

LINK IESTA

17/09/2015

Bentivogli: «Landini sbaglia, il sindacato deve cambiare davvero»

L'intervento del leader della Fim Cisl: «Basta finte rivoluzioni. Va adottato il modello tedesco di relazioni sindacali, in vista di industry 4.0»

Marco Bentivogli (*segretario generale della Fim, la federazione dei metalmeccanici della Cisl*)



Immagine di Giovanni Panozzo

Quando si parla di **contrattazione e modello contrattuale**, bisognerebbe parlare con chi i contratti li rinnova. Il **modello tedesco proposto da Landini** - che, in estrema sintesi, prevede la contrattazione annuale del salario - non ha nulla a che vedere con il modello contrattuale esistente in Germania e non tiene conto neanche di peculiari criticità del nostro Paese. Non può essere diversamente, del resto, visto che dal 2001 - in quattordici anni - su sei contratti nazionali **la Fiom** ne ha firmati solo due, e dal 2010, da quando cioè è stato eletto Landini, neanche uno. Certo, meglio uno come Landini che ci prova, prendendo qualche cantonata, che chi, come la sua Confederazione, passa dal “non vi sono le condizioni per un nuovo modello contrattuale” a “rinnoviamo i contratti, poi vediamo”.

Vediamolo, quindi, il vero modello contrattuale tedesco. In Germania i lavoratori **hanno quattro possibilità**: i contratti di Land, derogabili anche sul salario; i contratti aziendali, alternativi ai contratti di Land; i regolamenti aziendali non concordati con il sindacato, sopra i minimi legali; i minimi salariali legali. Il Contratto Nazionale tedesco, insomma, non è nazionale, bensì è un contratto di Land (regionale): solitamente si parte con la contrattazione nella **regione del Baden-**

Wurtemberg, la più ricca e solida dal punto di vista industriale. Firmato quel contratto, tutti gli altri Lander tedeschi, con alcune piccole differenziazioni, seguiranno. I contratti sono stipulati dalla Ig-Metall, sindacato unico dei metalmeccanici tedeschi e dalla Federmeccanica tedesca.

Come in Italia, il contratto siglato si applica alle aziende associate. Il vero problema, in questo senso è che ha perso rappresentatività nel corso degli anni: se negli anni '80 del secolo scorso, la copertura garantita dai contratti collettivi raggiungeva l'80%, nel 2010 era scesa al 60% e oggi è **attorno al 50% nell'ex Germania ovest**, e al 40% a est. Per legge i contratti si applicano ai soli iscritti alla Ig-Metall, che sono gli unici a partecipare al voto sugli accordi o alla decisione sugli scioperi.

Ciò che Landini forse ignora - o finge di ignorare - è che la contrattazione in Germania **non dura un anno**, bensì quanto, di volta in volta decidono le parti: a volte hanno addirittura superato i due anni e mezzo. Se ultimamente il contratto ha avuto durata annuale è per adattarsi alle difficoltà della crisi e ai momenti successivi di risalita. Quest'anno i lavoratori tedeschi hanno portato a casa il 3,4% di stipendio in più (incremento superiore all'inflazione) ma ad aprile 2009 il contratto dei metalmeccanici non fu aumentato nemmeno di un euro.

L'accordo, peraltro, consentiva anche di **raddoppiare la durata dei contratti** a tempo determinato da due a quattro anni. Nel nord Reno-Westfalia, ha introdotto uno "staffing pool" che ha consentito di affittare temporaneamente i lavoratori di un'impresa con surplus di personale a quelle che invece stavano registrando delle carenze. I metalmeccanici del Baden-Wurtemberg e del Nord Reno - Westfalia, nel febbraio 2010, hanno firmato un nuovo pacchetto di accordi centrati sulla salvaguardia dell'occupazione e sulla formazione invece che sulla crescita retributiva.

Dal 2004, con l'**accordo di Pforzheim**, sono previste ampie possibilità di deroga al contratto di Land. Inizialmente solo per crisi, mentre oggi la casistica si è generalizzata. Pertanto, l'azione di decentramento contrattuale può produrre nuove norme che possano essere decise a livello locale tra il management e il consiglio di fabbrica. Queste regole devono poi essere approvate dall'associazione imprenditoriale Gesamtmetall e dal sindacato IG Metall, esattamente come avviene per i metalmeccanici italiani. In Italia è prevista analoga possibilità di deroga anche dal contratto nazionale del lavoro dei metalmeccanici - firmato da Fim-

Il Contratto Nazionale tedesco, insomma, non è nazionale, bensì è un contratto di Land (regionale)

I metalmeccanici del Baden-Wurtemberg e del Nord Reno - Westfalia hanno firmato un nuovo pacchetto di accordi centrati sulla salvaguardia dell'occupazione e sulla formazione invece che sulla crescita retributiva

Uilm nel 2009 - solo per casi di crisi o piani di investimenti, su aspetti specifici del contratto. Questa scelta - poi recepita da Cgil-Cisl-Uil nel 2014 col testo Unico sulla rappresentanza - provocò la mancata firma della Fiom al contratto nazionale che disse in tutti i talk (e in qualche fabbrica) che avevamo «cancellato il contratto nazionale». In Germania, infine, le deroghe ai contratti e i “patti aziendali per l’occupazione” consentono **deroghe anche sul salario**, cosa non prevista dal nostro contratto nazionale Fim-Uil.

