

A stylized world map composed of grey dots of varying sizes, with several dots highlighted in red. The map is centered behind the main title.

I grandi sindacati tedeschi alla fine del 2015: forti... ma senza autocompiacimento

Gennaio 2016

- I due più grandi sindacati di settore tedeschi, la IG Metall (metalmeccanici) e Ver.di (servizi e funzione pubblica) negli ultimi mesi hanno tenuto i loro congressi. In quell'occasione si sono presentati come organizzazioni che hanno raggiunto molteplici successi, che mantengono una base stabile di iscritti, che dispongono di un grande sostegno nella società e che possono reclamare di avere voce anche nella politica del paese.
- La IG Metall approfitta della forza dell'industria tedesca; nelle presenti circostanze può vantare sia un crescente numero di iscritti che la conclusione di contratti collettivi contraddistinti da aumenti salariali significativi. Attraverso un contratto collettivo sulla formazione continua e sulla qualificazione si è intrapreso un passo importante per garantire la sicurezza occupazionale dei lavoratori. Inoltre sono stati conseguiti successi nella sindacalizzazione dei dipendenti nelle aziende fornitrici delle grandi imprese.
- Ver.di ha alle spalle l'anno caratterizzato dal più alto numero di scioperi nella sua storia. Nel settore dei servizi i cambiamenti causati dalla digitalizzazione e dalla precarizzazione sono particolarmente drammatici. La lotta contro „l'Amazonizzazione dell'economia“ viene perciò vista come primario compito del sindacato nei prossimi anni. L'introduzione di un salario minimo in Germania è percepita da Ver.di anche come un successo della campagna energica e concentrata condotta dai sindacati.

IG Metall e Ver.di, i due più grandi sindacati tedeschi affiliati al *Deutscher Gewerkschaftsbund* (DGB), la Confederazione sindacale tedesca, hanno tenuto i loro congressi nei mesi scorsi. I due sindacati di settore contano ciascuno oltre due milioni di iscritti e, insieme, rappresentano circa due terzi del totale degli iscritti al DGB. Negli ultimi cinque anni, sono riusciti a mantenere una forza organizzativa per lo più stabile, con un lieve aumento nel caso della IG Metall. E' evidente che gli orientamenti strategici, di contrattazione collettiva e organizzativi di questi due grandi sindacati sono di fondamentale importanza anche per il movimento sindacale tedesco nel suo complesso.

Non si deve però trascurare il fatto che la IG Metall e Ver.di organizzano le lavoratrici e i lavoratori di settori molto diversi: i metalmeccanici sono praticamente al centro dell'industria tedesca che ha una forte vocazione all'esportazione e, negli ultimi anni, è stata coronata da notevoli successi. Ver.di è al centro del terziario pubblico e privato che, negli ultimi anni, è stato caratterizzato da condizioni ben più difficili per l'azione sindacale.

1. Il Congresso della IG Metall e le basi per il futuro

Al 23° Congresso Ordinario (18–24 ottobre) si è presentata una IG Metall sicura di sé. E non sorprende, considerati i notevoli successi realizzati negli ultimi anni, quali ad esempio:

- una crescita netta continua del numero di iscritti ormai da 4 anni, a fronte dell'esigenza di compensare i 100 000 iscritti che abbandonano il sindacato ogni anno;
- 2,3 milioni di lavoratori iscritti, circa 80 000 membri di comitati aziendali e 55 000 fiduciari sindacali;
- buoni accordi salariali negli ultimi anni. Gli aumenti salariali annui erano compresi tra il 2 % e il 4 % ed erano in gran parte superiori a quelli previsti dai contratti collettivi in altri settori.
- Con i cosiddetti *Bildungstarifverträge* si è aperta una nuova strada nella contrattazione collettiva. Questi contratti sanciscono il diritto alla formazione permanente/alla qualificazione e ai necessari finanziamenti. Alla luce del rapido cambiamento tecnologico nell'indu-

stria, si tratta di un contributo importante alla sicurezza del posto di lavoro.

- Inoltre, sono stati realizzati progressi nell'organizzazione delle catene di creazione del valore nel settore metalmeccanico. E' già stato possibile stipulare 30 contratti collettivi con le cosiddette terze parti logistiche. Si è così concretizzata la rivendicazione della IG Metall di avere la competenza e la capacità di siglare accordi almeno per parte delle catene del valore che rientrano nel suo *core business*.

