

Le relazioni industriali italiane viste dagli Usa

Primo giorno

Pittsburgh - Fca, Marchionne, Landini, Squinzi. Tutti nomi e sigle circolati in una giornata ruotata intorno ad un concetto che, pur dominando inconsapevolmente le pagine dei giornali, sembra sconosciuto: relazioni industriali. E di relazioni industriali si parla ogni anno alla **LERA**, convegno che si svolge negli Stati Uniti e che ha a tema proprio il presente e il **futuro dei rapporti tra lavoratori e impresa**.

Avendo la fortuna di partecipare a questo evento stimolante, e vedendo che il panorama americano ha moltissimo da dire a quello italiano ed europeo, è stato chiaro come fosse necessario un diario di bordo.

Quest'anno la sede è **Pittsburgh**, nel cuore della Pennsylvania, **città un tempo industriale** e oggi, pur non condividendo il destino triste di Detroit e altre città ormai fantasma, si trova a lottare con una crisi dell'industria che ha forti ricadute sociali ed economiche.

È la crisi, bellezza

Perché abbiamo aperto citando il dibattito su Fca e parte del sindacato? Perché è proprio con un panel sul settore automobilistico che si apre LERA 2015. Si parla dell'**United Automotive Workers**, uno dei simboli del sindacalismo americano, e di **Ford**, uno dei simboli dell'industria statunitense, nonché madre di tutto un sistema di produzione, il fordismo appunto, che ha dominato il novecento industriale.

Due soggetti in profonda crisi, il primo per un calo degli iscritti che ne ha dimezzato i membri negli

ultimi dieci anni, il secondo per la concorrenza asiatica sul mercato automobilistico che ne ha radicalmente ridotto la quota di mercato. Se la crisi è su entrambi i fronti, ognuno cercherà di risolvere il proprio, si può ipotizzare. Ebbene no, oggi si è parlato proprio del contrario.

In un sistema di relazioni industriali come quello americano, che è tutt'altro che collaborativo, nel quale si sono verificati alcuni degli scontri più aspri, e talvolta violentissimi, nel corso del secolo scorso, la crisi economica sembra aver portato una ventata di aria fresca.

L'uscita della Ford da una fase non rosea non può avvenire senza una rinnovata attenzione al fattore lavoro. E allo stesso tempo il lavoro non può rinascere senza una attenzione alle esigenze dell'impresa. Si è individuata nella formazione delle competenze dei lavoratori la chiave per questa rinascita.

Giustamente sono stati presentati i *pressure point* di ciascuna delle parti, che non sempre coincidono. Ma il nodo nuovo interessante è che il panel è ruotato intorno all'idea che l'uscita della Ford da una fase non rosea, aggravatasi negli ultimi anni, non può avvenire senza una rinnovata attenzione al **fattore lavoro**. E allo stesso tempo il lavoro non può rinascere senza una attenzione alle **esigenze dell'impresa**. Per questo si è individuata nella formazione delle competenze dei lavoratori la chiave per questa rinascita, che è obiettivo comune di entrambe le parti.

L'unione fa la forza? Sembra un motto giovanilistico, ma è paradossalmente la possibile soluzione individuata stamattina da entrambe le parti. Con tutte le difficoltà e i problemi del caso, in particolar modo quella di essere disponibili al cambiamento, con la maggior parte dei lavoratori che sperimenta nuove modalità di organizzazione del lavoro che si dichiara soddisfatta, ma allo stesso tempo l'altra parte che preferisce lo status quo.

Il sindacato? Una questione di politica economica

Queste le buone pratiche, ma essendo un convegno scientifico si è fatta anche della sana teoria. La tesi dominante è che l'argomento principale per sostenere l'esistenza e il rinnovamento del sindacato è di natura economica, ossia che l'unica risposta efficace, più del salario minimo, per

combattere la stagnazione dei salari in una situazione di crescita della produttività, è la contrattazione. Tesi che appare strana oggi, in cui il termine contratto collettivo sembra più una parolaccia che altro. Ma se questa è la provocazione non di un paese post-sovietico, ma dell'America liberale, forse è utile prenderla in considerazione anche da noi no?

La tesi dominante è che l'unica risposta efficace, più del salario minimo, per combattere la stagnazione dei salari in una situazione di crescita della produttività, è la contrattazione

Psicologia del paraocchi

Un paio di critiche, anche dure, al sindacato non sono mancate. La prima una analisi quasi psicologica, che porta a dire come parte del movimento dei lavoratori, e in Italia lo sappiamo benissimo, ha una reazione galvanizzante di fronte a critiche e attacchi. Come se ogni attacco non fosse altro che la conferma che gli altri hanno torto e loro hanno ragione, eliminando qualunque lontana ipotesi di autocritica. Questa difesa ideologica dell'esistente sarebbe ciò che non permette di vedere il cambiamento vivendo con un paraocchi con impressa una immagine ancora in bianco e nero.

