

NOTA ISRIL ON LINE

N° 13 - 2013

ITALIA E GERMANIA: ESPERIENZE SINDACALI A CONFRONTO

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



ITALIA E GERMANIA: ESPERIENZE SINDACALI A CONFRONTO

di Giuseppe BIANCHI

1) Il recente seminario di studi promosso dalla FAI Cisl (Federazione agricola, alimentare, ambientale) e dalla Fondazione FISBA-FAT ha avuto come oggetto un confronto tra modelli ed esperienze sindacali in Italia e Germania. L'approfondimento del tema è stato favorito dalla presentazione di un volume di G. Graziani (seconda edizione¹) che ricostruisce i tratti costitutivi della IG Metall il grande sindacato tedesco dei metalmeccanici, ragionevolmente assunto quale riferimento per il previsto confronto.

Ne richiamiamo, sulla base della documentazione fornita, i lineamenti principali.

- Si tratta di un sindacato di natura associativa che ha come scopo principale la tutela del socio alla cui centralità si ordina l'intera struttura organizzativa.
- Il finanziamento è basato sul contributo degli iscritti raccolto nelle imprese dai fiduciari e viene utilizzato tra l'altro per compensare i costi degli scioperi e per rispondere ai bisogni degli associati (welfare associativo).
- La rappresentanza degli iscritti attribuisce al Sindacato la competenza esclusiva in materia di contrattazione collettiva il cui iter decisionale si svolge all'interno delle strutture di rappresentanza cui compete la validazione dei contratti stipulati, anche attraverso referendum riservati agli iscritti, laddove lo statuto lo prevede.
- La gestione delle clausole di deroga dalle tutele previste nei contratti di categoria avviene nei casi previsti e regolati dagli stessi contratti nazionali.
- La Mitbestimmung (la presenza di lavoratori nei consigli di sorveglianza), laddove prevista, è regolata da meccanismi elettivi cui partecipano tutti i lavoratori (iscritti e non iscritti) e resta comunque subordinata, anche giuridicamente, alle rappresentanze sindacali di azienda in quanto la contrattazione può regolare tale forma di partecipazione ma non è previsto l'inverso.

Questi brevi tratti riepilogativi assegnano al modello tedesco una forte coerenza interna, che ha resistito alla crisi dei primi anni 2000 (Governo Schröder) quando per recuperare competitività all'industria tedesca, la politica delle "concessioni" offerta dal sindacato in materia di salari e di organizzazione del lavoro (flessibilità degli orari) si è proposta, quale obiettivo primario, la tutela dell'occupazione. Il modello, sottoposto a forti tensioni, non ha però subito compromissioni né aprendosi a forme di assemblearismo all'interno delle aziende né evocando interferenze extra associative, affidate a forme di concertazione sociale.

Una strategia che non ha risparmiato costi sociali agli iscritti al sindacato per il risanamento competitivo delle imprese, né erosioni nella sua rappresentanza associativa.

¹ G. Graziani (a cura di) *"La strada e l'associazione: modelli ed esperienze sindacali a confronto tra Germania e Italia"*, Edizioni Agrilavoro, 2012.

Anche in Germania la redistribuzione del reddito ha ridotto la quota lavoro nel valore aggiunto e si è accentuata la concentrazione della ricchezza (dati recenti della Bundesbank) ma come W. Goethe annotava due secoli fa "i tedeschi fra l'ingiustizia e il disordine preferiscono l'ingiustizia". Affermazione che si è ulteriormente radicata nella cultura tedesca a fronte dei disastri provocati dal disordine istituzionale ed economico della repubblica di Weimar. Nel nuovo contesto di prosperità relativa rispetto agli altri partner europei il sindacato tedesco tende ora a risalire la china della sua forza associativa attraverso un maggiore decentramento contrattuale per una ricostruzione dal basso del suo potere organizzativo. Rimangono, in ogni caso, non poche rigidità nel sistema tedesco che rallentano la dinamica dei salari nel loro rapporto con la produttività delle imprese, ma come già alcuni secoli fa il nostro Macchiavelli scriveva "i tedeschi sono ricchi in gran parte perché vivono come poveri".

