un valido corpo intermedio per dare voce anche alle giovani generazioni e ai nuovi lavoratori? Quando parliamo di rappresentanza sindacale e della fiducia che la gente ripone nei sindacati, non possiamo farlo scorrendo le logiche di riflessione dal contesto economico e sociale del Paese. Ne risulterebbe una discussione falsata e probabilmente anche sterile. Ecco perché le altre domande poste sono importanti. Dettano la cornice entro la quale ragionare.

I rischi connessi ad un salario minimo legislativo sono diversi. Innanzitutto, bisogna partire dal presupposto che “l’ora di lavoro” in un contratto nazionale comprende ben più della semplice paga oraria: esistono le tredicesime e le quattordicesime mensilità, l’indennità di malattia, i permessi retribuiti, le ferie, il tfr e via elencando. Il discorso da fare è quindi molto più complesso. Anche perché molti giovani non guardano più solo al guadagno mensile, ma anche a tutte le opportunità di welfare e conciliazione vita privata-lavoro che un contratto garantisce. E introducendo un minimo non si affronta in ogni caso il reale problema: la mancanza di posti di lavoro e di controlli sul rispetto delle condizioni lavorative. Ma non solo, uno dei grossi problemi del nostro Paese è l’assenza di una qualche norma che “selezioni” e dia vigenza erga omnes ai contratti nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative. Purtroppo, esiste una giungla di contratti creati ad hoc da sindacati e associazioni di categoria nati appositamente per stipulare accordi con un ribasso sul costo del lavoro e sui diritti dei lavoratori. Con un salario minimo, si rischia seriamente che le imprese preferiscano evitare la contrattazione collettiva per

dacato può ancora essere ritenuto un valido corpo intermedio per dare voce anche alle giovani generazioni e ai nuovi lavoratori? Quando parliamo di rappresentanza sindacale e della fiducia che la gente ripone nei sindacati, non possiamo farlo scorrendo le logiche di riflessione dal contesto economico e sociale del Paese. Ne risulterebbe una discussione falsata e probabilmente anche sterile. Ecco perché le altre domande poste sono importanti. Dettano la cornice entro la quale ragionare.

La nostra Federazione, la Fit-Cisl, sta dimostrando in maniera continuativa nel tempo cosa un sindacato può e deve fare per stare al passo con i tempi e tutelare chi lavora nei trasporti. Tanto per citare alcuni esempi (già puntualmente riportati in questo mensile), sono stati fatti accordi con diverse aziende sia a livello nazionale che territoriale per garantire assunzioni, come in Atac o nel gruppo Fs Italiane. Così da creare occupazione di qualità e permettere un ricambio generazionale. Esistono poi accordi per garantire un posto di lavoro attraverso riqualificazioni e cambi di profilo anche a chi il lavoro potrebbe perderlo per inidoneità alle mansioni. Si lavora per creare contratti di lavoro

Di fatto, attraverso il rinnovo dei contratti di lavoro “buoni” esistenti (che coprono pressoché tutti i lavoratori in Italia), si possono garantire non solo un salario “aggiornato”, ma anche diritti aggiuntivi e servizi di welfare per la persona, spesso validi anche per il nucleo familiare. L’ultimo rinnovato, tanto per citarne uno dei tanti sottoscritti dalla nostra organizzazione, è stato il ccnl degli addetti agli impianti a fune.

Applicando più controlli al mondo del lavoro e un sistema serio che vincoli l’applicazione delle aziende ai soli contratti di lavoro siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, probabilmente si risolverebbero molti più problemi di una nuova legge che va ad aggiungersi al già lungo elenco esistente. E si andrebbe a garantire quella qualità di occupazione che troppo spesso oggi manca e per cui moltissimi giovani stanno lasciando (non senza sofferenza) questo Paese per cercare opportunità all’estero.

La rappresentanza dei giovani e delle loro esigenze è una sfida che la Fit-Cisl ha accolto e sta affrontando, dimostrando di essere un sindacato protagonista nel cambiamento sociale. Attraverso il dialogo, la contrattazione, la costanza e la serietà. A indicare che non è necessario legiferare su tutto ma è sufficiente fare il lavoro per cui il sindacato è nato, per rappresentare realmente tutte le voci della collettività.