- I successi organizzativi e i primi contratti collettivi per le lavoratrici e i lavoratori interinali vanno nella stessa direzione. La campagna „Pari lavoro, pari salario“ finalizzata all'adeguamento delle retribuzioni dei lavoratori interinali a quelle dei lavoratori a tempo indeterminato è considerata la campagna meglio riuscita della IG Metall da decenni, anche perché si è imparato a unire tutte le forze in un'unica campagna prioritaria.

- Inoltre, la IG Metall considera la Legge entrata in vigore dal 2015, che consente il pensionamento a 63 anni senza decurtazioni dopo 45 anni di contributi (per determinati gruppi di lavoratori), un successo dovuto non soltanto, ma sicuramente anche, alle sue campagne.

Questo sviluppo positivo deve essere attribuito principalmente alla „strategia di sviluppo“ attuata dal Presidente Detlef Wetzel che in occasione del congresso ha lasciato l'incarico e ha ricevuto grandi apprezzamenti. La strategia ha dimostrato che è possibile acquisire iscritti anche in un momento come questo: le risorse sono finalizzate all'acquisizione e alla fidelizzazione degli iscritti, le strutture territoriali sono state potenziate e la valutazione delle prestazioni dei sindacalisti a tempo pieno tiene conto anche dei successi raggiunti nell'aumento del numero di iscritti.

La IG Metall è quindi in pace con se stessa, come hanno evidenziato anche i risultati delle elezioni per il nuovo Direttivo. Il nuovo Presidente Jörg Hofmann e il nuovo presidente aggiunto Christiane Benner hanno ottenuto entrambi il 91 % dei voti. Questo è anche un segnale che, tra quattro anni, al vertice della IG Metall potrebbe esserci per la prima volta una donna.

Nuove sfide

Ma nessuno si abbandona all'illusione di potersi concedere una pausa. Le principali sfide individuate per gli anni a venire sono:

1. La ristrutturazione delle catene di creazione del valore e delle reti produttive: Il processo di esternalizzazione va avanti e sostituisce sempre più spesso i tradizionali rapporti aziendali. Ciò che, fino a qualche tempo fa, era prodotto all'interno di un'unica azienda, oggi è spesso prodotto da una rete di fornitori, dalle terze parti logistiche e dai cosiddetti servizi legati all'industria (ricerca, sviluppo, progettazione, ecc.).

La IG Metall ne trae la conclusione che l'organizzazione sindacale deve essere ancor più fortemente orientata alle reali catene di creazione del valore. Gli approcci teorico-formali e gli astratti „cataloghi di settore non sono di alcun aiuto“. Il Presidente uscente Detlef Wetzels ha lanciato un monito: occorre continuare a lavorare a un „concetto di organizzazione del futuro“. Un orientamento essenziale in tale direzione è venuto dalla modifica dello Statuto che ridefinisce le aree di responsabilità della IG Metall: „Rientrano nelle aree organizzative [...] anche tutte le aziende interessate [...] che svolgono le attività esercitate lungo le relative catene di valore orizzontali e/o verticali e contribuiscono alla produzione dei beni economici nell'ambito dell'area organizzativa. [...] Vi rientrano specificamente: ricerca, progettazione, sviluppo, pianificazione, gestione, produzione, logistica industriale a contratto, assicurazione della qualità, manutenzione, acquisto / approvvigionamento, marketing / distribuzione / finanziamento, assistenza, contabilità, *controlling*, gestione del personale, infrastrutture aziendali e coordinamento, organizzazione e management nonché smantellamento e smaltimento.“

Appare evidente che la strada ora intrapresa aumenterà ulteriormente l'esigenza di dialogo (e il potenziale di conflitto) con gli altri sindacati affiliati al DGB in relazione alle competenze e alla sovranità contrattuale di settore (*Tarifhoheit*). Nella modifica dello Statuto è insita anche l'affermazione che, in caso di dubbio, la IG Metall vorrebbe addentrarsi anche in aree finora organizzate da altri sindacati. La sicurezza di sé con cui la IG Metall affronterà questi cambiamenti politico-organizzativi si evince anche da un'altra modifica statutaria relativa alla risoluzione delle controversie in seno alla confederazione

sindacale tedesca (DGB). La competenza del DGB viene chiaramente relativizzata: „Le disposizioni dello Statuto del DGB e le delibere degli organi del DGB vincolano IG Metall, purché esse non ostino allo Statuto di IG Metall – o alle delibere dei suoi organi.“