La contrattazione nazionale dei metalmeccanici si applica a 1.700.000 lavoratori. Di fatto, si applica **a tutti i lavoratori del settore**, tranne quelli di Fca (Fiat), Case New Holland Italia e poche altre aziende. Si applica *erga omnes* a tutti i lavoratori. A livello salariale recupera solo l’inflazione per la fortissima eterogeneità delle aziende dentro la categoria, per andamento



economico, redditività del settore, taglia dimensionale. La perdita di ruolo del contratto tedesco, è dovuta proprio a questo: che pur essendo molto flessibile verso l’alto e il basso, quando distribuisce risorse e supera l’inflazione, ci inserisce quote di produttività medie, che scontentano chi ne fa di più e spingono a uscire dal contratto chi è in crisi, come è avvenuto. Ecco allora il contratto aziendale: **le grandi imprese applicano solo la contrattazione aziendale che in larga parte è alternativa al Contratto di Land**. Ha avuto un maggiore ruolo dal 2004 con il decentramento e soprattutto nella contrattazione difensiva per la crisi, ma non ha aumentato la sua copertura.

Di fatto, la contrattazione collettiva ha quindi lasciato scoperto un settore ampio e crescente di lavoratori. Al punto che, differentemente da quanto è accaduto da noi, il sindacato ha rivendicato la necessità di un **salario minimo legale**. Tuttavia l’obiettivo riguardava proprio la copertura di settori più deboli di quello industriale e, per l'appunto, la fuga che le riforme Hartz agevolavano dalla contrattazione collettiva. La legge è stata votata nel 2014 ed è partita dal 1 gennaio 2015. Il salario minimo tedesco è pari a 8,5 euro lordi l’ora. Tuttavia, presenta molte aree non coperte, cosa che nell’immediato ha provocato una **dura reazione** del sindacato tedesco: il salario minimo già non era applicato ai disoccupati di lunga durata, a chi ha meno di diciotto anni e agli apprendisti. Adesso le eccezioni valgono anche per i lavoratori stagionali per chi distribuisce giornali, per chi fa un tirocinio obbligatorio, mentre quelli che lo fanno volontariamente dovranno aspettare tre mesi prima di accedervi.

La norma, però, è molto importante per i cosiddetti **mini-job** perché si calcola che il 65% dei lavoratori con questa forma di assunzione era sotto questa soglia salariale. Da questo punto di vista ha rappresentato un argine ad alcuni eccessi delle riforme Hartz del 2004. Anche qui, il sistema in realtà sembra essere aggirato in più modi: caso più comune di aggiramento del salario minimo

orario è quello che riguarda lavoratori impiegati per più ore di quelle che poi vengono ufficialmente conteggiate. Il lavoratore, ovviamente, non dice nulla per evitare di essere licenziato. Per questi abusi, la Dgb (la confederazione sindacale tedesca) ha dovuto istituire un call center. Al momento, nell'Unione Europea, il salario minimo legale è applicato da 22 Stati membri sui 28 dell'Unione Europa. Manca l'Italia, in cui la contrattazione collettiva, copre l'85% dei lavoratori. Che è molto più della copertura con i minimi legali degli altri 22 paesi.

Cosa dobbiamo importare, allora, dal modello contrattuale tedesco? Probabilmente, **il modello di relazioni industriali.**

Le cosiddette riforme Hartz indirizzate al mercato del lavoro e realizzate dal Governo di Gerhard Schröder non sono state determinanti nel processo che ha portato al miglioramento della competitività dell'industria. È stata **la partecipazione alla vita dell'impresa**, tipica di una vera democrazia industriale, a consentire la difesa e poi il rilancio del sistema industriale, dell'occupazione e dei salari.

La Cisl ha proposto lo scorso 21 luglio **uno schema di riforma** del modello contrattuale che prevede un contratto nazionale «più votato alle tutele generali normative e salariali» e che «difenda il potere d'acquisto dei salari». Proponiamo un rafforzamento della contrattazione di secondo livello aziendale e territoriale, con «l'istituzione di un salario di garanzia» che renda molto oneroso per le aziende non fare la contrattazione di secondo livello. Il contratto territoriale, là dove non ci sono le condizioni per la contrattazione aziendale, non può essere visto come un contratto aziendale dilatato nel territorio, bensì come un accordo che tenga insieme, aree, filiere, sistemi locali attorno ad alcuni obiettivi sfidanti e a welfare integrativo. Territoriale o aziendale che sia, è lì la sede propria per la contrattazione di produttività.