La seconda critica riguarda la percezione che il sindacato ha: perché Uber è amata da tutti (tassisti esclusi ovviamente) e il sindacato no? Perché la prima è vista come una realtà che offre un servizio a tutti, che migliora la situazione dei trasporti in modo che tutti possano beneficiarne, mentre il sindacato è visto come una realtà che difende gli interessi di pochi e di un numero sempre minore. Quasi che più sono le vittorie del sindacato meno sono i benefici per i lavoratori nel complesso.

Provocazioni ovviamente, ma che devono far riflettere, ed è proprio lo scopo di questo diario, mostrare che parlare oggi di relazioni industriali, di impresa e di sindacato non significa cercare di mettere il gettone nell'iphone.

Salario minimo, una parola magica?

Secondo giorno

Tanti e diversi i temi affrontati oggi a Pittsburgh: le parole sono le stesse che si sentono nominare anche nel dibattito nostrano, ma l'approccio è molto diverso. Non esiste un *mainstream*, pur essendo gli studiosi del mercato del lavoro statunitensi solitamente *liberale* sostenitori delle ragioni del sindacato più che di quelle dell'impresa. La discussione è aperta, senza esclusione di colpi.

Il grande protagonista della giornata, di cui si è parlato in due panel differenti, è il salario minimo. **Tema sempreverde del dibattito politico americano**, e sicuramente protagonista della prossima campagna elettorale e delle vicine primarie. Tema discusso animatamente anche dalla comunità accademica, che cerca attraverso studi e indagini di raggiungere sicurezze sempre più millimetriche sugli effetti positivi o negativi di questo strumento.

Salario minimo, una parola magica?

Intanto i numeri, sebbene occupi spesso le pagine dei giornali il 98% dei lavoratori americani è pagato con un corrispettivo maggiore del salario minimo. Numero che si abbassa se consideriamo anche, come alcuni accademici fanno, il numero di coloro il cui stipendio si aggira intorno alle soglie del *minimum wage*, come ad esempio i lavoratori dei fast food. In questo caso la cifra è intorno all'80%, restando comunque molto elevata.

Quali sono quindi i fattori che sconsigliano l'adozione di tale strumento? Spesso infatti, anche in Italia, si considerano solo i vantaggi dal punto di vista delle entrate economiche e delle possibili ricadute sui consumi ma meno altri fattori. Ad esempio il fatto che il turnover dei lavoratori che percepiscono il salario minimo è maggiore, in quanto aspirano a ricevere un stipendio più alto. Questo non è un dato importante in sé ma ha serie conseguenze sulla formazione delle competenze. Se infatti quello per accrescere le competenze dei lavoratori è un investimento che spesso le aziende fanno malvolentieri, il fatto di avere un turnover molto alto non può far altro che disincentivare tali pratiche.

Chi vorrebbe investire su qualcuno che dopo un paio d'anni andrà a spendere le proprie competenze in una azienda concorrente?

A questo si aggiunge il fatto, che invero è assente solo dal dibattito politico italiano, che per la legge della domanda e dell'offerta se aumenta il salario l'impresa avrà meno disponibilità economiche e quindi ridurrà il numero dei lavoratori proprio nella fascia bassa sulla quale incide il salario minimo, aumentando il peso di tale lavoro. Sono state presentate (da B. Kaufman) evidenze empiriche che mostrano come questa tesi non sia una legge eterna, ma in un paese come l'Italia in cui il basso tasso di occupazione è tra i problemi principali è importante tenere in considerazione questo rischio congenito all'applicazione del *minimum wage*.

Professionals di tutto il mondo unitevi!

Altro tema caldo del giorno è quella che sembra essere una nuova frontiera delle relazioni industriali: **i lavoratori autonomi professionisti**, i *professionals*. Ossia quella popolazione di progettisti, grafici, designers, informatici e consulenti che lavorano vendendo il loro *know-how* a imprese e privati.

Una popolazione che è sempre stata considerata "impossible to organize" ma che è data in costante aumento ed quindi da prendere in considerazione nello studio delle relazioni industriali se è vero che da qui al 2022 crescerà del 14% **portando oltre 4,4 milioni di nuovi posti di lavoro**. Anche in questo campo sono poche le risposte ma abbondano le esperienze, alcune ormai conosciute anche nel nostro Paese come la Freelancer Union di Sara Horowitz.

Cosa chiedono i *professionals*? Esigenze che un tempo non sarebbero state rivendicate da un normale lavoratore di un industria ma che oggi possono essere lette come una sfida a tutto il sindacato in un momento di grande trasformazione del lavoro: rapporti più cooperativi con i datori di lavoro, un focus maggiore della rappresentanza sui loro valori più propri, rappresentanti che abbiano anch'essi la stessa formazione e soprattutto essere trattati per quello che sono e quindi non normali lavoratori dipendenti.