2. Digitalizzazione, Lavoro 4.0 e Politica industriale:

Le strutture imprenditoriali, la tecnica e l'organizzazione del lavoro cambiano a ritmo serrato. Secondo la IG Metall, ciò richiede un'ampia configurazione dei processi di creazione del valore che comprenda anche la politica energetica, dell'innovazione, delle infrastrutture e dell'istruzione nonché un orientamento ai criteri del „buon lavoro“ (politica di umanizzazione). La IG Metall ha affrontato tali questioni, tra l'altro, nel Network „Futuro dell'industria“, con la richiesta di un ampliamento della codeterminazione e di una politica del mercato del lavoro solidale (evitare le condizioni di lavoro precarie, consentire opportunità di lavoro e di carriera, creare sicurezza e prospettive). Come ha affermato il nuovo Presidente Jörg Hofmann, ci si vuole impegnare per un „nuovo rapporto di lavoro normale“ che sia autodeterminato, sociale e giusto.

3. Politica contrattuale: La vincolatività dei cosiddetti contratti territoriali (*Flächentarifverträge*) nel settore manifatturiero deve essere ulteriormente rafforzata. Attualmente, ciò interessa solo il 54 %, dei rapporti di lavoro nelle regioni tedesche occidentali e appena il 24 % di quelli delle regioni orientali. Qui, gli interventi di massima urgenza sono la limitazione dei contratti d'opera, l'ampliamento della codeterminazione per i comitati aziendali nel caso dei contratti d'opera e l'integrazione dei lavoratori autonomi senza dipendenti che, secondo le stime, rappresentano il 7 % dei lavoratori delle aziende aderenti alla IG Metall. Nel suo discorso tenuto al congresso della IG-Metall, a tale proposito la cancelliera federale Angela Merkel ha dichiarato che la politica e i sindacati hanno „un interesse comune: potenziare nuovamente la vincolatività dei contratti collettivi“.

4. L'acquisizione di nuovi iscritti resta un tema centrale. Si tratta, in via prioritaria, di organizzare i colletti bianchi, i giovani e le donne. Ma, in futuro, anche la dimensione internazionale assumerà un ruolo più importante.

5. Internazionalizzazione del lavoro sindacale: in seguito a un'ulteriore modifica statutaria, l'internazio-

nalizzazione della IG Metall è divenuta un compito e un obiettivo del sindacato. Alla „cooperazione diretta con i sindacati stranieri“ viene attribuito formalmente uno status paragonabile a quello della cooperazione con i sindacati affiliati al DGB e con le confederazioni internazionali dei sindacati di settore. In concreto, con la cosiddetta „Iniziativa di partenariato transnazionale“ (TPI) si percorrono strade nuove. Nell’ambito dei progetti pilota in Ungheria e negli USA gli esponenti della IG Metall distaccati e i sindacati locali lavoreranno per rafforzare il ruolo del sindacato negli stabilimenti di produzione delle imprese (automobilistiche) tedesche e presso le loro aziende fornitrici. Invece, in Cina si lavora a una „sorta di comitato aziendale centrale“ per la Siemens.

L’ufficio di collegamento UE dell’IG Metall a Bruxelles, ancora relativamente nuovo, s’impegnerà per dare nuova forma a una „Europa sociale“. In merito all’attuale situazione sociale dell’UE, caratterizzata da programmi di austerità, smantellamento dei sistemi di contrattazione collettiva e limitazioni del diritto di sciopero, Wolfgang Lemb, responsabile in seno al Consiglio Direttivo per le questioni internazionali ha dichiarato: „Questa non è la nostra Europa!“.

Nella sua Relazione sul futuro, il nuovo Presidente Jörg Hofmann ha subito precisato che una IG Metall sicura di sé avanzerà chiare richieste nella campagna elettorale per il *Bundestag* del 2017.

