

5 Ottobre 2015

L'analisi / Le tante occasioni perse dal sindacato italiano

Un parallelo con il modello americano



«Voglio esprimere la mia stima verso la delegazione sindacale per l'atteggiamento costruttivo nel rappresentare i lavoratori riconoscendo al tempo stesso l'importanza di raggiungere i nostri obiettivi aziendali». In Italia non lo si sospetterebbe, ma queste parole di apprezzamento e fiducia verso il sindacato appartengono a Sergio Marchionne. Non sono rivolte però alla triplice sindacale italiana, bensì allo United Auto Worker, il sindacato unico americano del settore dell'auto col quale FCA settimana scorsa ha firmato un accordo preliminare per il rinnovo del contratto che ha riscontrato ampio interesse nel nostro Paese. Sono molti i fattori che possono spiegare la differenza tra i toni usati dall'AD italo-canadese in America e quelli ascoltati in Italia. Diffusa è l'ipotesi che dietro gli abbracci tra Marchionne e il presidente della UAW Dennis Williams si celino innanzitutto mutue convenienze: nel corrente tentativo di innescare una fusione con il colosso rivale General Motors, a Marchionne servirebbe conquistare un alleato che di quell'azienda detiene il 9% delle quote. D'altronde l'importanza del potere azionario del sindacato in America è ben rappresentata proprio dalla storia dell'acquisizione di Chrysler da Parte di Fiat, conclusasi nel gennaio 2014 grazie all'acquisto da parte della casa italiana del 41,4% della quota di proprietà di Veba, il fondo sanitario gestito dallo UAW. Già in seguito a quel passaggio Marchionne aveva potuto dichiarare al New York Times che il sindacato aveva "compreso pienamente l'azienda".

Il buon rapporto di Marchionne con il sindacato americano inizia però già nel 2009. Quando sull'orlo della bancarotta Fiat aveva accettato l'offerta del governo americano di contribuire al salvataggio di Chrysler, lo UAW aveva avuto un ruolo fondamentale, accordando all'azienda la possibilità di fare illimitato ricorso all'assunzione di nuovi lavoratori retribuiti molto meno dei vecchi dipendenti (19 dollari/ora contro 28), la riduzione di alcune classificazioni professionali estremamente vantaggiose e l'impegno a non scioperare fino al 2015. Insomma, la portata delle concessioni fatte dal sindacato pesa certamente nei rapporti sviluppati con il management e se nell'aprile 2009 Ron Gettelfinger, allora presidente dello UAW, accusava Marchionne di stare «distruggendo un secolo di sindacalismo americano», dopo il piano industriale presentato da Fiat, Gettelfinger diceva già di Marchionne: «È grande, è perfetto e grande per Chrysler», «La cura Marchionne convince: siamo i primi a sostenerla». Quest'anno però osservatori autorevoli, quali per esempio il New York Times, avevano scommesso su una negoziazione prolungata. Visto le mutate condizioni finanziarie del gruppo, il sindacato aveva infatti promesso di voler premere per il superamento del meccanismo del doppio livello retributivo e aveva chiesto ai suoi dipendenti il consenso (accordato) di poter fare ricorso allo sciopero durante il confronto con l'azienda.

Il 14 luglio però, durante la conferenza stampa congiunta di FCA e UAW tenuta in occasione dell'apertura della nuova tornata contrattuale, Marchionne aveva già ribadito chiaramente lo stato dei rapporti con il sindacato, affermando di non voler prendere alcuna decisione senza il consenso del sindacato. Difficile considerare quindi sorprendente il fatto che l'accordo preliminare appena firmato preveda il progressivo superamento del doppio binario salariale, obiettivo in realtà già citato prima dell'apertura del negoziato da entrambe le parti, pur in occasioni diverse. C'è però da rilevare come questa comunanza di interessi non sia da interpretare come una svolta egualitarista di Marchionne, come si sarebbe portati a fare guardando la scelta attraverso gli schemi italiani. Nelle stesse parole del manager anzi, riavvicinare i livelli salariali significa «assicurare che coloro che lavorano molto siano retribuiti in modo commisurato a coloro che fanno lo stesso lavoro o un lavoro simile». In queste parole si intravede come anche il superamento del cosiddetto second tier, così come gli altri «significativi vantaggi economici» citati poco prima nella lettera inviata ai dipendenti, siano finalizzati al commitment, ossia al coinvolgimento e alla responsabilizzazione dei lavoratori. È questo il principale obiettivo di Marchionne, un obiettivo di cultura aziendale che si accompagna a quelli tecnici di esigibilità contrattuale ed efficiente organizzazione del lavoro. Andando quindi oltre le convenienze nella più ampia strategia del gruppo, dalle parole e dai gesti di Marchionne si comprende come il suo ideale sia meglio realizzato negli Stati Uniti, il cui sistema di relazioni industriali si differenzia da quello italiano oltre che per la diversa articolazione, anche per la presenza di un sindacato

unico come interlocutore dell'azienda. Secondo i meno interessati a una lettura polemica della vicenda di Fiat, le incertezze del sistema italiano in termini di rappresentanza e rappresentatività dei sindacati sono ciò che Marchionne ha puntato a superare con la svolta di Pomigliano. Insieme a ciò, la frammentazione sindacale nostrana ha per se stessa avuto un effetto deleterio in quella rappresentazione mediatica che tanto ha influito (fenomeno peculiare) nelle vicende della casa torinese.

I media italiani sono infatti poco disposti a rappresentare contrapposizioni trilaterali e i sindacati dialoganti, quando citati, si sono così trovati schiacciati sui poli del conflitto tra Fiat e Fiom, occupando il ruolo di "fazione aziendalista". Il negoziato con l'azienda che ha portato all'accordo di Pomigliano aveva invece conosciuto un confronto a tratti comunque aspro, come raccontano le testimonianze. È proprio un recente dialogo interno al sindacato italiano ad aver tematizzato l'auspicabilità di un sindacato unitario di settore anche nel nostro Paese, dando così adito alla tesi di una supposta americanizzazione verso la quale Marchionne starebbe spingendo le relazioni industriali italiane. Come osserva però Bruno Manghi, è velleitario pensare a una trasferibilità di tutte le proprietà del sistema statunitense su quello italiano, almeno se si osserva che dove nel mondo il pluralismo sindacale c'era, il pluralismo sindacale è rimasto, con la sola eccezione proprio negli USA della fusione tra AFL e CIO. Per stessa ammissione di una parte del sindacato più disposta a ragionare del suo ruolo in termini di contributo alla produttività e alla competitività dell'impresa, le organizzazioni sindacali italiane hanno perso molte occasioni per parlare del loro ruolo nel mercato del lavoro, delle sue funzioni assicurative (vedi invece quanto prevede il tentative agreement tra UAW-FCA riguardo all'assistenza sanitaria) e soprattutto di organizzazione del lavoro e di formazione. Qualcosa si muove ultimamente nell'ottica di quella industry 4.0 dove la formazione continua dei lavoratori diviene fattore determinante e dove, a partire dell'implementazione del WCM negli stabilimenti, proprio Fiat-Chrysler può essere un grande banco di prova per l'industria italiana. Se in questo contesto tutte le dimensioni della vera partecipazione possono realizzarsi, e se la vera partecipazione può essere ora la principale preoccupazione di Marchionne anche in Italia, il suo primo "grazie" al sindacato italiano potrebbe quindi essere solo questione di tempo.