

Il sindacato che piace a MARCHIONNE

Sergio Marchionne invoca un nuovo patto sociale all'assemblea di CL a Rimini e pensa alla riuscitissima luna di miele con il sindacato Chrysler; Alex Weber, capo della tedesca Bundesbank, loda la formula delle intese fabbrica per fabbrica che hanno permesso al suo paese di ripartire prima e con più energia di tutti gli altri verso la ripresa, e promuove la ricetta del lavoro tedesca di fronte agli economisti di tutto il mondo riuniti a Jackson Hole. Visti dall'Italia impiombata dai veti della Fiom e avvelenata dal solco che divide Cgil da un lato e Cisl e Uil dall'altro, gli esempi di relazioni industriali che vengono da mondi così diversi possono servire. Soprattutto per testare come i grandi modelli capitalistici del secolo passato, quello renano dei giganti bancario-industriali e quello anglo-sassone della finanza (e delle sue bolle) e del profitto individuale siano riusciti entrambi a riformarsi in funzione anti-crisi. E da noi? Da noi il dibattito tra la tutela dei diritti - sindacali, individuali - acquisiti e l'evoluzione dello stato sociale si è fermato a Melfi e Pomigliano.

Il capo della Ig-Metall e quello dell'auto Usa. Interpretano le nuove relazioni sindacali in tempo di crisi. E incassano consensi non solo tra i padroni

DI STEFANO VASTANO DA BERLINO
E LUCA NERI DA NEW YORK

La cancelliera Angela Merkel, come recita la costituzione tedesca, "determina i lineamenti della politica". Sull'azienda-Germania ad avere un peso simile è un uomo solo: Berthold Huber, da tre anni presidente di Ig-Metall, il sindacato che riunisce sotto un'unica sigla sia i metalmeccanici che i lavoratori delle quattro ruote e dell'elettronica. Come dire il cuore dell'industria tedesca. Al mondo non c'è associazione sindacale più potente: ben 2,3 milioni di iscritti sfilano dietro le bandiere rosse della sua fede-

razione. E il sessantenne Huber, uno che a 28 anni già dirigeva i consigli di fabbrica ad Ulm, la sua città natale nella regione dell'auto, è consapevole del potere oggi più che mai concentrato nelle sue mani. «Se la Germania sta uscendo dalla crisi», dice con orgoglio dalla centrale Ig-Metall a Francoforte, «si deve alla moderazione della nostra politica salariale».

Nel 2009 il costo del lavoro è salito in Germania del 4 per cento. E l'imprenditore tedesco l'anno scorso ha sborsato in media per un'ora di lavoro 31 euro; solo in Danimarca (dove un'ora di lavoro è costata nel 2009 sui 37 euro), in Belgio (35,60 euro) o in Fran-

cia (32,90) il lavoro è più caro. Il che però non vuol dire che i lavoratori tedeschi abbiano guadagnato di più: per la prima volta dal 1949, anzi dalla fondazione della Repubblica Federale, i salari netti sono diminuiti dello 0,4 per cento. Nonostante ciò, i lavoratori tedeschi hanno sopportato quasi stoicamente e senza nemmeno un'ora di sciopero, rispetto alla Francia o all'Italia, questo effetto della crisi. La spiegazione? Sta nell'essenza del modello tedesco, in quella concer- ▶



LA RICETTA TEDESCA

Una organizzazione. L'associazione generale dei sindacati tedeschi, la Dgb, include otto federazioni, dalla Ig-Metall ai sindacati della chimica, al pubblico impiego. Nel 1991 contava oltre 11 milioni di iscritti, alla fine del 2009, 6 milioni. Nel 1960 il 34 per cento dei lavoratori tedeschi risultava iscritto a un sindacato; oggi il 23 per cento.

La cogestione. Le prime forme di Mitbestimmung o cogestione aziendale sono state applicate nel 1952. Ma è nel 1976 (al governo il socialdemocratico Helmut Schmidt) che entra in vigore la forma paritetica della cogestione: a partire da imprese con 2mila dipendenti, la metà dei membri eletti nei Consigli di sorveglianza, l'organo di controllo dell'impresa, sono scelti fra i rappresentanti dei lavoratori. Oggi 760 imprese hanno la forma paritetica di cogestione, e 1700 rappresentanti dei lavoratori siedono nei Consigli.

