

## L'analisi

Dalla Fiat all'Electrolux  
quando il lavoro divide

TITO BOERI

**T**RISTE vedere il maggiore sindacato italiano lacerato da feroci lotte intestine che si trascineranno presumibilmente fino al congresso ai primi di maggio, con ricorsi a organismi dai nomi lontani dal mondo che produce (Commissione Statuto, Commissione Politica congressuale).

SEGUE A PAGINA 27

## DALLA FIAT ALL'ELECTROLUX, QUANDO IL LAVORO DIVIDE

TITO BOERI

(segue dalla prima pagina)

**I**l tutto proprio mentre al di fuori di Corso Italia 25 si assiste allo smantellamento del nostro tessuto industriale. Triste perché avremmo bisogno di un sindacato in grado di reagire rapidamente alla fuga (o paventata fuga) delle poche grandi imprese che sono rimaste sul nostro territorio, in grado di prendere impegni cogenti con le multinazionali e di esercitare la necessaria pressione sul governo perché non assista imbelles a questa fuga.

Non stupisce che la Cgil sia disorientata in questo momento. Nel volger di un fine settimana è passata dall'aver un proprio ex-segretario alla guida del più grande partito italiano al dover ascoltare il nuovo leader dello stesso partito affermare davanti a milioni di telespettatori: "mica ci facciamo fermare dal sindacato!". Ma in questa separazione non del tutto consensuale, in questa perdita di peso politico del sindacato nel suo complesso, ci sono le chiavi per un suo rilancio. Contrattando dove si produce anziché nelle sale verdi di Palazzo Chigi, potrà giocare un ruolo fondamentale nel permettere al nostro paese di pensare e lavorare in grande.

Al di là della indubbia specificità dei casi, delle problematiche dei singoli impianti e progetti industriali, c'è un tratto comune nelle vicende Fiat, Indesit, Electrolux, Sun Edison assurte agli onori della cronaca nelle ultime settimane. La grande impresa ormai è multinazionale o non è. Lo è spesso negli assetti proprietari e quasi sempre nella struttura produttiva, nel senso che le diverse fasi del processo produttivo sono spaccettate in più paesi. Questo è un dato di fatto con cui, volenti o nolenti, bisogna misurarsi. Implica più competizione in termini di redditività dei singoli impianti perché le imprese sono molto più mobili, possono più facilmente che in passato spostarsi altrove reagendo a cambiamenti nella gerarchia dei vantaggi localizzativi. Certo permangono dei costi nello spostare degli impianti ed è proprio su questi costi che bi-

sogna giocare per trattenere le imprese da noi, ma bisogna essere consapevoli del fatto che sono costi che l'impresa sostiene una volta sola, mentre quelli dovuti a un costo per unità di prodotto più alto che altrove sono ricorrenti, si pagano tutti gli anni. Oggi come oggi a Electrolux non conviene spostare gli impianti di Porcia in Polonia se il costo del lavoro orario rimane in Friuli sotto ai 19 euro, ben al di sopra dei 7 euro all'ora riconosciuti ai lavoratori polacchi. In questi 12 euro di differenza c'è il costo di spostare gli impianti a Est. Ma i costi di delocalizzazione possono essere ammortizzati rapidamente. Se non ci sono prospettive di crescita della produttività negli impianti friulani - magari legati allo spostamento su produzioni meno tecnologicamente mature - o di riduzione del costo lordo del lavoro, la scelta polacca, dove ormai ha luogo gran parte della produzione europea di elettrodomestici, sembra inevitabile. Per compensare un costo del lavoro previsto nei prossimi 5 anni tre volte più alto che in Polonia (27,8 contro 8,4 euro), a Porcia dovrebbero essere almeno tre volte più produttivi che in Polonia.

