Intervista alla professoressa De Luca, Università Cattolica di Milano

Una trattativa nel segno della partecipazione e dell'equità

C'è molto in gioco nei negoziati fra l'UAW e le Big Three di Detroit. C'è in gioco il salario dei lavoratori neo assunti, attualmente molto distante da quello dei senior che, a loro volta non vedono un aumento da molti anni. C'è poi il tema della partecipazione agli utili e del ruolo stesso del sindacato che ha dimostrato di poter essere considerato un partner importante ed affidabile. Un elemento non di poco conto considerando la difficoltà dell'Uaw nel sindacalizzare le fabbriche dei produttori stranieri nel Sud degli Stati Uniti. I negoziati sono infine importanti anche per il mercato del lavoro italiano considerando l'intenzione di Sergio Marchionne di armonizzare i sistemi sulle due sponde dell'Oceano. E' per approfondire questi temi che Conquiste *ha intervistato la professoressa Marianna De Luca, docente di storia del lavoro e delle relazioni industriali presso la facoltà di economia dell'università cattolica di Milano.*

Le negoziazioni per il rinnovo del contratto fra Uaw e le Big Three di Detroit stanno per iniziare. Come si presentano i sindacati e le aziende a questo importante appuntamento?

Nei giorni scorsi GM e Fiat-Chrysler hanno formalmente avviato i negoziati con la tradizionale cerimonia nella quale i rappresentanti dell'azienda e quelli di UAW si stringono la mano e si scambiano attestati di stima e reciproci riconoscimenti. Ford ha aperto i negoziati il 23 luglio (ieri, *ndr*) ma ha già fatto sapere che le trattative che si apriranno a settembre dovranno avere come punto di riferimento il costo del lavoro dei concorrenti stranieri. E opportuno sottolineare che le Big Three non hanno gli stessi problemi da affrontare: Ford, ad esempio, che a suo tempo fece fronte alla crisi dell'auto con risorse proprie, senza fare come le altre due aziende ricorso al prestito dei governi degli Stati Uniti e del Canada, sente maggiormente l'esigenza di una ristrutturazione del costo del lavoro. L'avvio dei negoziati è stato preceduto da una fase di elaborazione della tornata contrattuale che a settembre coinvolgerà tutte le aziende del settore automobilistico (ma anche in altri importanti settori industriali si devono affrontare i problemi del rinnovo; e di ciò sarà opportuno tenere conto), nelle quali UAW è l'agente negoziale esclusivo. La discussione interna si è svolta sulla base di una proposta di risoluzione di 74 pagine, approvata a marzo scorso in una Convention che si è tenuta a Detroit, nella quale sono state definite le linee guida dei rinnovi e dove sono stati affrontati, punto per punto, tutti i temi negoziali, non solo il tema salariale.

Lo scenario è molto diverso da quello di quattro anni fa quando l'intero settore era in grande difficoltà. Con quale spirito ci si confronterà in questo nuovo round negoziale?

Il clima è cambiato. Le aziende, dopo la crisi, hanno registrato anni di elevate e, ci si augura, consolidate condizioni di profittabilità. Il sindacato e i lavoratori chiedono, ora, di avere la loro parte nei benefici, ma senza tornare al sistema di indicizzazione dei salari al costo della vita: il sistema di retribuzione legato alla produttività e ai profitti verrà infatti con ogni probabilità riconfermato. Quello che si aspetta UAW non è solo un incremento dei salari per i neoassunti, ma un consolidamento della sua posizione e del riconoscimento del sindacato e dei lavoratori effettivamente come partner del management nello sviluppo delle imprese. Non è un caso che assieme ai video della Convention, UAW abbia pubblicato sul suo sito una intervista del 1959 al suo fondatore, nella quale Walter Reuther afferma che il management e gli altri lavoratori sono tutti dipendenti dell'impresa, che non si deve confondere la proprietà con la gestione, e che anche ai lavoratori va riconosciuta una parte della retribuzione legata ai profitti: non perché gli impiegati e gli operai debbano aspirare ad acquisire la proprietà dell'impresa ma perché, senza negare le differenze di ruolo, tutti devono dare la loro parte e riceverne una adeguata ricompensa. È un filmato interessante perché, nel mettere in evidenza quanto siano cambiate in più di mezzo secolo le culture del lavoro, conferma in modo forte e chiaro quanta parte del messaggio di allora sia tuttora attuale. L'idea del profit-sharing fa parte del dna di UAW, ma gli azionisti non devono avere nulla da temere. L'esigenza di sottolineare questo profilo è, evidentemente, tesa a contrastare la profonda avversione per il sindacato di ampi settori dell'economia e della politica attuale. Ma torniamo alla sua domanda. Lo spirito con il quale il sindacato affronta il negoziato è quello di uscire dall'emergenza e puntare a ridurre le disparità di trattamento all'interno del mondo del lavoro. GM e FC affrontano le trattative mostrandosi fiduciose di poter trovare un buon compromesso. È troppo presto però per fare qualunque previsione.