Una popolazione quindi a cui sindacato ed impresa non possono non guardare con domande e

curiosità, il primo per evitare un continuo tracollo di iscritti causato dalla sua incapacità di rappresentare il lavoro che cambia, la seconda per costruire buone relazioni con una componente con cui, visto il continuo aumento dei fenomeni di *outsourcing* entrerà sempre più in contatto.

Se gli Usa si innamorano dell'apprendistato tedesco

Terzo giorno

Al Lera di Pittsburgh si è passati alle premiazioni e ai riconoscimenti. Da un lato l'accademia, dall'altro il giornalismo. Due mondi che solitamente si ignorano, o meglio diffidano uno dall'altro, sono saliti sullo stesso palco d'onore sul quale si è reso onore a storie e carriere. Due i protagonisti principali: il primo è **Michael Piore, docente all'MIT** che con il suo *The Second Industrial Divide* ha aperto un infinito campo di studi sul **futuro del lavoro post-fordista** che ancora oggi lascia aperte numerose domande. Il secondo è **Steven Greenhouse**, labour reporter del New York Times, andato in pensione da poco, che con i suoi oltre 1.500 articoli ha contribuito al ritorno nel mondo dell'informazione del lavoro e delle sue tematiche, dopo un periodo in cui con la **crisi dei grandi sindacati** era finito in secondo piano.

Per il resto, si è continuato a discutere dei temi caldi delle **relazioni industriali**. E a conferma che l'accademia americana, con tutti i suoi limiti di autoreferenzialità, è aperta al mondo esterno si è parlato di apprendistato, in particolare del modello duale tedesco.

L'apprendistato è morto? Viva l'apprendistato!

Perché tutta questa attenzione per una nazione tanto lontana geograficamente quanto nel sistema di relazioni industriali? Ci sono diversi aspetti che spesso non vengono ricondotti al modello di

incontro tra scuola e lavoro tedeschi che interessano agli americani. In primo luogo, lo sviluppo di tutti quei **settori manifatturieri** che basano la loro struttura produttiva sull'utilizzo della cosiddetta *Internet of things*, produzione che è ormai conosciuta come Industry 4.0. La tesi sostenuta oggi è che questo modello produttivo è sviluppato in Germania più che in altri paesi proprio perché il sistema duale di apprendistato consente alle imprese di avere lavoratori che possiedono le competenze che l'Industry 4.0 richiede, e che spesso anche il miglior ingegnere, che non ha mai messo piede in azienda, non acquisisce all'università.

Senza questo contraltare i numerosi investimenti in infrastrutture altamente innovative e il possesso di macchinari dalle tecnologie raffinate sono destinati all'inutilità in quanto privi di una forza lavoro in grado di utilizzarli.

Altro problema, connesso al primo, ma che l'apprendistato tedesco sembra in grado di ridurre, è il cosiddetto *mismatch*, parola ormai di moda ma che descrive un problema molto sentito nel contesto statunitense. Da un lato ci sono **giovani troppo preparati** per il lavoro che fanno, dall'altro c'è la **mancanza di competenze considerate di basso livello** che mancano. Si è sostenuto oggi che la diffusione dell'apprendistato, fin dagli anni dell'istruzione secondaria può aiutare nel colmare questi due gap facendo incontrare la domanda di lavoratori con la costruzione delle competenze ancora prima dell'ingresso vero e proprio nel mercato del lavoro.

Una piccola critica

In ultimo una critica, dopo tanto elogi del convegno e dei suoi contenuti, che riguarda il tema dei cosiddetti *contingent worker*, ossia coloro che non hanno un **contratto di lavoro permanente** e che in quanto tali hanno entrate minori e minor sicurezza. Su questo fronte il dibattito appare fermo da anni, e ci si limita a descrivere in termini molto tragici (per quanto legittimi, viste alcune situazioni particolarmente gravi) uno scenario che da tempo si conosce e che non si fa altro che aggiornare con nuovi studi e nuovi dati.

Potrebbe essere più interessante, vista la difficoltà di ritornare ad un mercato del lavoro che garantisce a tutti *permanent contract* cominciare a studiare modelli di transizioni occupazionali che, oltre essere la frontiera del moderno diritto del lavoro, possono avere un maggior incidenza nel migliorare le condizioni di vita dei lavoratori presi in analisi.

Il nostro diario si chiude qui, sperando che possa essere stato utile tanto quanto lo è stato a noi presenti sul campo. Parliamo tanto di fuga dei cervelli, ma a volte basta una toccata e fuga (cervello permettendo, ma questo non possiamo giudicarlo) per portare in casa propria spunti nuovi che possono alimentare un dibattito spesso ancorato su posizioni ideologiche che certo riempiono giornali e talk show ma hanno prospettive di brevissimo termine.

Francesco Seghezzi

Responsabile comunicazione e relazioni esterne di ADAPT

@francescoseghez

* Pubblicato anche su Linkiesta.net, 29 maggio - 2 giugno 2015.

Scarica il pdf 