Rivoluzione orario. Venti anni fa i sindacati hanno introdotto le 35 ore settimanali; nel 1994 è nato il modello Volkswagen: la settimana corta di 28,8 ore o dei 4 giorni di lavoro per evitare 30 mila licenziamenti.

tazione aziendale centrata sul dialogo e sul compromesso continuo fra sindacati, impresa (e governo) che consente all'azienda-Germania, agli operai come ai manager, di superare meglio delle altre nazioni i momenti di crisi. La versione che Berthold Huber dà della pratica di questo complicato modello è in realtà più che semplice: «Per conservare i posti di lavoro», spiega, «siamo ricorsi l'anno scorso al lavoro corto». Il «kurze Arbeit» è uno strumento che consente agli imprenditori di essere molto flessibili sia con gli orari sia con il salario, e di farlo rispettando le singole realtà aziendali. Ad esempio, in una piccola industria di mobili nei pressi di Stoccarda, orario di lavoro e salario sono scesi insieme del 30 per cento fino al primo trimestre 2010; l'edilizia si è mantenuta a galla facendo ricorso negli ultimi 18 mesi (il massimo del periodo consentito) alla flessibilità orari-retribuzione. Ma i campioni della flessibilità rimangono i sei impianti tedeschi della Volkswagen con i suoi 100 mila operai: dal modello minimo delle 25 ore settimanali alle normali 35 ore (tre turni per cinque giorni alla settimana), fino al massimo delle 37 ore, attraverso 44 tipologie di turni che ruotano per tutta la settimana tranne la domenica. In cambio di una busta paga che oscilla dai tre ai 4 mila euro lordi.

Oltre 1,2 milioni di lavoratori tedeschi sono entrati così in questa specie di «cassa integrazione ordinaria» (c'è il contributo anch'esso flessibile dello Stato), che ha consentito da un lato alle imprese di ridurre al massimo sia salari che tempi di lavoro evitando la mannaia dei licenziamenti. Ed ora che il made in Germany è ripartito a gonfie vele - a fine giugno gli investimenti sono saliti del 4,7 per cento; le esportazioni all'8 ed il Pil ha superato il 2 per cento - «è giusto», conclude Huber, «che governo e imprese premiano gli sforzi fatti dai dipendenti». Come? Riproponendo immediatamente il tema degli aumenti salariali. E chiedendo, in pratica, un incremento del 3 per cento l'anno a partire dalle prossime piattaforme contrattuali. Kai Carstensen, capo-economista dell'istituto Ifo a Monaco, è il primo a riconoscere che «imprese e sindacati hanno collaborato alla perfezione negli ultimi due anni di crisi». Ma non è solo nelle più recenti trattative che i sindacati hanno accettato sacrifici in busta-paga: dal 1996 ad oggi il costo del lavoro per unità prodotta è cresciuto in Germania solo del 5 per cento. In rapporto alla

Dopo aver accettato forti riduzioni del salario, con la ripresa ripartono le vertenze

produttività, il costo del lavoro è salito nello stesso periodo del 30 per cento in Francia, del 60 in Spagna. Lo scorso febbraio poi Huber ha firmato un rinnovo dei contratti all'insegna dell'assoluta modestia: per il 2010 zero-aumenti ai 3,5 milioni di dipendenti nella siderurgia e nell'elettronica in Germania. Unico, magro contentino: un premio extra di 320 euro, che i datori di lavoro verseranno ai lavoratori indipendentemente dai risultati della produzione. Altro frutto della buona norma della cogestione, è stata l'altra idea del «premio-auto», come la chiama Huber. Un premio di rottamazione da 5 miliardi voluto proprio da lui, e su cui il governo Merkel ha stanziato nel 2009 ben 2.500 euro per ogni nuova auto venduta. Non ne hanno approfittato molto i grandi produttori tedeschi, «ma anche con questa misu-

