

NOTA ISRIL ON LINE

N° 35 - 2017

POLITICA SALARIALE: UN'ALTERNATIVA DALLA GERMANIA

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



POLITICA SALARIALE: UN'ALTERNATIVA DALLA GERMANIA

di Giovanni GRAZIANI¹

La Germania cresce più di noi; e questa non è una novità, perché è da parecchio tempo che il nostro paese dà l'impressione di avere il freno a mano tirato anche nei momenti più favorevoli, e non solo rispetto ai "soliti tedeschi". Ma forse questa volta la maggior crescita della Germania non si può spiegare con l'argomento della "maggior competitività", usato come un mantra negli anni passati.

1. Secondo una recente indagine dell'istituto IMK della fondazione Boeckler (legata alla confederazione Dgb)², l'attuale fase di espansione, che dura dal 2013 e che continuerà per quest'anno e il prossimo, è sostenuta dalla domanda interna più che dalle esportazioni. E, in particolare, dal maggior numero di persone attive e dalla crescita delle retribuzioni, che permettono un aumento dei consumi privati, invece che dalla conquista di nuovi mercati.

Come spiega la sintesi della ricerca, pubblicata sul bollettino Impuls n. 16/2017 e disponibile sul sito www.boeckler.de, le previsioni dell'istituto IMK indicano una crescita del 2 per cento per quest'anno e del 2,1 per il 2018, quando il numero degli attivi crescerà di oltre un milione e la disoccupazione scenderà al 5,5%. Un dato quest'ultimo che, in un paese dove permangono importanti differenze fra est e ovest, vuol dire piena occupazione o quasi in molti territori dell'ovest, ed una quota di disoccupazione un po' più alta, ma comunque meno meno drammatica rispetto ad esempio al nostro Mezzogiorno, nei territori dell'est.

Una caratteristica peculiare della attuale crescita che dura dal 2013 rispetto alle precedenti fasi espansive degli ultimi due decenni (1996 - 2001, 2003 - 2008, 2009 - 2012) è appunto il fatto di essere sostenuta da un robusto rafforzamento dei consumi privati. Mentre, rispetto al passato, le esportazioni e il commercio con l'estero hanno dato un contributo più modesto (la domanda contribuisce più dell'offerta e della concorrenzialità internazionale). Se infatti le precedenti fasi di crescita erano state costruite anche sulla moderazione salariale, nella congiuntura attuale la retribuzione per ogni ora di lavoro prestato è cresciuta più di quanto non fosse accaduto negli anni precedenti la crisi finanziaria, mentre la crescita della produttività è più modesta che nel passato. Inoltre, il basso livello dell'inflazione fa sì che all'aumento nominale delle retribuzioni corrisponda un reale aumento consistente anche in termini di potere di acquisto.

¹ Docente di storia delle relazioni sindacali Università Cattolica, sede di Roma.

² *Ein Aufschwung mit Maß und Mitte*, "IMK Report" n.130, ottobre 2017; online all'indirizzo https://www.boeckler.de/imk_5269.htm?produkt=HBS-006688&chunk=1&jahr=

2. L'importanza di questi risultati, anche al netto delle condizioni favorevoli create dalla politica espansiva della Bce e della difficoltà di prevedere di cosa accadrà in futuro quando sarà cessata, è anche di natura politica, e politico-sindacale. Se infatti le precedenti fasi di crescita erano considerate un argomento a sostegno della tesi che non ci fosse alternativa alle strategie di rafforzamento della competitività internazionale, e quindi le scelte politiche e contrattuali andavano in questo senso (liberalizzazione e flessibilizzazione del mercato del lavoro; aumento della quota di lavoro "precario" come scelta politicamente voluta; moderazione salariale ed apertura dei contratti collettivi a deroghe a livello aziendale), nella fase attuale esce confermata la tesi, peraltro non nuova, per cui la crescita può essere efficacemente perseguita anche con strategie che fanno leva sul rafforzamento della domanda interna attraverso politiche salariali adeguate (ed a scelte politiche, come l'introduzione del salario minimo legale, che vanno in senso opposto a quelle dei decenni precedenti, spostando costi dalle casse pubbliche alle imprese).

