

NOTA ISRIL ON LINE

N° 31 - 2011

**IPOTESI DI ACCORDO
SOTTOSCRITTA
TRA GENERAL MOTORS ED UAW
PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI DEI
LAVORATORI DELL'AUTOMOBILE:
PRIME ANTICIPAZIONI**

Presidente prof. Giuseppe Bianchi
Via Piemonte, 101 00187 – Roma
gbianchi.isril@tiscali.it
www.isril.it

istituto
di studi sulle relazioni
industriali e di lavoro



IPOTESI DI ACCORDO SOTTOSCRITTA TRA GENERAL MOTORS ED UAW PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI DEI LAVORATORI DELL'AUTOMOBILE: PRIME ANTICIPAZIONI

di Marianna DE LUCA

Il 16 settembre, alle 11 di sera, General Motors e UAW hanno siglato l'ipotesi di rinnovo del contratto collettivo che per quattro anni regolerà i rapporti di lavoro di 48.500 lavoratori della più importante azienda automobilistica americana e che costituirà il punto di riferimento per il rinnovo dei contratti delle altre aziende del settore, a partire da Chrysler e Ford. Ne saranno cioè coinvolti complessivamente più di 125.000 lavoratori rappresentati da UAW negli Stati Uniti d'America.

Una considerazione sui tempi del rinnovo: le trattative, aperte formalmente il 27 luglio, si sono concluse in meno di due mesi, ma con due giorni di ritardo rispetto alla data di scadenza (14 settembre) del contratto da rinnovare. È stato quindi necessario - per il rigoroso rispetto delle regole, che è prassi negli Stati Uniti dove non è prevista alcuna ultrattività - che le Parti si accordassero per una proroga del contratto scaduto allo scopo di consentire ai negoziatori di completare le trattative.

Firmato l'accordo con GM, si ritiene debba ora seguire a breve la conclusione delle trattative anche con Chrysler e Ford: entrambe le aziende hanno prorogato il termine di scadenza del contratto, la prima per una settimana e la seconda (che non ha beneficiato dei fondi federali per superare la crisi del 2009 e dove i lavoratori potrebbero entrare in sciopero) a tempo indefinito.

Il testo dell'accordo non è stato ancora reso pubblico, per dare a UAW l'opportunità - così ha dichiarato GM alla stampa - di illustrarne il contenuto al suo interno e ottenerne ratifica; ciò richiederà una decina di giorni. Tuttavia le Parti, che hanno congiuntamente dato l'annuncio della conclusione delle trattative, hanno reso noti i punti chiave dell'intesa, esprimendo entrambe - sia pur con accentuazioni diverse - la soddisfazione per il risultato raggiunto grazie ad un approccio al negoziato che hanno qualificato come innovativo e creativo (a *creative problem solving approach*).

Una lettura approfondita del testo farà certamente emergere la complessità delle partite di scambio, ma alcuni elementi di grande interesse sono già disponibili sia dalle dichiarazioni ufficiali di GM e UAW rilasciate alla stampa il 17 settembre, sia dalle informazioni fornite ai giornali dalle parti negoziali in via informale nel corso e/o al termine delle trattative.

"In questi tempi così incerti per l'economica e per i lavoratori americani di fronte alla globalizzazione del sistema economico" - ha dichiarato Bob King Presidente di UAW International - UAW ha affrontato le trattative con una *nuova strategia* che consentisse di *difendere ed ottenere* ciò che è più importante per i nostri iscritti, inclusi *importanti investimenti e prodotti per le nostre fabbriche*.

Con la proverbiale capacità della cultura anglosassone di comunicare l'essenziale, UAW ha indicato con chiarezza cosa i lavoratori hanno ottenuto con questo accordo e qual è stata per il sindacato la prima preoccupazione: *"to guarantee good American jobs at a good American company"* (proteggere buoni posti di lavoro in una buona azienda americana). Questo contratto prevede infatti

il rientro al lavoro di lavoratori iscritti a UAW che erano stati sospesi, la creazione di nuovi posti di lavoro e il rientro negli Stati Uniti di produzioni che erano state portate all'estero. In una situazione come quella americana in cui si registrano eccezionali livelli di disoccupazione si tratta di un risultato particolarmente apprezzabile.

Si tratterebbe, stando alle informazioni fornite dai giornali, di 570 lavoratori GM in esubero che verranno riassorbiti, della riapertura della storica fabbrica di assemblaggio di Spring Hill nel Tennessee dove si produceva il modello Saturno e dove si era sperimentata per la prima volta negli anni Ottanta la partnership sindacato-impresa, nonché della creazione di nuovi posti di lavoro negli stabilimenti di stampaggio e assemblaggio di GM nel Michigan e nel Missouri.

