

Fiat e gli utili ai lavoratori

Il modello Marchionne e uno sguardo verso la Germania

E è notte e notte. In una dell'aprile scorso, Sergio Marchionne, amministratore delegato di Fiat (245mila dipendenti nel mondo), era impegnato a decidere di "rompere" il sistema industriale italiano che, come ha poi raccontato, giudicava «ingessato, fuori dalla competitività e con tutti che fanno finta di niente». L'ha fatto, poi, scendendo in campo col solito maglione da padrone-lavoratore per "sfidare" sindacati, politici e governanti con l'arma della consapevolezza di «non potercela fare» senza il cambiamento radicale delle relazioni industriali, venti miliardi di investimenti e biglietto di sfida che (parole sue) diceva: «Io lavoratore posso fare di più se mi impegno di più, guadagnando di più». Il resto è storia: referendum, risultato a maggioranza e, a metà gennaio 2011, un patto analogo a quello siglato, però molti anni prima, in Germania per consentire, ricorda dalla Bce Lorenzo Bini Smaghi, «di remunerare di più i lavoratori delle aziende che hanno incrementi di produttività, tramite accordi di settore e aziendali». Non tanto, perciò, la limatura del costo del lavoro, che incide solo per il 7% su quello complessivo di un'auto, ma il modo per rendere più produttivo il restante 93% anche attraverso la «partecipazione dei lavoratori agli utili», obiettivo che si inserisce in quello dell'art.46 della Costituzione che riconosce il «diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle imprese». Enunciato, tanto chiaro, quanto disatteso per oltre sessant'anni, seppure nel 1993 governo e parti sociali convennero di affidare alla contrattazione aziendale erogazioni aggiuntive legate ai risultati. Pensava ad esso Marchionne quando, nell'intervista a *Repubblica*, si è detto «pronto ad arrivare al livello della Germania»? Lì, la "cogestione" (*mitbestimmung*) in-

teressa più di un milione e mezzo di lavoratori con i salari, a livello nominale, più alti d'Europa e con i loro rappresentanti che, pur non incidendo nelle scelte fondamentali, controllano l'azienda dal consiglio di sorveglianza forse meglio dei tanti collegi sindacali ed autorità di vigilanza che non si accorsero, da noi, dei crac Ciriò e Parmalat, ad esempio. Il modello, fondato sulla "trasparenza" da parte degli imprenditori e sulla "responsabile accettazione dei destini dell'azienda" da parte dei lavoratori, passa, nelle spa, per l'attribuzione di azioni ai dipendenti e, ricorda Guido Antolini, presidente Efes, la *European Federation of Employee Share Ownership*, è oggetto di specifica raccomandazione del Comitato economico e sociale (l'organismo consultivo Ue simile al nostro Cnel) sia per la promozione che per un quadro legislativo di riferimento, proprio mentre da noi alcune iniziative legislative sono state congelate in Senato dai soliti interessi di parte. Quanto mai vero, perciò, il monito di Luigi Einaudi, l'economista governatore, ministro del Tesoro del dopoguerra e primo Presidente della Repubblica, per il quale la partecipazione dei lavoratori, seppure «non crea, rinsalda la pace sociale», è «il coronamento di uno stato di fiducia», interessandoli alla produttività aziendale dalla quale far derivare maggiorazioni retributive in aggiunta al salario ordinario. In Germania, annota Massimo Mucchetti, ad imporre il modello furono «i governi democristiani e socialdemocratici, prim'ancora dei sindacati». Da noi, altri giorni, altre notti e altri governi, forse.

L'articolo 46 della Costituzione riconosce il «diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle imprese». Enunciato, tanto chiaro, quanto disatteso per oltre sessant'anni, seppure nel 1993 governo e parti sociali convennero di affidare alla contrattazione aziendale erogazioni aggiuntive legate ai risultati

