

L'analisi

I lavoratori dentro la stanza dei bottoni

**Cesare
Damiano**



IL TEMA DEL LAVORO HA ACQUISTATO VIGORE NELL'ULTIMO PERIODO PER SVARIATI MOTIVI.

Da una parte c'è il problema della crescente disoccupazione, soprattutto giovanile, che ha a che vedere con la stessa tenuta sociale e democratica del Paese: argomento autorevolmente ripreso nel messaggio di fine anno di Giorgio Napolitano che ha dimostrato, ancora una volta, la sua grande sensibilità sulle problematiche sociali. Dall'altra, c'è una ripresa di discussione nel Pd intorno a problemi quali quelli della semplificazione delle normative del lavoro o del superamento dell'articolo 18, che va attentamente monitorata. L'argomento lavoro, inoltre, è stato affrontato in varie occasioni da Renzi e da Letta. Il presidente del Consiglio, nel corso dell'ultima fiducia alla Camera, ha accennato tra i vari argomenti a quello della partecipazione e dell'azionariato dei dipendenti.

Renzi ha fatto riferimento a quello della presenza dei lavoratori nei Consigli di amministrazione. Vogliamo ricordare che su questo punto l'ex ministro Fornero ci ha lasciato una legge delega, inattuata, (L. 92/2012, articolo 4, commi 62 e 63), che prevedeva di dare sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione dei dipendenti agli utili ed al capitale. Inoltre, sempre nella scorsa legislatura, il sottoscritto e Pierpaolo Barretta, insieme ad altri parlamentari del Pd, abbiamo presentato una proposta di legge in materia di informazione e consultazione dei lavoratori. La normativa si applicherebbe alle aziende che occupano più di 35 dipendenti nelle quali i rappresentanti dei lavoratori devono essere informati sulle materie indicate dalle direttive del Parlamento europeo del 2002: sulla evoluzione della unità produttiva riguardo alla situazione economica ed all'occupazione e sulle decisioni che comportano cambiamenti in materia di organizzazione del lavoro, di licenziamenti collettivi e di trasferimento di azienda.

Nelle imprese che occupano almeno 300 dipendenti e nelle società per azioni si propone invece di istituire un Comitato Consultivo composto da rappresentanti dei lavoratori. L'organo amministrativo della società ogni sei mesi trasmette al Comitato una relazione illustrativa della situazione economica, finanziaria, produttiva ed occupazionale. Il Comitato Consultivo esprime un parere pre-

ventivo e non vincolante e può formulare osservazioni e raccomandazioni sulla cessazione o sul trasferimento di aziende o di rami di esse, sulle fusioni e incorporazioni, su nuovi insediamenti e sulla costituzione di rapporti di cooperazione con altre società. Sul versante occupazionale il Comitato può intervenire sugli ampliamenti o sulle modifiche delle attività aziendali, sulle riconversioni produttive e sulle modificazioni dell'organizzazione del lavoro che comportano conseguenze sull'occupazione e sulla mobilità dei lavoratori.

Nella proposta di legge è anche prevista la modalità di elezione e la composizione del Comitato Consultivo, la cui definizione è affidata ai contratti nazionali di categoria. Questa proposta può rappresentare l'apertura di una strada, nella direzione della partecipazione dei lavoratori, che ha fin qui trovato ostacoli da parte delle grandi imprese industriali. Quando si affrontano questi problemi si prende a riferimento il modello tedesco dei Comitati di Sorveglianza, un organismo che si affianca ai Consigli di Amministrazione, formato in modo paritetico da rappresentanti dei lavoratori e dell'impresa, con ampi poteri di decisione sulle scelte strategiche.

Adesso è giunto il momento di passare ai fatti e anche di mettere a confronto queste diverse esperienze. Per spiegare meglio le diversità abbiamo paragonato e studiato due situazioni concrete, Fiat e Volkswagen. 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 del suo collega tedesco. Nonostante questo, mentre in Italia la Fiat

sta chiudendo o ridimensionando i suoi stabilimenti e perde da anni quote di mercato (ci auguriamo che ci sia una inversione di tendenza con la recente acquisizione della Chrysler), la Volkswagen è diventata leader in Europa e compete con la Toyota per la prima posizione mondiale.

Questo esempio dimostra come la sola questione del costo del lavoro, della flessibilità della prestazione o della libertà di licenziamento, non abbiano niente a che fare con la competitività dell'impresa. Altri sono i fattori determinanti: in Germania esiste una politica industriale di sostegno ai settori produttivi considerati strategici. Tutti ricordiamo il rifiuto della Merkel di cedere la Opel a Marchionne, quando questi aveva prospettato ristrutturazioni, chiusure di stabilimenti e licenziamenti. Le imprese tedesche investono in innovazione di prodotto: quelle italiane nella automatizzazione a risparmio di mano-

dopera (*labour saving*). In Germania la «mitbestimmung» (codecisione) è pratica consolidata, 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 Eu-

ropei. Ricordiamo tutti il libro di Bruno Trentin *Da sfruttati a produttori* che pose le basi, all'inizio di quel decennio, al discorso della partecipazione dei lavoratori. Un'opera incompiuta, che è nuovamente tempo di riprendere e affrontare e che non va confusa con l'ingresso dei lavoratori nei Consigli di amministrazione.