Quale che sia la loro localizzazione, GM ha quantificato il piano di investimenti che l'azienda ha già avviato a partire da agosto 2009 in 5,1 miliardi di dollari corrispondenti a non meno di 13.000 posti di lavoro creati o confermati negli stabilimenti di produzione GM negli Stati Uniti d'America.

Al secondo posto nell'elenco degli obiettivi raggiunti dal sindacato, l'affermazione di un principio che ha costituito il filo conduttore della trattativa. *"Quando GM era nei guai, i nostri iscritti ne hanno condiviso i sacrifici. Ora che l'azienda registra nuovamente profitti, i nostri iscritti vogliono avere la loro parte dei successi conseguiti. Per essere chiari, GM prospera grazie ai suoi lavoratori. Sono i lavoratori e la qualità del loro lavoro, assieme ai sacrifici che hanno fatto, che hanno consentito all'azienda di tornare ad essere redditizia".*

Questo principio, stando alle informazioni non ufficiali ma ormai date per certe, si tradurrà nel concreto in una nuova regolamentazione più trasparente del sistema di *profit sharing* e in un sostanzioso bonus che i lavoratori GM otterranno per la firma del contratto (si stima sia dell'ordine dei 5.000 dollari a persona).

La "novità" non va individuata, ovviamente, nello strumento (non è la prima volta che i lavoratori ricevono un bonus legato al buon andamento dell'impresa) ma nella circostanza che esso costituisce il principale se non esclusivo "aumento contrattuale"; il rinnovo del contratto non è collegato in alcun modo, né direttamente né indirettamente, all'andamento del costo della vita ma esclusivamente alla redditività dell'impresa, che viene riconosciuta come condizione e misura per il miglioramento delle condizioni di trattamento salariale. Una nuova dimostrazione di ragionevolezza del sindacato UAW.

Si è in questo modo accolta la richiesta di GM e delle aziende automobilistiche di corrispondere aumenti contrattuali che non gravassero sui costi fissi e rispondessero alle esigenze di competitività e di flessibilità della struttura dei costi richieste dalla competizione globale. Ma contemporaneamente si è confermato il principio di condivisione (*sharing*) dei profitti e delle perdite, dei sacrifici e dei guadagni che è al cuore della nuova relazione di *partnership* che UAW ha proposto e propone alle imprese automobilistiche americane.

Nelle dichiarazioni rese alla stampa UAW non ha dimenticato di evidenziare che ciò che conta nel valutare i risultati delle trattative è anche quello che è stato difeso e mantenuto, oltretutto quello che si è guadagnato. GM aveva chiesto infatti, come probabilmente le altre aziende, una revisione al ribasso del trattamento pensionistico e dell'assistenza sanitaria. In esito ai negoziati, non solo – ha dichiarato Bob King – sono stati difesi i trattamenti esistenti, ma si è ottenuto anche qualche apprezzabile miglioramento dell'assistenza sanitaria.

È chiaro che per evitare “tagli” sul livello di prestazioni nel campo sanitario e pensionistico è stato necessario rimodulare i recuperi di efficienza di cui ancora GM ha bisogno per allineare i costi a quelli dei principali competitors, non solo nazionali.

UAW ha colto l’occasione delle dichiarazioni ufficiali per affermare, contro i sostenitori delle campagne antisindacali, che questo accordo dimostra che la contrattazione collettiva è una *forza positiva* della società, che consente di assicurare una retribuzione e una protezione sociale *dignitosa* per i lavoratori, assicurando nel contempo che l’azienda resti competitiva e redditizia.

Non si è trattato solo di rendere omaggio alla capacità propria e della controparte di trovare un punto di equilibrio tra buoni posti di lavoro e redditività dell’azienda, ma di una precisa dichiarazione di intenti: UAW vuole estendere la sindacalizzazione e analoghi standard di trattamento a tutte le imprese del settore che operano negli Stati Uniti, per evitare che i lavoratori e le aziende si facciano concorrenza al ribasso sul costo del lavoro. E, evidentemente, il contratto GM costituirà sia un punto di riferimento imprescindibile sia, anche, un *lasciapassare* per la negoziazione.

UAW non ha dimenticato infine di ringraziare il Presidente Obama, senza il quale non ci sarebbero mai stati i fondi federali che hanno consentito alle imprese di rimettersi in piedi e che hanno protetto l’indotto ed hanno consentito di conservare *good American jobs* (buoni posti di lavoro in America).