2. Forte nonostante le enormi difficoltà: il sindacato del settore dei servizi Ver.di

Ver.di, il più grande sindacato del settore dei servizi del mondo, opera attualmente in un contesto di gran lunga più difficile della IG Metall. Nei mesi precedenti il Congresso (20–26 settembre 2015) è stato indetto uno sciopero nazionale degli insegnanti degli asili nido ed è stato avviato un esteso conflitto di lavoro dai dipendenti delle poste. I dipendenti delle poste protestavano contro l’esternalizzazione di importanti divisioni (con conseguente riduzione del salario). In parallelo, Ver.di, in una disputa che si trascina da tempo nei confronti del colosso delle spedizioni Amazon, cerca di far passare finalmente un contratto collettivo. Queste controversie contrattuali hanno richiesto all’organizzazione notevoli forze e risorse. Nei loro servizi, ampi settori dei media hanno cercato di gettare una luce negativa su Ver.di,

presentandola come un’organizzazione alla ricerca di uno scontro artificioso. Nei primi sei mesi del 2015, Verdi ha registrato ben 1,5 milioni di giorni di sciopero. „Non siamo mai stati così sotto pressione“ e „è stato l’anno con il maggior numero di scioperi della storia di Ver.di“ ha dichiarato Frank Bsirske, Presidente di Ver.di, durante il Congresso. In caso di agitazione sindacale, i sindacati tedeschi corrispondono ai propri iscritti la cosiddetta „indennità di sciopero“, che compensa parzialmente la perdita di salario e, quindi, consente di sospendere il lavoro a volte anche per settimane. Ad esempio, nel 2000, i costi complessivi sostenuti da Ver.di a causa degli scioperi sono stati circa 5 milioni di Euro, mentre nel settembre 2015 erano già vicini a 100 milioni.

Come ha giustamente affermato Frank Bsirske, ciò non è certamente dovuto a una particolare e accentuata voglia di sciopero, come volevano far intendere i media. Invece, in primo luogo, in seguito all’uscita di un numero crescente di datori di lavoro dai contratti collettivi vincolanti, il numero delle controversie contrattuali è necessariamente aumentato. In secondo luogo, i grandi cambiamenti strutturali del mercato del lavoro tedesco interessano soprattutto i settori rappresentati da Ver.di. Il contratto collettivo ormai è vincolante per il solo 60% nelle regioni occidentali della Germania e per il 47% nelle regioni orientali. Ciò significa che, necessariamente, aumentano anche i conflitti relativi alla vincolatività di tali contratti.

Lotta contro la „amazonizzazione“ dell’economia

La lotta contro la „amazonizzazione dell’economia“ (Philip Jennings, presidente UNI) è stata più volte indicata come assolutamente prioritaria per i prossimi anni. I risultati ottenuti con lo sciopero delle poste – nel migliore dei casi disomogenei – sono stati interpretati come una difesa „dal più duro attacco mosso dal capitale ai diritti sindacali e dai tentativi di fuga dalla contrattazione collettiva negli ultimi decenni“. Tale difesa ha comportato sicuramente delle perdite, ma in ultima analisi ha avuto successo. Il chiarimento, ancora in atto, della vertenza sindacale degli insegnanti degli asili nido è stato motivato come passo assolutamente necessario – anche se da considerare più a lungo termine – per la rivalutazione delle professioni sociali e per la riduzione della discriminazione salariale tra donne e uomini.

In questo contesto, in occasione del discorso della ministra del lavoro Andrea Nahles (SPD) si è realizzata una evidente, ma forse inaspettata, „fratellanza“ tra Ver.di e la ministra. Ver.di è sulla stessa linea della ministra soprattutto nei temi del salario minimo e del livello salariale minimo europeo, della lotta contro il lavoro interinale, il falso lavoro autonomo e l'abuso dei contratti d'opera. Inoltre, il sindacato si è mostrato grato per le possibilità, migliorate recentemente, di dichiarare la vincolatività generale dei contratti collettivi in Germania.

In relazione all'andamento del numero degli iscritti, il bilancio di Ver.di è stato positivo. Il numero degli iscritti è nuovamente stabile e registra anche lievi tendenze all'aumento. In alcuni casi, vi hanno contribuito situazioni straordinarie, come nel caso della *Postbank* in cui il 75 % dei dipendenti è ormai sindacalizzato per il timore delle conseguenze della ristrutturazione aziendale. Anche gli scioperi hanno avuto il loro effetto – il solo sciopero del personale degli asili nido ha portato a 27.000 nuove adesioni. Ma, in generale, lo sviluppo positivo è da ricondurre alla strategia mirata di Ver.di-„Prospettiva 2015“ che sarà anch'essa al centro degli impegni organizzativi dei prossimi anni.

