

NOTA ISRIL ON LINE

N° 7 - 2013

IN AMERICA VOGLIO ANDAR

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



IN AMERICA VOGLIO ANDAR

di Luigi CAMPAGNA

L'accordo del 27 aprile 2009 fra Fiat-Chrysler e UAW è stato oggetto, sulla stampa nazionale, di una ricca discussione che si è essenzialmente focalizzata su due grandi questioni: quella dei costi/produttività/competitività da un lato e quella della "partecipazione" dall'altro. Può essere di qualche interesse rileggerlo oggi, anche alla luce del nuovo accordo siglato nell'ottobre del 2011, per ricavarne qualche indicazione per le relazioni industriali del nostro paese.

La prima questione fa riferimento alla rilevante contrazione salariale contestuale all'incremento di produttività e di flessibilità per recuperare competitività rispetto ad altri produttori che operano in assenza di forme di contrattazione collettiva. L'accordo prevede infatti clausole di sospensione di voci retributive, di benefit, di tradizionali forme di tutela occupazionale, di ricorso allo sciopero. Più in specifico sono penalizzati i nuovi operai con un salario di ingresso ridotto, sono sospese le indennità carovita, non retribuite alcune festività, ridotte le prestazioni sanitarie, sospesi i programmi di assistenza allo studio, sospeso il programma di tutela. Allo stesso tempo vengono introdotti nuovi regimi di orario flessibili, in funzione delle esigenze produttive; ridotte le pause; penalizzate le assenze; incrementati i *part time* a tempo determinato; razionalizzato l'inquadramento dei lavoratori specializzati; strutturato il lavoro per team e rotazione. In prospettiva la riduzione di costo e l'incremento di produttività deve essere sostenuta dall'integrazione del WCM (*FIAT's World Class Manufacturing*) con il *Chrysler Workplace Organization Model*. Queste pattuizioni sul costo del lavoro e sulla flessibilità produttiva hanno reso credibile il piano industriale dal punto di vista del rilancio produttivo, come richiesto dall'amministrazione Obama per potere attivare una linea di credito di 6 miliardi a sostegno della partnership Chrysler-Fiat.

Su questa questione il dibattito nostrano si è da un lato focalizzato sulla evoluzione del ruolo del sindacato¹ e dall'altro polarizzato tra i sostenitori e i detrattori dell'accordo che ripropongono quella contrapposizione fra "sindrome della non firma" e "sindrome della firma"² segnalata da Cella a proposito della vicenda di Pomigliano.

La seconda questione è relativa alla decisione di acquisire una fetta significativa delle azioni da parte del Veba (Voluntary employee beneficiary association), il fondo fiduciario dei dipendenti gestito dal sindacato, cui compete l'assistenza sanitaria pensionati. Ciò in ragione dello stato fallimentare di Chrysler, non più in condizione di versare al fondo quei contributi in denaro stabiliti dall'accordo del 2007. In cambio delle concessioni sul piano normativo e contrattuale la Chrysler ha pagato 4.587 milioni di dollari al fondo Veba, di cui la metà in azioni, che il sindacato ha utilizzato per assumere i costi delle prestazioni sanitarie per i lavoratori pensionati. Ma la decisione del fondo fiduciario soddisfaceva anche una seconda condizione

¹ Fra gli altri G. Sivini, Chrysler, Storia di finanza e di sfruttamento operaio, 2011, in <http://lacgilchevogliamo.it/cms/articolo-sivini-su-chrysler>.

² G. P. Cella, Il caso Somigliano, in "Il Mulino", n. 5/2010.

posta dalla task force sull'auto del Dipartimento Americano del Tesoro (Presidential Task Force on the Auto Industry), che prevedeva un accordo dell'azienda con tutti gli stakeholders (lavoratori, pensionati, fornitori, ecc.). Il Presidente Obama aveva infatti dichiarato che se i partner e "l'insieme degli stakeholder" non fossero stati "in grado di raggiungere un tale accordo" non avrebbe potuto "giustificare l'investimento di altri dollari provenienti dalle tasse per mantenere Chrysler in affari".

Su questa seconda questione invece il dibattito in Italia si è incentrato attorno ai temi della democrazia economica e della partecipazione, in considerazione del fatto che all'entrata in vigore del contratto Veba deteneva la maggioranza delle azioni Chrysler ³.