In altre parole, in politica un'alternativa c'è sempre, a condizione di essere capaci di fare scelte adeguate.

3. Si spiega meglio, allora, anche la scelta di politica rivendicativa della Ig Metall, che ha da poco annunciato di presentarsi al tavolo delle trattative con una richiesta di aumento del 6 per cento, e rivendicando la possibilità di ottenere, su richiesta senza bisogno di motivazione, una riduzione di orario a 28 ore settimanali per un periodo limitato di tempo.

La richiesta della riduzione di orario non è, come era stato in passato con le "35 ore", una misura contro la disoccupazione, che in questo momento non è la priorità nell'industria tedesca (dove semmai le imprese si lamentano che spesso non coprono i posti di cui avrebbero bisogno e che per questo attirano immigrati dall'Europa e dal resto del mondo); si tratta invece di una rivendicazione di autonomia per il singolo lavoratore dentro all'organizzazione dell'azienda.

Quanto alla richiesta di aumento del 6 per cento, in una fase di bassa inflazione e di crescita non particolarmente forte della produttività, si tratta di una scelta che non si comprende se si continuano a leggere le politiche salariali con gli occhiali della moderazione e della competitività. Che sono occhiali da presbite, necessari quando bisogna vedere le cose a corto raggio, ma inadatti quando si deve gettare lo sguardo più lontano. Un aumento retributivo consistente in termini reali permette infatti di proseguire sulla strada del sostegno alla domanda che viene sollecitato ai sindacati dalla stessa Bce.

4. C'è da chiedersi allora perché una scelta di questo tipo non venga fatta propria anche dai sindacati italiani. Come mai un paese che dal 1993 ha fatto la scelta di un sistema contrattuale su due livelli dotati entrambi di competenze salariali non riesce ad ottenere i risultati che in Germania si ottengono con un livello solo (quello di settore, o *multiemployer bargaining*; a livello aziendale al massimo si tratta qualche deroga salariale nei periodi di crisi). E la risposta, prima ancora che dalla struttura della contrattazione collettiva, sta forse nella struttura organizzativa.

L'Ig Metall è un sindacato plurisettoriale, dotato di piena autonomia nella determinazione delle politiche contrattuali. Le sue rivendicazioni sono costruite attraverso un percorso democratico, che coinvolge i lavoratori iscritti nei luoghi di lavoro sulla base di ipotesi preparate dall'organizzazione e oggetto di confronto nelle assemblee. Una struttura di questo tipo, responsabile e rispondente verso la base, è capace di ricevere gli stimoli necessari, di recepire le domande di tutela e di tradurle in linee di politica contrattuale. La richiesta della riduzione d'orario in questa tornata, ad esempio è stata registrata come un tema emergente nelle assemblee con gli iscritti e fatta propria dall'organizzazione.

Il sindacalismo italiano, invece, è imperniato sulla dimensione confederale con una struttura gerarchica nella quale le federazioni tendono ad essere ridotte al ruolo di mere articolazioni categoriali, a detrimento della dimensione del settore produttivo. Per questo, il sindacato italiano nel suo complesso tende a muoversi entro logiche di carattere politico generale. Il rapporto con l'iscritto perde così di centralità, e la capacità di saper rispondere alle sue esigenze ne risulta ridotta. Di conseguenza, i sindacati italiani giocano bene la partita della moderazione salariale, quando questa è la scelta migliore da fare come negli anni migliori della concertazione, ma hanno maggiori difficoltà a cambiare gioco e muoversi all'attacco, come invece hanno dimostrato di saper fare i loro colleghi tedeschi.

E le conseguenze, in questa fase, si vedono tutte.