

«Ecco perché gli operai tedeschi guadagnano il 40% in più dei nostri»

Angeletti: «Gli accordi sono legati alla produttività e si sciopera se è d'accordo il 75% dei dipendenti»

■ ■ ■ **TOBIA DE STEFANO**

■ ■ ■ Ma lo sapevate che gli scioperi vengono pagati dai sindacati? E che non possono essere proclamati se non c'è il via libera del 75% degli iscritti alla rappresentanza? E poi, che gli stessi sindacalisti hanno diritto ad accedere alle informazioni sensibili delle aziende e che i più felici per gli incrementi di produttività delle aziende sono proprio loro, i dipendenti?

No, non preoccupatevi, non siete degli ignoranti. È che stiamo semplicemente parlando di un altro Paese. Tutto questo, infatti, succede in Germania e non in Italia. Per la precisione: sono queste alcune delle caratteristiche che distinguono il modello di relazioni industriali tedesco rispetto a quello del Belpaese. Ne parla con Libero Luigi Angeletti. Negli ultimi mesi il segretario generale della Uil ha sottolineato a più riprese queste differenze. L'ha fatto nei giorni più caldi della trattativa per i nuovi accordi sugli stabilimenti Fiat di Pomigliano e Mirafiori. Quando in tanti vaticinavano che se fossero passati i referendum i lavoratori italiani sarebbero stati meno tutelati dei colleghi tedeschi e francesi. E lui a ribattere che semmai era vero il contrario. Che il vero problema erano i salari, da noi inferiori (se si considera quello base di un metalmeccanico) del 40% rispetto a quelli dei vari "lander".

Segretario perché i nostri operai guadagnano quasi la metà dei colleghi teutonici?

«Non c'è una sola risposta a questa domanda. Diciamo che l'impianto delle relazioni industriali in Germania si basa su una logica costruttiva: garantire un sistema che faccia accordi. C'è un unico sindacato e a questo sindacato vengono assicurati strumenti finalizzati a siglare intese. In Italia, ma anche in Spagna e Francia, ci sono più confederazioni che rispondono troppo spesso a una logica di rappresentanza, se vogliamo ideologica e politica».

Tutto si spiega con l'unicità sindacale?

«No, c'è tutto un sistema di regole che favoriscono gli accordi e l'assenza di conflittualità».

Per esempio?

«L'elenco è lungo. Innanzitutto la co-decisione. Nei consigli di sorveglianza delle grandi aziende

(c'è una dimensione minima prevista per legge) i rappresentanti sindacali hanno la possibilità di accedere a informazioni normalmente riservate al top manager. Tutto questo, ovviamente, comporta una serie di obblighi di riservatezza, ma la logica di fondo è favorire la governabilità dell'impresa».

E da noi non sarebbe possibile?

«La Confindustria non è d'accordo. E a questo proposito le racconto cosa è successo qualche anno fa in Germania...».

Prego...

«Qualche anno fa, un mio collega tedesco, segretario dell'IG Metall (i metalmeccanici tedeschi) fu accusato di insider trading: avrebbe comprato delle azioni di una so-

cietà quotata sulla quale aveva notizie riservate grazie al ruolo svolto nel consiglio di sorveglianza».

Come andò a finire?

«Ha dato le dimissioni. Basta. Si immagina cosa sarebbe successo in Italia... bisogna essere realistici, ma penso che l'esperimento potrebbe riuscire anche in alcune imprese di casa nostra».

Vada per la co-decisione, ma cos'altro potremmo mutuare?

«Guardi, non si tratta di una singola norma, ma di un sistema completamente diverso. Lì il sindacato è diviso per "lander", poi come da noi in categorie. Si presentano delle piattaforme per rinnovare i contratti e iniziano i negoziati. Se questi sono particolarmente lunghi e difficili è previsto l'intervento di arbitro, di un mediatore, accettato dalle parti, (...)

(...) che trova un punto di equilibrio. In concreto è un'ipotesi assai rara, ma è importante dal punto di vista concettuale. L'obiettivo principale, mi scusi se mi ripeto, è raggiungere un accordo. Ma non c'è solo questo aspetto».

Continui, prego...

«Alla fine, il sindacato firma un contratto per un "lander", che per convenzione, non per legge, si estende poi a tutto il resto del Paese. Non è automatico, ripeto, ma non è mai successo il contrario. Da qui deriva anche la scarsa conflittualità».

Ecco appunto, in Germania non scioperano praticamente mai...

«Infatti. In Germania gli scioperi sono pagati

dai sindacati che hanno delle casse ad hoc. Ma non solo. La confederazione può indire uno sciopero solo con l'assenso dell'75% degli iscritti che si esprimono attraverso un

referendum. Ah, si ricordi, lo sciopero non riguarda mai tutte le fabbriche di un'azienda, ma solo quelle più strategiche. Sinceramente io l'ultimo non me lo ricordo. È un evento».

Sarà pure una questione di regole e di sistema, ma se gli operai tedeschi non scioperano evidentemente se la passano meglio di quelli italiani...

«E qui veniamo al punto. Storicamente i sindacati tedeschi hanno avuto grande attenzione nel legare l'aumento della produttività agli aumenti di salario. E d'altro canto le imprese hanno visto in questo modello una base del loro successo. Non è un caso se un metalmeccanico tedesco guadagna almeno il 40% in più di quello italiano. E i contributi previdenziali, per esempio, sono quasi al livello dei nostri. Insomma, tutto o quasi dipende dalla diversa produttività».

E noi dormiamo...

«Non direi. Secondo me ci stiamo avvicinando a quel modello. Molti iniziano a capire che se si vogliono aumentare i salari non abbiamo alternative. L'Italia, però, è variegata e ancora tanti sono convinti che le buste paga crescano proporzionalmente all'incremento del potere dei sindacati. È un controsenso. Altrimenti non si spiegherebbe perché il sindacato più forte d'Europa (la Cgil ndr) ha i salari più bassi d'Europa».