Può essere di interesse in questa fase evidenziare alcune questioni che hanno caratterizzato, e che ancora oggi caratterizzano, il negoziato tra Fiat-Chrysler e UAW. C'è innanzitutto da considerare il contesto di contrattazione. L'accordo, che è stato stipulato nel 2009 (si veda, a questo proposito, il nuovo sito internet di Mondoperaio all'indirizzo www.mondoperaio.net sulla pagina dedicata ai materiali) in un quadro di irreversibile crisi dell'azienda, ha rappresentato uno strumento di sopravvivenza per un'impresa a rischio, e per il sindacato un ineludibile passaggio verso una nuova fase dopo l'accordo di concessione già fatto nel 2007.

In un simile tipo di contesto si svolgono oggi molte partite negoziali nazionali.

C'è poi una condizione al contorno che merita di essere ricordata, e che riguarda la presenza attiva dell'attore pubblico nell'orientare la partnership, nel pretendere piani industriali sostenibili, nel sollecitare accordi tra azienda e stakeholder a garanzia dell'intervento pubblico⁴. In questa prospettiva l'intervento del Veba va interpretato non tanto come una forma di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa, quanto piuttosto come una decisione rischiosa ma inevitabile dettata sia dalla necessità di non perdere i crediti che dalla richiesta di aderire alle condizioni dettate dalla task force del Tesoro americano.

Questa condizione al contorno di protagonismo dell'attore pubblico è mancata da lungo tempo nelle nostre stagioni contrattuali.

Va ancora meglio segnalato un aspetto di metodo della negoziazione che riguarda l'introduzione di clausole sulla partecipazione al processo decisionale di impresa, a fronte di rilevanti concessioni sul piano della retribuzione e della produttività. Nel contratto in questione viene di fatto espressamente negoziata una forma di partecipazione di tipo strategico e organizzativa⁵, già in parte introdotta nel 2007, individuabile nella previsione contrattuale di tavoli congiunti che hanno rafforzato il coinvolgimento di Uaw nelle decisioni produttive.

³ Fra gli altri G. Farina. Un accordo nel segno della responsabilità sindacale. <http://www.conquistedellavoro.it/cdl/it/Mondo/Glocal/info1395333231.htm>; F. Vella "Un grande sindacato per una grande Fiat" <http://www.lavoce.info/multimedia/pagina222.html>.

⁴ Nel contesto italiano questo attore è stato totalmente assente nelle vicende di Pomigliano e Mirafiori.

⁵ L. Pero, L. Campagna, *Innovazione organizzativa e partecipazione diretta*, in QDM marzo 2011.

Queste clausole contrattuali non solo sono state poco valorizzate nel nostro dibattito nazionale che si è sviluppato attorno all'accordo in questione, ma registrano una scarsa attenzione sul tema delle parti sociali, e trovano scarso riscontro nella stragrande maggioranza degli accordi stipulati.

Il coinvolgimento del sindacato

L'accordo prevede diverse modalità di coinvolgimento del sindacato su tre tematiche di rilievo: forniture, sviluppo prodotto e carichi produttivi, efficienza della tutela. Per quanto riguarda gli acquisti raccordo stabilisce anzitutto un esame congiunto annuale delle forniture di prodotti (*product sourcing*). Il sindacato è coinvolto sin dalle prime fasi di elaborazione del piano quinquennale globale sia per il solo ai assemblaggio che per quello dei motopropulsori. Per esplorare opportunità di miglioramento del parco fornitori e per promuovere i partenariati tra l'Uaw, la Chrysler e i suoi principali fornitori sono previsti incontri quadrimestrali con dirigenti della Divisione approvvigionamenti e forniture, della Divisione relazioni sindacali, del Dipartimento Uaw-Chrysler. L'enfasi sul *sourcing* è naturalmente giustificata dalla rilevanza dei costi delle forniture e dalle ricadute occupazionali delle scelte di *make or buy* in un quadro di efficientamento spinto e di forte contenimento salariale. Anzi, a questo proposito va segnalato come l'azienda si è impegnata a fornire trimestralmente un aggiornamento sulla ripartizione dei sacrifici delle varie parti di Chrysler, includendo dirigenti, amministratori delegati, addetti alle relazioni commerciali, fornitori e altri cointeressati⁶.