Più stringate le dichiarazioni rilasciate dall’azienda che, secondo l’uso, ha lasciato al protagonismo del sindacato la presentazione dell’accordo; ma sia pur in uno stile più sobrio alcuni punti vengono comunque in evidenza.

GM ha ottenuto - ha dichiarato Cathy Clegg, responsabile delle relazioni sindacali GM - il riconoscimento della situazione attuale del mercato e le condizioni per garantire un posizionamento di successo del business nel lungo periodo. Per far fronte alla condizione attuale del mercato e per garantirsi condizioni per un successo a lungo termine, GM (che ha guadagnato lo scorso anno 4,7 miliardi di dollari) deve destinare risorse all’investimento, che garantiscono anche di creare o mantenere posti di lavoro nelle sue fabbriche negli Stati Uniti, ma non può permettersi aumenti contrattuali che si traducano in un incremento dei costi fissi.

La soluzione del pagamento di un bonus per il rinnovo del contratto risponde quindi alle esigenze del mercato in maniera più adeguata rispetto ad aumenti della paga oraria o al ripristino dell’indennità di contingenza. Ma, quanto meno per i nuovi assunti, qualche aumento sulla paga oraria sembra sia stato definito.

Una delle richieste “forti” di UAW era infatti quella di rivedere la paga oraria dei nuovi assunti (che, per contribuire a superare la crisi del settore, era stata concordata in 14 dollari l’ora, pari cioè a circa la metà di quella dei lavoratori più anziani). Si tratta per il sindacato di un passaggio assai delicato: se da un lato GM e le altre aziende automobilistiche avevano potuto ristrutturare i costi fissi grazie al più contenuto costo dei nuovi assunti, dall’altro sembrava indispensabile per il sindacato dare un segnale nei confronti dei nuovi assunti per i quali nel 2009 erano stati sostanzialmente azzerati i benefici acquisiti nel precedente contratto del 2007. Su questo aspetto non sono ancora noti i contenuti di dettaglio, ma sembra siano stati definiti aumenti di uno o due dollari.

Possiamo ora tentare qualche considerazione sul “*creative problem solving approach*” adottato nel corso delle trattative, ed al quale sia GM che UAW si sono riferite nelle loro dichiarazioni.

Non credo sia solo un altro modo per dire “abbiamo fatto un buon lavoro”. Si fa invece riferimento probabilmente alla metodologia usata nelle trattative, non dissimile da quella impiegata nei gruppi di lavoro per il miglioramento dei processi secondo le tecniche della qualità. Rinunciando ai tatticismi, ai bluff, alle carte giocate una per volta, ciascuna delle parti ha dichiarato fin dall’inizio obiettivi, esigenze, problemi, vincoli e priorità, e si è impegnata a cercare soluzioni che tenessero conto di tutto ciò che era stato messo sul tavolo.

Non si tratta forse di una metodologia realmente nuova (è stata ad esempio utilizzata anche nel corso del rinnovo del contratto collettivo del 2010 dei lavoratori di Kaiser Permanente¹) ed è probabilmente l’unico modo per negoziare in tempi così brevi un contratto collettivo che abbia un minimo di complessità. Ma l’elemento interessante è che entrambe le parti abbiano ritenuto di dichiarare che l’approccio adottato è stato efficace ed ha consentito di trovare una soluzione innovativa, condivisa ed adeguata ai problemi sul tappeto.

Anche un altro aspetto merita di essere sottolineato: per evitare di condurre una trattativa anche attraverso i *media* e per mettere nel contempo a disposizione dei lavoratori e del pubblico informazioni affidabili sull’andamento della trattativa, GM e UAW hanno per la prima volta aperto un sito web “congiunto” <<http://www.uawgmtalks.com>>, nel quale sono tra l’altro disponibili informazioni di prima mano e condivise sugli investimenti effettuati da GM negli stabilimenti americani.

Forse è anche grazie a questo approccio che GM è riuscita ad ottenere il consenso di UAW prima di Chrysler?

¹ Un’organizzazione *no-profit* con oltre 180.000 dipendenti, che fornisce servizi sanitari di qualità ai suoi associati, che sono più di 8 milioni; ormai da alcuni anni pratica una forma di *partnership* con la Coalizione di sindacati che rappresentano i suoi lavoratori; anche in questo caso è stato creato un sito congiunto, dove sono disponibili informazioni e documentazione <<http://www.lmpartnership.org/what-is-partnership/national-agreements/2010-national-agreement>>.