La contrattazione territoriale può rivitalizzare le malconce relazioni industriali territoriali, rientrate in azienda per le occasioni espansive e centralizzate tutte al ministero dello sviluppo economico in quelle difensive. Tutto ciò, insieme ad un rilancio e a un ripensamento di una nuova bilateralità che in certi aspetti, è un ritorno alle origini, può portare la stragrande maggioranza di lavoratori invisibili - 85 su 100 nel 2014 assunti con contratti precari - di nuovo nei monitor dell'azione sindacale e della tutela contrattuale.

E poi dai tedeschi dobbiamo imparare anche **come si riducono le sigle sindacali** e i contratti: la confederazione dei sindacati tedeschi (Dgb) ha avviato una revisione organizzativa che ha portato alla fusione di diverse federazioni sindacali, tanto che le categorie affiliate si sono ridotte da 17 a 8.

In Germania è stata la partecipazione alla vita dell'impresa, tipica di una vera democrazia industriale, a consentire la difesa e poi il rilancio del sistema industriale, dell'occupazione e dei salari

In Italia paternalismo aziendale e antagonismo hanno compresso ogni sviluppo della contrattazione

Anche la Cisl dal 2013 ha avviato lo stesso percorso. Vale anche per i contratti: In Italia **ne abbiamo ottanta** nel solo settore industriale, per un totale di 708.

La proliferazione delle sigle sindacali e dei contratti sono uno degli elementi di maggiore debolezza delle relazioni industriali italiane. Proliferazione che degrada le istanze su una china corporativa, tipica della concorrenza tra sigle. Che produce inconcludenza e irresponsabilità nei processi decisionali sindacali. Sono aspetti su cui in Germania hanno scelto con nettezza da anni. A questo proposito, in Fca è stato sottoscritto un accordo che rafforza esigibilità e principio di maggioranza nelle decisioni delle rappresentanze sindacali aziendali. Serve anche altrove, per dare ruolo nei processi decisionali ai lavoratori iscritti al sindacato. Nella storia dei metalmeccanici, lo strumento del referendum ha riguardato non più di un terzo degli aventi diritto. Negli accordi di categoria per disciplinare la “consultazione certificata” bisogna avere più coraggio e meno demagogia *plebiscitaria*, in cui la (finta) democrazia diretta serve per paralizzare ogni percorso costruttivo. La partecipazione del lavoro organizzato, non solo attraverso la presenza nei Comitati di Sorveglianza delle imprese è un fattore di successo di tutto il sistema tedesco. Per il management avere controparti sindacali coinvolte nei processi decisionali, informate e preparare, alza il livello di sfida per la sostenibilità complessiva del sistema (ciò è ampiamente dimostrato da un’indagine del Max Planck Institute). **In Italia paternalismo aziendale e antagonismo** hanno compresso ogni sviluppo della contrattazione. Serve il salto di qualità. Gli svevi, gli abitanti del Baden-Württemberg, la regione di Pforzheim, sono lenti, concreti, orientati al risultato. Dietro al successo di questi dieci anni ha giocato la presenza di due sole controparti, il pragmatismo, la fiducia reciproca, un’idea condivisa di bene comune.

Il **welfare integrativo**, infine. Una nuova frontiera di sviluppo a livello territoriale e aziendale, che si può integrare, per esigenze di scala e specificità locali e aziendali, su sanità, previdenza integrativa. Nel nord Europa il sindacato si occupa della transizione scuola/lavoro, pre-iscrive gli studenti delle scuole superiori, garantisce loro un accompagnamento, formativo, di orientamento, utile non solo alla ricerca del lavoro, ma per poter avvicinare il più possibile lo sbocco professionale alle aspirazioni di ragazze e ragazzi. Su questo il sindacato italiano deve cimentarsi sull’offerta di nuovi servizi che aiutino i ragazzi a sentirsi meno soli in una fase cruciale per il loro futuro.

Qui la sfida si chiama **industry 4.0**. Per andare verso le smart factory, quelle con l’internet delle cose, **servono la smart union**, il sindacato intelligente. Capace di capire che stavolta, se non anticipiamo il cambiamento, non solo lo subiremo, ma ne saremo esclusi. Per questo la Fim ha avviato un’iniziativa dal luglio all’Expo con i maggiori esperti e ha avviato un progetto di ricerca con il Politecnico di Milano. Il gap di competenze del lavoro italiano, il ruolo del sistema formativo, sono ipoteche gravi che si sgretolano, quelle sì, importando in Italia un sistema formativo duale simile a quello del nord europeo. Ci sono strumenti nuovi, altri da importare, altri ancora già presenti nel nostro paese e dei

Per andare verso le smart factory, quelle con l’internet delle cose, servono la smart union, sindacati intelligenti

quali basterebbe recuperare il senso originario. Di revival si muore: mettersi in discussione è il primo passo.