Dal punto di vista delle strategie produttive è previsto anche un tavolo annuale Uaw-Chrysler per l'esame congiunto dei piani in materia di assemblaggio, stampaggio e componentistica auto negli Stati Uniti, in Canada e Messico. Allo stesso modo, per quanto riguarda i motopropulsori, è previsto un tavolo annuale Uaw-Chrysler Powertrain per l'esame sia del piano ad ampio raggio per i motopropulsori negli Stati Uniti, in Canada e in Messico, sia del carico produttivo delle stabilimento di motopropulsori. In altri termini questi tavoli danno visibilità sulle prospettive produttive e sulla tenuta complessiva delle manovre di rilancio produttivo messe in campo dall'azienda. Questo tipo di partecipazione, alla prova dei fatti, non è risultata "rituale e di facciata", ma è stato lo strumento che ha consentito di gestire equamente i sacrifici, dal momento che gli interventi di contenimento dei costi hanno interessato l'intero sistema produttivo, e di garantire grazie alla trasparenza delle scelte, che gli impegni assunti venissero rispettati. Ulteriori occasioni di coinvolgimento nel processo decisionale sono infine offerte dai comitati nazionali e locali sull'efficienza operativa delle tutele occupazionali. A ciò vanno aggiunti gli aspetti di forte coinvolgimento e di partecipazione operativa che i programmi di WCM comportano.

In estrema sintesi, dunque, a fronte di un accordo collettivo che abbassava ulteriormente, rispetto al 2007, salari e benefit, il sindacato ha negoziato ed ottenuto il coinvolgimento su alcune decisioni che possono contribuire da un lato al recupero di efficienze di sistema (forniture e scelte

⁶ Avendo ricevuto soldi pubblici, fino al giugno 2018 dovranno essere limitati i compensi ai senior executives.

outsourcing/insourcing), e dall'altro alle prospettive di tenuta competitiva dell'azienda ricavabile dalle strategie produttive di lungo termine. La totale assenza di questo aspetto della partecipazione nella gestione delle crisi di aziende in Italia non solo ha aumentato l'asimmetria informativa tra le parti, ma ha squilibrato il rapporto negoziale rendendo non verificabili taluni assunti contrattuali in capo all'azienda, in particolare per quel che riguarda i piani di sviluppo. Vedi in proposito l'oscura evoluzione del Piano da 20 miliardi di Fabbrica Italia e l'assenza di strumenti negoziali efficaci.

Il recente accordo quadriennale, ratificato nell'ottobre 2011, ha comportato una tornata contrattuale più contrastata in ragione del fatto che UAW ha negoziato con Fiat-Chrysler condizioni economiche meno favorevoli di quelle pattuite dallo stesso sindacato con Ford e GM⁷ a causa della minore redditività della gestione. Esso prevede in specifico un incremento del salario di ingresso (19,28 dollari l'ora), investimenti per 4,5 miliardi di dollari, creazione di 2.100 posti di lavoro, la distribuzione di un bonus di 3.500 dollari per la ratifica (metà nel 2011 e la quota restante nel 2012), e bonus annuali di 1.000 dollari legati alla qualità e alla performance. I dipendenti potrebbero ricevere un *upside bonus* se verranno centrati gli obiettivi della nuova metrica del WCM, che sarà messa a punto congiuntamente dal sindacato e dalla società.

Un aspetto molto importante riguarda l'assistenza sanitaria: versando una quota di 25 dollari i dipendenti Chrysler avranno la possibilità di effettuare visite mediche illimitate. Il nuovo accordo, mentre conferma la previsione del 2009 di contenuto recupero sul piano salariale dei benefit in ragione del posizionamento ancora debole di Chrysler, sviluppa ulteriormente aspetti di "partecipazione" collegati all'avanzamento dei programmi di WCM fortemente orientati al recupero di costi e all'incremento della qualità e centrati sulla definizione congiunta del sistema di riconoscimento dei risultati conseguiti.

⁷ Il nuovo contratto è stato approvato da oltre il 55% dei dipendenti ma la maggioranza è stata conseguita grazie all'adesione massiccia degli impiegati (oltre il 65% di favorevoli). L'adesione operaia è stata infatti inferiore al 50%.