

SE SCHROEDER FA IL FLESSIBILE

2 settembre 2001

La competizione globale impone stili di relazioni industriali che sempre più prescindono dai contesti nazionali.

Le multinazionali o comunque le imprese che competono con concorrenti di tutto il mondo devono reagire alle sfide anche superando vincoli imposti da regole locali. Se possibile, con l'accordo del sindacato; altrimenti, anche senza, rivolgendosi ai lavoratori. La conferma di questa tendenza viene ancora una volta dalla Germania dove due aziende (Volkswagen e Hewlett Packard) hanno avuto a che fare con il colosso della Ig Metall, il più grande sindacato che fa scuola in Europa. Il caso Volkswagen ha acquisito notorietà con la formula "5000 x 5000", alludendo al numero di beneficiari finali dell'intesa e alla retribuzione mensile espressa in marchi. Se si tiene conto del fatto che in Germania almeno sulla carta non dovrebbe esistere contrattazione aziendale, si comprende facilmente come la necessità di trovare un'intesa imponga di travolgere ogni regola formale. Magari con qualche astuzia giuridica (i nuovi assunti dipenderanno da una società affiliata costituita ad hoc) che rappresenta la solita foglia di fico.

La realtà è che ormai i casi di "uscita" dal contratto collettivo di categoria (in Germania stipulato su base regionale) si stanno moltiplicando. I 5000 neoassunti lavoreranno anche a progetto: si smetterà di lavorare quando saranno stati raggiunti gli obiettivi del giorno. E se occorrerà restare in azienda di più si attingerà alla banca ore: nessun compenso per lavoro supplementare. Senza addentrarci in altri dettagli, la morale è semplice: stanno penetrando nella sindacalizzata Germania istituti e prassi finora limitati al Nord America ed al Sud Est Asiatico. Ma se si vogliono altri 5000 posti di lavoro, occorre adattarsi alla logica del mercato globale. Alla fine il sindacato l'ha capito.

Ancor più istruttiva è la vicenda alla Hewlett Packard. I profitti della multinazionale dell'informatica stanno calando e da Palo Alto la direzione ha invitato tutti i 90.000 dipendenti sparsi per il mondo a realizzare "programmi volontari di risparmio sulla retribuzione". Sono state prospettate quattro opzioni: rinunciare al 10% della retribuzione per 4 mesi, oppure al 5% nello stesso periodo cancellando anche 4 giorni di ferie, ovvero lavorando per 8 giorni di ferie. L'alternativa finale era quella di non raccogliere l'invito del management, visto che il programma era appunto volontario. Il sindacato (la stessa IG Metall) ha invitato i lavoratori a ignorare questa campagna, rifiutando ogni trattativa. Nel mondo 80.000 dipendenti hanno scelto una delle misure di sacrifici proposte (tutti i dirigenti hanno accettato un taglio del 15% ai propri stipendi). In Germania l'80% dei 5.700 assunti con contratto a tempo indeterminato ha aderito ad una delle proposte dell'azienda. Del resto molti competitori, specie nell'informatica, si rivolgono direttamente ai propri dipendenti. Il sindacato tedesco non l'ha capito ed ha perso credibilità.

Tutto questo è avvenuto in Germania ma è bene rifletterci sopra anche in Italia. Lo stesso Schroeder ha voluto fortemente l'accordo Volkswagen, per dimostrare che il modello tedesco, quello dell'Europa continentale per intenderci, può adattarsi alla competizione globale, offrendo soluzioni innovative. Ed ha avuto perfettamente ragione, dando prova di lungimiranza. La vicenda Hewlett Packard, meno simbolica perché non si tratta di un'impresa nazionale, ha visto un sindacato disorientato e smentito dai lavoratori. Una cosa è venir sconfitti in una vertenza combattuta dignitosamente, altro è invece essere umiliati dai propri rappresentati. E nella new economy questo è un rischio sempre maggiore.

Le relazioni industriali devono essere modernizzate anche da noi, cercando soluzioni che consentano adattamenti possibilmente concordati con il sindacato. E' inutile fingere di non sapere che le nostre aziende competono con quelle americane ed asiatiche dove non c'è il sindacato ed il licenziamento è libero. Proviamo pure a realizzare la flessibilità in altro modo, salvaguardando i

nostri valori: ma facciamolo. È la condizione per mantenere e creare posti di lavoro anche in Europa, insomma per sopravvivere.