Le grandi imprese-multinazionali vogliono negoziare direttamente con i rappresentanti dei lavoratori su materie come salario, organizzazione del lavoro e livelli occupazionali. Non accettano decisioni imposte da altre sedi di contrattazione dove magari sono anche rappresentati. Non lo fanno per questioni di principio. Il fatto è che per ottimizzare gli impianti bisogna accordarsi su tutto: salari, assetti organizzativi, orari e livelli occupazionali contestualmente. Non si può lasciare queste decisioni ad altri. È stato questo, fin da subito, l'atteggiamento di Marchionne, che nei suoi limiti manageriali (ed evidenti meriti di finanziere), ha il pregio di essere stato sempre molto esplicito riguardo al superamento dei contratti nazionali. Electrolux si è oggi pentita di aver accettato per anni decisioni sui livelli salariali prese altrove. Faceva contrattazione in azienda, ma potendo solo integrare il minimo contrattuale deciso a livello nazionale con compensi aggiuntivi legati alla produttività. Oggi di fatto chiede di abolire questi incrementi salariali integrativi perché hanno reso l'im-

pianto friulano non più competitivo. Se fosse messa nella condizione di poter, d'ora in poi, fare contratti aziendali su salari, orari e organizzazione del lavoro, che abbiano priorità sui contratti nazionali, avrebbe una ragione in più per restare da noi. E altre imprese multinazionali potrebbero trarre da questa nuova opportunità le motivazioni per investire o anche traslocare in Italia. È quanto sta avvenendo in Spagna dove ripartono gli investimenti diretti esteri dopo che una legge dello Stato ha stabilito che il contratto aziendale domina su quello nazionale.

Le grandi imprese mobili hanno anche bisogno di sapere che i contratti aziendali verranno rispettati da tutti i rappresentanti dei lavoratori. Non devono essere loro a sceglierli questi rappresentanti, come ha cercato di fare Marchionne al Lingotto, ma è comprensibile che si richiedano impegni vincolanti alla controparte prima di investire. Questa possibilità di prendere impegni vincolanti per tutte le organizzazioni dei lavoratori (non per i singoli lavoratori!) è contemplata dall'accordo sulla rappresentanza sottoscritto da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria il 10 gennaio scorso. Chi oggi, come la minoranza Cgil, si scaglia contro questa "clausola di tregua", di fatto nega la possibilità di contrattare a livello di impresa perché non si può negoziare nulla se non si è sicuri che gli impegni presi verranno mantenuti. Il sindacato che non accetta di sottoporsi agli accordi sottoscritti dai rappresentanti eletti dai lavoratori nella singola impresa rischia di trovarsi di fronte a un paesaggio industriale in cui le uniche grandi imprese rimaste sono quelle di mano pubblica. Non è un caso che la strada del decentramento della contrattazione sia quella intrapresa ormai in tutti i grandi paesi dell'area dell'Euro, a partire da Francia, Germania e Spagna. Bene perciò che il sindacato si prepari a spostare il baricentro della contrattazione a livello di impresa, lasciando che il contratto nazionale (e magari un salario minimo orario fissato per legge) coprano i lavoratori nelle imprese in cui non si svolge la cosiddetta contrattazione di secondo livello, perché in queste imprese il sindacato non è presente o non ha la forza di contrattare.

Cosa può chiedere, infine, al governo un sindacato che osa pensare in grande? Non serve avere ministri, spesso poco preparati, che partecipano al tavolo della contrattazione. Più importante che il nostro governo si opponga, mobilitando il fronte di paesi più ampio possibile, per evitare che si allarghino le maglie degli aiuti di Stato concessi nell'Unione Europea. Sarebbe esiziale per il nostro Paese dato che noi questi aiuti proprio non possiamo permetterceli e già

oggi sono in Italia la metà che in Germania e Francia, in rapporto al reddito nazionale. Inoltre il sindacato può chiedere al Governo di abbassare subito le tasse sul lavoro, dimostrando di voler fare sul serio quando dice di voler aumentare la competitività delle nostre imprese. Il documento del management Electrolux è molto esplicito a riguardo: "il gap salariale è in gran parte determinato dal cuneo fiscale". Infine, bene che l'accordo sulle rappresentanze venga

riconosciuto e votato dal Parlamento dando a questo accordo forza di legge, sancendo contestualmente il primato dei contratti aziendali su quelli nazionali e abrogando una norma aberrante, come l'articolo 8 della legge 148, 2011, che permette a un contratto collettivo di derogare alle leggi dello Stato. Quando si fa più contrattazione decentrata, ci vogliono dei paletti, degli standard minimi e questi paletti bisogna fissarli per legge e attivare gli ispettorati del lavoro affinché vengano rispettati.

