

Un paragone Fiat Volkswagen

Per sconfiggere destre e populismi partiamo dai problemi concreti

di Cesare Damiano

Vogliamo parlare di Europa partendo da due realtà produttive e di lavoro: Fiat (ormai Fca) e Volkswagen. Proviamo a metterle a confronto: un operaio che ruota su tre turni avvicendati di otto ore ciascuno guadagna, in Italia, circa 1.600 euro netti mensili, mentre in Germania ne intasca 2.600. A Mirafiori un addetto alla linea di montaggio lavora 15 minuti in più al giorno rispetto al suo collega tedesco. Inoltre, mentre in Italia la Fiat sta ridimensionando i suoi stabilimenti perdendo ogni anno quote di mercato, la Volkswagen è diventata leader in Europa e compete con la Toyota per la prima posizione mondiale. Questo esempio, solo apparentemente molto tecnico, dimostra come la sola questione del costo del lavoro, della flessibilità della prestazione o della libertà di licenziamento, non abbiamo niente a che fare con la competitività dell'impresa. Altri sono infatti i fattori determinanti.

In Germania esiste una politica industriale di sostegno ai settori produttivi considerati strategici. Le imprese tedesche investono in innovazione di tecnologia e di prodotto. Quelle italiane nella automatizzazione a risparmio di manodopera.

Un altro dato di estrema attualità ci dice come, mentre in Italia il premier Renzi parla positivamente di uno sconto fiscale sulle buste paga di 83 euro netti mensili (l'equivalente di un rinnovo di un contratto nazionale di lavoro della durata di tre anni), la Volkswagen ha dato un premio speciale annuo di 6.200 euro ai propri operai, vale a dire di oltre 500 euro al mese. Un'altra differenza con la Germania è rappresentata dalla *mitbestimmung* (codecisione), pratica consolidata per grandi imprese e sindacati tedeschi, che ha notevolmente ridotto il livello del conflitto sindacale e aumentato la coesione sociale: in Italia siamo fermi ai diritti di informazione introdotti nella metà degli anni '70 nei contratti nazionali di categoria, a parte la direttiva sui Comitati aziendali europei. E se il libro di Bruno Trentin *Da sfruttati a produttori* negli anni '70 pose le basi del discorso della partecipazione dei lavoratori,

quell'intuizione oggi rimane incompiuta e viene confusa con il concetto di inclusione dei lavoratori nei Consigli di amministrazione delle aziende, anziché della costituzione di Comitati di sorveglianza (alla tedesca), che li associno alle scelte strategiche delle imprese. Essendo abituato a far camminare le mie parole di pari passo con impegno e azioni in politica, tengo a ricordare come nella scorsa legislatura, insieme ad altri parlamentari del Pd, ho presentato una proposta di legge in materia di informazione e consultazione dei lavoratori: tale norma si applicherebbe alle aziende con più di 35 dipendenti. Nelle imprese con almeno 300 dipendenti e nelle società per azioni invece si propone di istituire un Comitato Consultivo composto da rappresentanti dei lavoratori. L'organo amministrativo della società, di sei mesi in sei mesi, trasmette al Comitato una relazione illustrativa della situazione economica, finanziaria, produttiva ed occupazionale. Il Comitato consultivo esprime un parere preventivo e non vincolante e può formulare osservazioni e raccomandazioni sulle eventuali scelte di politica aziendale. Sul fronte occupazionale il Comitato può intervenire sugli ampliamenti o sulle modifiche delle attività aziendali o più in generale sulle dinamiche dell'organizzazione del lavoro con ricadute sull'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori.

Altro argomento di stretta attualità riguarda il sistema pensionistico: una delle più evidenti differenze tra il modello italiano e quello tedesco sta nel diverso regime fiscale con cui viene generato il montante contributivo dei lavoratori. In Italia, per i lavoratori dipendenti, corrisponde ad un terzo della retribuzione (pari al 33% di contributi versati), mentre in Germania è molto più basso, circa il 20%, anche perché la previdenza complementare è ben strutturata, economicamente vantaggiosa e culturalmente radicata nelle abitudini di lavoratori ed imprese.

I servizi sociali, assistenziali e sanitari minimi a disposizione dei cittadini tedeschi



hanno degli standard qualitativi e quantitativi migliori di quelli a disposizione degli italiani: è quindi evidente come il welfare state della Germania sia più efficiente di quello italiano dove, a proposito di redditi medio-bassi, in queste settimane soltanto Carla Cantone, segretaria generale dello Spi-Cgil, ha sollecitato il

governo a garantire ai pensionati che percepiscono un assegno fino a 1.500 euro netti mensili, il famoso bonus da 83 euro mensili (1.000 euro annui) previsto dal governo per i lavoratori dipendenti.

Questa disparità è ulteriormente aggravata dal blocco della indicizzazione delle pensioni attuato dal governo Monti: vogliamo ricordare che nel 2012 e nel

2013 il blocco riguardò le pensioni più basse, quelle oltre la soglia dei 1.500 euro lordi mensili (1.200 euro netti). Se a questo si aggiunge che nella *spending review* di Cottarelli si vorrebbero nuovamente tassare gli importi pensionistici medi per reperire nuove risorse, ci troveremmo non solo di fronte ad una ingiustizia, ma si verrebbe a determinare una contraddizione rispetto ai propositi del premier di sostenere i consumi interni per ridare fiato all'economia. Renzi ha già dichiarato di non volere colpire le pensioni: ci auguriamo che questa indicazione diventi la linea di tutto il governo.

L'Europa che sta andando al voto, se vuole sconfiggere destra e populismi, si concentri sui problemi reali dei cittadini per consolidare il suo futuro ed impedire che aumenti a dismisura il numero degli euroscettici.