I colletti blu impiegati dalle Big Three sono circa 138 mila in tutto il paese. Un terzo di questi sono stati assunti dopo il 2011. Significa che il precedente accordo ha portato ad ottimi risultati? Sia la GM che la Ford hanno distribuito bonus importanti ai lavoratori, però i salari sono al palo da molti anni.

È così. Grazie agli incentivi governativi e ad accordi sul costo del lavoro vantaggiosi per le imprese, hanno fatto rientro negli Stati Uniti produzioni che erano state allocate in altri Paesi. GM ha totalizzato circa 10.000 nuove assunzioni e 6.6 miliardi di dollari di profitti. Nel 2015 ha pagato ai suoi 48.000 lavoratori rappresentati da UAW un bonus annuale che ha raggiunto la cifra record di 9.000 dollari, in sostituzione di incrementi del salario fisso. È un sistema che consente alle imprese di corrispondere ai lavoratori una retribuzione aggiuntiva variabile effettivamente collegata ai risultati conseguiti e alla ability-to-pay dell'impresa. È chiaro però che non potrà essere sempre così e le possibilità di investimenti e assunzioni non sono infinite. Anche se le cose continueranno ad andar bene, ci sarà nei prossimi anni un tasso più contenuto di espansione, se non addirittura una battuta di arresto.

La questione salariale è al centro dell'attenzione dell'opinione pubblica negli Usa. Quanto sarà cruciale nelle negoziazioni?

Il tema dominante dei negoziati che si svolgeranno nei prossimi anni - UAW si muove in una prospettiva di lungo periodo - , ruota intorno all'obiettivo di 'br - idging the gap', ovvero di accorciare le distanze tra lavoratori con più elevata anzianità di servizio e nuovi assunti, tra lavoratori temporanei e lavoratori stabili, tra lavoro pubblico e privato, tra assistenza sanitaria e trattamento pensionistico di chi è già in pensione e chi è ancora al lavoro, tra lavoratori che hanno una rappresentanza sindacale e un contratto e chi invece non ce l'ha, tra chi lavora in ambienti nei quali la salute e la sicurezza sono tutelate e quanti operano in ambienti pericolosi e/o insalubri. Tema centrale, quindi, sembra essere non solo il salario, ma piuttosto quello dell'equità, sia all'interno delle singole aziende sia, più in generale, nell'ambito dell'intero mondo del lavoro. Se non si ha in mente questo obiettivo non si comprende come mai UAW e GM nel sito che condividono e che anche quest'anno è stato allestito per gestire congiuntamente le trattative, espongano con orgoglio un lungo elenco di investimenti effettuati sul territorio nazionale degli Stati Uniti, che hanno generato migliaia di nuovi posti di lavoro. GM si presenta come un'azienda che investe nel futuro del Paese e UAW come un partner, non un avversario, nelle strategie di crescita e di espansione. Sono il frutto di relazioni sindacali che si fanno vanto di essere in grado di individuare in modo non conflittuale soluzioni innovative e creative. Ne è espressione (e la circostanza può far sorridere, attestando ancora una volta come l'America sia un altro mondo rispetto all'Europa) il fatto che i componenti delle due delegazioni affrontano i negoziati indossando magliette tutte uguali sulle quali è riprodotto il logo di UAW accanto a quello di GM.

Si supererà il sistema del doppio livello salariale per neo assunti e veterani?

Non credo. È probabile che si accorcino le distanze, ma non credo che sarà possibile azzerare il differenziale salariale. L'obiettivo centrale per il sindacato americano sembra essere a mio avviso quello di ripristinare il potere di acquisto dei lavoratori e della classe media puntando sull'esten - sione di "buoni posti di lavoro", e quelli dei lavoratori delle Big Three rientrano certamente per la maggior parte in questa categoria: lavori, cioè, che assicurano stabilità del posto di lavoro, un salario adeguato, condizioni di lavoro sicure, l'assistenza sanitaria e la pensione. Il problema del sindacato in America è quello di ridurre i divari e dimostrare che si può essere competitivi e assicurare agli azionisti margini elevati di profitti anche «grazie al sindacato», e non più «nonostante gli impedimenti frapposti dal sindacato». Anche Marchionne non si è risparmiato nel dichiarare, negli Stati Uniti, mutuo rispetto e disponibilità ad affrontare il tema del divario salariale tra neo assunti e lavoratori con