Sfide per il futuro

Durante il Congresso, Ver.di ha posto un accento particolare sulle seguenti sfide poste ai sindacati:

- è necessario combattere con determinazione diverse iniziative volte a limitare il diritto di sciopero all'estero e in Germania.
- I sindacati devono contrastare la crescente insicurezza dei rapporti di lavoro e la destabilizzazione, anche dei ceti medi, causate dalla fuga dalla contrattazione collettiva, dagli *spin off*, dai contratti d'opera e da altri nuovi modelli di contratto nonché dalla „amazonizzazione“ di imprese e settori.

E' necessaria una riforma delle pensioni, che preveda in parte anche un finanziamento attraverso il gettito fiscale, per interrompere la spirale di riduzioni salariali, biografie lavorative discontinue, perdita di pensione e conseguente povertà durante la vecchiaia. (Secondo i calcoli più recenti, un appartenente alla generazione del baby boom/chi è nato nel 1964, dopo 40 anni di atti-

vità lavorativa piena e a fronte di un reddito lordo di 2 500 Euro, al momento del pensionamento nel 2012 percepisce una pensione di soli 765 Euro.)

- La sempre più rapida digitalizzazione dell'economia deve essere configurata adesso. Alcuni concetti sono: i corsi di formazione in part time retribuiti (*geförderte Bildungsteilzeit*) introdotti per legge in Austria, le casse sociali per i lavoratori autonomi, la garanzia della protezione dei dati dei lavoratori, la regolamentazione dei rapporti di lavoro dei lavoratori senza postazione fissa in ufficio, ma anche una diversa ripartizione sociale degli immensi profitti della digitalizzazione.

- Finora, l'agenda degli accordi di libero scambio TTIP, TISA, CETA prevede soprattutto una deregolamentazione ed è in contrasto con i principi di un commercio equo. Secondo Ver.di, le linee rosse sono: la composizione delle controversie tra investitore e Stato (ISDS), la trasparenza dei negoziati, la necessaria esclusione dei servizi pubblici, la difesa degli standard europei di protezione dei dati e la prevenzione dell'abbassamento degli standard sociali e lavorativi.

- Tutti i tentativi di limitare l'autonomia contrattuale devono essere combattuti coerentemente e instancabilmente. L'esempio più recente è per Ver.di la relazione dei „cinque Presidenti“ dal titolo „Completare l'unione economica e monetaria dell'Europa“. La relazione contiene proposte per un coordinamento più stretto e una maggiore comunitarizzazione della politica economica dell'Europa e soprattutto della zona euro. Nella loro relazione, Juncker, Tusk, Dijsselblom, Draghi e anche Martin Schulz lodano gli attuali approcci alla *governance* economica che mirano a una riduzione dei salari e della spesa pubblica. Questi approcci dovranno essere ulteriormente sviluppati e resi ancor più vincolanti – e così eroderanno in ampia misura la libertà d'agire dei sindacati.

Durante il Congresso, i delegati di Ver.di hanno espresso un chiaro voto di fiducia nei confronti dei loro vertici. Il presidente Frank Bsirske è stato rieletto con un risultato di tutto rispetto, appena al di sotto del 90 % dei voti. Questo risultato è stato valutato come una solida base per l'imminente ampio progetto di riorganizzazione nell'ultimo mandato di Bsirske.



Editore

Fondazione Friedrich Ebert in Italia
Piazza Capranica 95 | 00186 Roma | Italia

Tel. +39 06 82 09 77 90
www.fes-italia.org

Ordinazione/contatto:
info@fes-italia.org

L'uso commerciale dei media pubblicati dalla Fondazione Friedrich Ebert non è concesso senza autorizzazione scritta da parte della Fondazione.

Questa pubblicazione è stata prodotta nell'ufficio di Roma della Fondazione Friedrich Ebert.

La Fondazione Friedrich Ebert (FES) è una fondazione politica tedesca con presenza in Italia da più di quarant'anni. Le sue attività mirano a dare un contributo al dialogo italiano-tedesco su argomenti e problemi bilaterali ed europei.

I partner della FES provengono dal mondo della politica, dalla società civile, dai sindacati e dal mondo accademico. Insieme a loro organizziamo confronti e dibattiti bilaterali ed europei. Con le sue pubblicazioni la FES informa su importanti sviluppi in entrambi i paesi.

L'attività della FES in Italia fa parte dell'impegno complessivo della FES su scala europea. La FES tiene, finanziata attraverso fondi pubblici, uffici nella grande maggioranza dei paesi dell'Europa occidentale, centrale e orientale, promuovendo il dialogo con i partner di questi paesi.