Bob King protettore degli apprendisti

Tutela dei neoassunti e condivisione degli obiettivi con il management. Il credo del nuovo capo della Uaw americana

di Luca Neri

Non ha scelto la carica emotiva di una folla di tute blu. Per comunicare all'America che il benessere del paese passa per un sindacato forte e maturo, Bob King, neo presidente della United Auto Workers (UAW), la mitica confederazione dei metalmeccanici dell'auto, ha preferito un

seminario per top manager, organizzato il 2 agosto dal Center for Automotive Research di Detroit. È qui, circondato dai responsabili della produzione di General Motors, Ford e Chrysler, che ha voluto delineare la sua visione di un «sindacato per il ventunesimo secolo», radicalmente diverso, che non solo accetta globalizzazione e «futuro verde» dell'economia come trend positivi (con un ribaltone di 180 gradi rispetto a due decenni di ortodossie sindacali), ma rivendica come valori fondamentali propri la flessibilità, l'innovazione, la riduzione degli sprechi e dei costi di produzione, per garantire la massima qualità e sicurezza al più basso prezzo ai consumatori del Made in Usa. «La Uaw dal ventesimo secolo condivideva con le aziende l'idea che



SIAMO SEMPRE MENO UNIONS

Pochi operai, tanti poliziotti. Poco più del 12 per cento dei dipendenti è iscritto a una "union" (la metà rispetto agli anni '70). I sindacati sono più deboli nell'industria privata (7,2 per cento), crescono nel settore pubblico (37,4 per cento).

Contro la crisi, ci dividiamo. Una mezza dozzina di sindacati dei servizi ha abbandonato nel 2005 la confederazione nazionale (AFL-CIO), accusata di preoccuparsi solo della tutela delle tute blu di mezza età. Una spaccatura tutt'ora insolita.

Una riscossa legislativa? In un paese dove i lavoratori devono votare a maggioranza fabbrica per fabbrica per ottenere la tutela di un contratto collettivo, una nuova generazione di attivisti sindacali punta su una legge che renderebbe queste elezioni meno soggette ai ricatti padronali. Finora il Congresso ha tergiversato, sebbene nei sondaggi il 60-70 per cento degli americani affermi di avere un'opinione favorevole del sindacato.

stria. «La crisi», ribadisce Huber, «ci ha fatto riconoscere l'importanza dell'industria, e quanto sia sbagliato puntare tutto su azionisti e finanza».

Avranno fatto ingoiare brutti rospi ai dipendenti, ma a forza di salari bassi e orari flessibili, sindacalisti come Huber sono riusciti a tenere a bada lo spettro della disoccupazione: oggi in Germania assilla 3 milioni di senza lavoro, il 7 per cento. Sfascio industriale abnorme e disoccupazione oltre al 20 sono drammi che Huber ha visto coi propri occhi: dal 1990 è stato lui a gestire per la Ig-Metall a Lipsia il tracollo dei fatiscanti Kombinat dell'ex-Rdt, che qualcuno in Germania ha paragonato al "Mezzogiorno" locale.

Difficile poi trovare un sindacalista che sia più longevo e navigato in politica: nel '99, all'inizio dell'era Schröder, Huber ha siglato il primo "Patto del lavoro" fra governo, sindacati ed impresa (una prima forma di lavoro corto); per poi opporsi fieramente alle riforme di Schröder al welfare. Che non solo fecero perdere, nel 2005, le elezioni alla Spd, ma che da allora hanno spezzato l'asse che faceva ruotare i sindacati intorno ai socialdemocratici. Tanto è vero che oggi è la Merkel a cercare il contatto con Huber.

Se l'azienda-Germania comunque vuole restare competitiva non sono solo i sindacati a stringere più compromessi e gli operai ad accettare sacrifici, è necessario tutto "Un cambio di rotta". S'intitola così il nuovo saggio in cui Huber (che ha studiato filosofia e storia a Francoforte) auspica "un New Deal più sociale, ecologico e democratico per il paese". Per Huber, per esempio, è inammissibile che Josef Ackermann di Deutsche Bank guadagni 10 milioni di euro come prima della crisi. Ripartire le entrate dei manager «a livelli eticamente sostenibili», come vuole Huber, è una delle campagne lanciate dalla Ig-Metall. L'altra è far partecipare anche i lavoratori al nuovo miracolo tedesco.

«La ripresa», conclude Huber, «non si può reggere sull'unica gamba delle esportazioni made in Germany». Dovrà bilanciarsi anche sul sostegno del consumo: è per questo che, dal prossimo aprile 2011, Huber ha già spuntato il 2,7 per cento in più per i metalmeccanici. Un aumento moderato rispetto al 6 per cento appena richiesto dalla Ig-Metall per il rinnovo del contratto agli 85 mila lavoratori delle acciaierie tedesche. È tempo di presentare il conto, per i sindacati tedeschi, e l'autunno in Germania potrebbe diventare caldo. ■