Il problema che ora si pone è come la storia di successo del modello tedesco possa inserirsi nel processo costitutivo dell'Europa che propone una necessaria integrazione dei sistemi economici e sociali rispetto alla quale una più aggressiva politica salariale da parte del sindacato tedesco potrebbe sostenere la domanda interna e per tale via allentare gli attuali divari nei saldi delle bilance commerciali tra paesi forti e paesi deboli. Come annota Graziani, la classe politica tedesca e i sindacati devono evitare l'errore di poter costruire l'economia sociale di mercato "in un solo paese" perché come ricorda un loro storico, M. Stürmer "l'egemonia del paese deve esprimersi in una entità sopranazionale per evitare il rischio che essa degeneri negli avventurismi tragici del passato".

2) Dicevamo che il seminario proponeva un confronto con le esperienze sindacali del nostro Paese che a partire dalla fine degli anni '60 ha intrapreso un percorso che presenta una ibrida combinazione di elementi propri del sistema tedesco e del sistema francese. Del sistema tedesco conserva la vocazione contrattuale (influenza CISL) e del sistema francese alcuni tratti neo-corporativi che si traducono nell'esercizio di una "influenza" sindacale sulla politica, in nome di una rappresentatività di tutti i lavoratori che fa premio sulla rappresentanza degli iscritti (influenza CGIL).

E' nota la situazione di stallo sindacale, in un contesto istituzionale confuso ed in presenza di una grave crisi economica e sociale. L'attività contrattuale è declinante, sia a livello di categoria che di azienda e la sindacalizzazione è sottoposta al paradosso di Olson: perché iscriversi al Sindacato, quando al contrario di quanto avviene in Germania, il non iscritto gode degli stessi diritti di partecipazione alla vita sindacale (l'elezione della RSU) e dei risultati della contrattazione senza sopportarne i costi?

Anche la capacità di influenza sindacale sulla politica presenta un problema di efficacia in un paese come il nostro dove, a differenza del caso francese, sussiste una precarietà degli assetti istituzionali ed una non visibilità dell'intervento pubblico entro cui le parti sociali sono chiamate ad assumere impegni vincolanti. Un esempio può essere offerto dai patti sociali a sostegno della competitività stipulati a cavallo del 2013 in Francia e in Italia. In Francia il contributo delle parti sociali è avvenuto in presenza di un "piano industriale" del Governo maturato sulla base di un lungo lavoro preparatorio (progetto Attali "liberer la croissance", 2007). In Italia l'analogo patto sociale, non inserito in un

piano governativo, si è limitato a definire linee programmatiche in materia di competitività e di assetto contrattuale che rinviemo ad ulteriori intese.

In conclusione il seminario ha indicato quanto sia ancora lontano l'obiettivo di una armonizzazione europea dei sistemi di relazioni industriali e per quanto riguarda l'Italia, un "disordine" negli assetti istituzionali e nelle regole contrattuali presidiato da una intransigenza identitaria dei diversi attori. Il rischio è di trasformarci da cofondatori a coaffondatori del progetto europeo se non troviamo soluzioni per uscire dal vicolo cieco in cui ci troviamo.

Né il seminario ha fornito qualche via di uscita dall'attuale situazione di stallo del sindacalismo italiano, rattrappito nel suo pluralismo conflittuale. Una conferma dell'avvenuta rottura tra cultura ed azione sindacale, dell'esaurimento dei cosiddetti "intellettuali di area" che nel passato hanno svolto un ruolo importante nell'alimentare un confronto dialettico all'interno e fra le diverse organizzazioni, il lievito di ogni struttura democratica. Per la CISL, che ha promosso il seminario, basterebbe ricordare, tra gli altri, il ruolo del Prof. Romani di cui si conserva la memoria senza rinnovarne lo spirito creativo, a correzione dell'isolazionismo dell'attuale classe dirigente.