

LO SCENARIO

LA LEZIONE DELL'UAW E IL CASO ITALIANO

di Giuseppe Berta



A Detroit è stato recentemente rinnovato il contratto dei lavoratori delle tre grandi case automobilistiche (GM, FCA, Ford). La trattativa ha avuto un andamento contorto perché alla bocciatura di una prima intesa ha fatto seguito un nuovo negoziato. La soluzione finale ha dimostrato che rappresentanza e capacità contrattuale sono dimensioni che hanno bisogno l'una dell'altra e che si devono rafforzare a vicenda



In Italia, di solito, si presta un'attenzione piuttosto scarsa ai problemi sindacali delle altre nazioni. Un po' come avviene per il sistema politico, totalmente calato nella cura delle proprie specificità, anche il movimento sindacale da noi non sembra badare troppo a ciò che avviene negli altri paesi. Ciò è vero, in particolare, per una questione così centrale come è oggi quella della rappresentanza, di cui all'interno del mondo sindacale si è discusso tanto in questi anni, approdando tuttavia a poco o nulla. Proviamo allora a ragionare su una vicenda recente, che ha riguardato il sindacato industriale negli Stati Uniti, per vedere se essa contenga degli elementi utili per un ragionamento che concerne il nodo del rapporto fra rappresentanza e contrattazione.

Durante quest'ultimo autunno, la United Automobile Workers of America (Uaw) ha negoziato il rinnovo dei contratti relativi all'industria automobilistica, o almeno a quella parte di essa dove è in vigore la contrattazione collettiva. Così sono state chiamate in causa le cosiddette "Big Three", le tre case produttrici di stanza a Detroit, cioè General Motors, Ford e Fiat Chrysler, giacché la negoziazione sindacale non è diffusa presso i transplants, cioè gli

L O S C E N A R I O

impianti di produzione che fanno capo a case non americane, localizzati in larga prevalenza negli stati meridionali.

Il 2015 costituisce una sorta di anno record per la produzione industriale Usa nel settore dell'auto. Quest'anno si toccherà (e probabilmente si supererà) la quota di 17 milioni di vetture vendute, vale a dire una cifra addirittura superiore ai valori precedenti alla crisi del 2008. Il sistema dell'automobile appare in piena espansione, più che nel resto del mondo. Logico, quindi, che i lavoratori si aspettassero grandi benefici da una simile situazione di mercato.

Soprattutto si attendevano un deciso superamento delle condizioni contrattuali sfavorevoli che si erano imposte nel momento più cupo della crisi. Negli impianti di Gm, Ford e Fca vige infatti il sistema retributivo a due livelli, che separa nettamente i salari dei lavoratori più anziani da quelli di recente assunzione. Il divario tra i due livelli, che in origine faceva sì che le paghe dei più giovani fossero inferiori di quasi la metà di quelli degli altri, prima degli ultimi accordi era ancora pari a circa una decina di dollari all'ora (19 dollari contro 29). Poiché i lavoratori erano in molti casi adibiti alle stesse mansioni, ciò veniva percepito come una palese ingiustizia, frutto di una congiuntura eccezionale che doveva essere superata al più presto.

La Uaw ha deciso di avviare prima il

negoziato per il rinnovo contrattuale con Fiat Chrysler, anche in ragione del fatto che questo gruppo ha fatto maggiormente ricorso a lavoratori di recente assunzione, dunque con i salari più bassi. Il contratto di Fca doveva poi servire da base e punto di riferimento per gli accordi da stipulare in seguito con Ford e Gm.

La tornata negoziale con Fca si è chiusa piuttosto celermente, alla metà del settembre scorso, con una conferenza stampa in cui il presidente della Uaw, Dennis Williams, comunicava i risultati raggiunti a fianco di Sergio Marchionne, a testimonianza di relazioni impostate su un principio cooperativo con l'impresa. L'impressione che se ne traeva era di un clima di collaborazione tra sindacato e management che sfociava in buone relazioni industriali.

Peccato che la realtà nelle fabbriche fosse un'altra. I lavoratori si aspettavano dal nuovo accordo una soppressione di fatto del sistema a due livelli salariali. Al contrario esso tendeva, sì, al suo superamento con tempi piuttosto lunghi e non con un pieno assorbimento del divario retributivo esistente.

Quale fosse la realtà effettiva doveva trasparire da una delle contrastate assemblee che precedevano il referendum per l'approvazione del contratto. In uno degli stabilimenti più importanti, quello di Toledo (Ohio), il vicepresidente della Uaw

L O S C E N A R I O

Norwood Jewell si trovò a scontrarsi con una diffusa opposizione della base operaia. Un video mostra Jewell interrotto dalle proteste dei lavoratori, al punto che un operaio gli domanda polemicamente se il sindacato stia lavorando per gli operai o per “Sergio”. La conseguenza fu che l’87% dei 4.800 lavoratori di Toledo votarono contro il nuovo accordo. Era l’avvisaglia del fatto che il contratto non sarebbe passato nell’intero gruppo Fca, in cui il 65% dei 37 mila lavoratori si espresse negativamente nel referendum.

