

Bergamo-Germania, partita in salita

L'analisi. A confronto 10 realtà del territorio con i loro siti tedeschi: le distanze su produttività e flessibilità Malandrini (Confindustria): «Passi avanti con il Jobs act, ma resta il ricorso a provvedimenti di emergenza»

FRANCESCA BELOTTI

L'erba del vicino è sempre più verde? Confindustria Bergamo ha trasformato il quesito in un'analisi condotta tra marzo e novembre, mettendo a confronto alcuni parametri di 10 aziende bergamasche con gli insediamenti di queste realtà in Germania. E, sulla base dei risultati emersi, ha tracciato un piccolo decalogo per avvicinare le imprese del territorio all'esperienza tedesca.

Il costo del lavoro

Andiamo subito al sodo. Come spiega Stefano Malandrini, responsabile dell'area lavoro e previdenza di Confindustria Bergamo, «riguardo al calcolo complessivo dell'andamento del salario lordo e netto e del costo del lavoro, negli ultimi cinque anni ci siamo avvicinati molto alla Germania». Con la differenza che, per quanto riguarda il costo del lavoro «in Italia pesano di più i contributi ordinari a carico del datore di lavoro e istituti indiretti e differiti». Oltre al fatto che se in Germania sul fronte occupazionale si ha un'avvicinamento «di lungo periodo», nel nostro Paese «si fa affidamento a provvedimenti di carattere emergenziale, come ad esempio Garanzia Giovani o gli sgravi contributivi», sottolinea Malandrini. Più in generale «resta un forte gap nelle politiche industriali, mentre per la gestione dei rapporti di lavoro sono state fatte riforme importanti come il Jobs act».

Ed ecco un caso pratico che mette in luce un altro aspetto. Citando l'esperienza della Novem Car Interior Design (con base a Bagnatica e quartier generale a Vorbach), una delle aziende analizzate dalla Scuola di relazioni in-

dustriali di Confindustria Bergamo e da Adapt-Università di Modena e Reggio Emilia, si legge che «in Germania indicativamente si ha circa il 10% di incremento del costo aziendale complessivo, ma la resa di ogni singola ora di lavoro è maggiore che in Italia». «Se in Germania la dinamica salariale tendenzialmente segue l'andamento della produttività, in Italia produttività e retribuzioni sono ancora scollegate», precisa Malandrini.

Come andiamo, invece, in quanto a flessibilità? Guardando ad Abb (tra gli stabilimenti di Dalmine e Bergamo conta circa 990 dipendenti) in Germania esiste «un sistema di "banca delle ore"»

in cui vengono accantonati riposi compensativi per le ore prestate in eccedenza rispetto al regime ordinario (qualcosa di simile accade in Same Deutz-Fahr, ndr). Questo mentre in Italia «le flessibilità - come si legge ancora nel report - nell'articolazione dell'orario sono

quelle, inferiori, previste dal contratto nazionale metalmeccanico e in generale si deve ricorrere al lavoro straordinario». Altro esempio. Mettendo a confronto la Sematic di Osio Sotto con la filiale tedesca Lm, si legge che in quest'ultimo il ricorso al lavoro straordinario è consentito fino a un'ora al giorno al massimo per un mese (non si possono superare le 20 ore all'anno) ed è prevista la «banca ore». Di contro, in Sematic «con accordo aziendale si supera il limite contrattuale nazionale delle 200 ore annuali di straordinario».

A questo proposito Malandrini puntualizza che «la flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro e delle mansioni, nella nostra provincia risente ancora di resistenze

culturali nelle imprese, spesso per scarsa conoscenza, dato che le novità impattano soprattutto su realtà medio-piccole, e in parte del mondo sindacale».

In Germania niente pausa pranzo

Restando in tema flessibilità, in Novem si riscontra un diverso trattamento tra impiegati tedeschi e italiani. «In Germania è presente molta più flessibilità, ad esempio l'orario di lavoro può avere inizio dalle sette di mattina e proseguire fino al pomeriggio senza interruzione». Dinamica «impraticabile» nell'unità italiana, perché «la pausa pranzo è ritenuta inderogabile». Vero è che «se si contatta lo stabilimento in Germania a partire dalle 16.30 non si trovano operatori disponibili».

Sul fronte formazione, nel confronto tra la Ims Deltamatic di Calcinato (185 dipendenti) e la controllata tedesca Goebel (100 addetti), l'analisi dice: «Il sistema tedesco appare molto più funzionale alle necessità dell'impresa», perché «consente di inserire lavoratori già provvisti di varie conoscenze e competenze tecnico-operative» grazie ad un'efficace sistema di alternanza scuola lavoro. Il vantaggio è presto calcolato: «La differenza nel tasso di occupazione tra i 20-24enni italiani e tedeschi è del 36,3%».

E i rapporti con i sindacati come sono? Malandrini afferma: «In Germania l'approccio dei sindacati alla gestione dei problemi è molto più pragmatico. Qui spesso si mettono in campo strategie e politicizzazione». Ad esempio per quanto riguarda la Same Deutz-Fahr di Treviglio (1.200 dipendenti), si legge: «Le dinamiche di ricorso diffuso e continuato allo sciopero riscontrate nell'unità italiana, finalizzate a incrementi economici o a maggiori tutele normative, risultano imparagonabili» rispetto alla realtà tedesca.



Stefano Malandrini di Confindustria