La Uaw non poteva, a questo punto, non tornare al tavolo negoziale per riaprire il processo contrattuale. Rivedeva perciò la

clausola dell’accordo relativa al riassorbimento dei differenziali salariali, ottenendo non soltanto un miglioramento consistente delle paghe dei lavoratori con minore anzianità (ciò che era già stato conseguito), ma il ricongiungimento al livello più elevato entro la scadenza dei termini del nuovo contratto, la cui durata sarà di quattro anni. Lavoratori che guadagnavano 19 dollari all’ora hanno visto così salire la loro remunerazione a 24 dollari, in attesa di arrivare a guadagnarne 29 come i loro compagni più anziani.

Il nuovo contratto con Fca comporta per l’azienda un aggravio dei costi pari al 19%. Molto di più degli oneri soste-



L O S C E N A R I O

nuti da Gm (+9%) e Ford (+5%), in ragione del maggior numero di lavoratori inquadrati nel secondo livello salariale in forza presso Fiat Chrysler. Con l'approvazione, pur di stretta misura (51% dei voti a favore), del referendum per l'accordo Ford,

in grandissima maggioranza), motivato sulla scorta della condizione di prosperità del mercato dell'auto Usa; dall'altro, pesava altresì la volontà del sindacato di sviluppare buone relazioni nel lungo periodo col management delle case automobilistiche Usa,



la tornata contrattuale di Detroit si è conclusa. Essa ha segnato una svolta nelle relazioni industriali in Usa perché ha dovuto combinare tra loro due spinte divergenti. Da un lato, c'era il forte desiderio da parte dei lavoratori, di raggiungere un'uguaglianza nelle paghe (un obiettivo condiviso

nella convinzione che questo costituisca una difesa fondamentale del ruolo dell'azione sindacale in un periodo di gravissima debolezza del mondo del lavoro.

Si tratta di due spinte certamente difficili da conciliare. Per i lavoratori esiste l'urgenza di migliorare la loro posizione

L O S C E N A R I O

economica, se possibile riavvicinandosi a quella condizione di ceto medio che era stata strappata nella seconda metà del Novecento e dalla quale sono stati scalzati a causa della radicalità della crisi. Ma il sindacato sente l'esigenza di preservare il suo spazio e il suo radicamento nell'industria in una fase in cui le basi sociali del lavoro organizzato si restringono pericolosamente e la tutela sindacale è sotto scacco.

Di qui l'esigenza di non compromettere la possibilità di un regime di cooperazione col management, così da indurre le grandi imprese, da una parte, a riconoscere il valore dell'azione sindacale e, dall'altra, di arginare la tendenza a portare gli impianti di produzione al di fuori dei confini degli Usa.

Pur faticosamente, le intese di Detroit dimostrano come sia stato raggiunto un punto di equilibrio che, nonostante tutto, ha permesso al sindacato dell'auto di mantenere e, in prospettiva, di rafforzare, la propria capacità rappresentativa.

La Uaw, insomma, non ha vissuto l'esito del referendum dentro a Fiat Chrysler come una sconfessione del proprio operato che non consentisse di recuperare il legame con la base dei lavoratori. Ha operato subito, invece, affinché non si allargasse il contrasto, nella fondata persuasione che fosse possibile ricucire i meccanismi del consenso, senza peraltro rinunciare al proprio ruolo di mediazione.

La recente vicenda dei contratti di Detroit racchiude in sé una serie importante di lezioni per il mondo sindacale nel suo complesso. Innanzitutto, mostra come sia difficile e, al medesimo tempo, assolutamente indispensabile preservare il consenso fra i lavoratori. Nel caso specifico, ciò che ha funzionato bene è stato il rapporto intercorrente tra rappresentanza e contrattazione.

Non esiste un problema di rappresentatività dell'organizzazione sindacale che possa andare scisso da quello dell'efficacia della sua azione contrattuale. Rappresentanza e contrattazione sono due termini strettamente congiunti: le due facce della stessa medaglia. Per contrattare bene bisogna saper salvaguardare la capacità di rappresentanza dell'organizzazione sindacale, la quale poi si avvale dei risultati negoziali per rendere più saldo il consenso tra i lavoratori. Il circuito positivo tra rappresentanza e contrattazione va dunque continuamente lubrificato e revisionato, in modo che non subisca alterazioni strutturali.

Quest'ultima lezione, in particolare, dovrebbe essere oggi tenuta ben presente dai sindacati italiani. Essi devono ricordare che rappresentanza e capacità contrattuale sono dimensioni che hanno bisogno l'una dell'altra e che si devono rafforzare a vicenda. Senza questo circolo virtuoso è il sindacato stesso che decade.