

Negoziare condizioni migliorative, tali da poter essere estese a tutti i lavoratori delle *Big Three* di Detroit (Fca, Ford e General Motors). Questo è l'obiettivo con cui, nelle scorse settimane, il sindacato Uaw (*United Automobile Workers*) si è seduto al tavolo delle trattative con Fiat-Chrysler. La prassi, nota agli esperti col nome di *pattern bargaining*, vede l'organizzazione sindacale siglare un accordo con un produttore automobilistico, per poi trarre vantaggio dei risultati raggiunti nelle vertenze con le altre imprese del medesimo settore. È così che funziona il modello di contrattazione americano, cui allude in Italia il singolare contratto specifico di primo livello, sottoscritto dai vertici del Lingotto il 13 dicembre 2011.

Negli Stati Uniti come nelle fabbriche Fiat dell'era "post-Confindustriale", manca una contrattazione nazionale di categoria e manca la garanzia intra-settoriale di comuni salari e condizioni di lavoro. La fissazione di trattamenti retributivi e normativi è allora demandata alla libera concorrenza e ad una contrattazione c.d. *single-employer*, che ha luogo cioè direttamente e senza vincoli di coordinamento con il datore di lavoro. Così, nella *Motor City* americana l'applicazione all'intero comparto dei benefici concessi da un datore di lavoro alle proprie maestranze dipende unicamente dal potere contrattuale che un sindacato è in grado di dimostrare agli altri tavoli negoziali. In assenza di una sufficiente "forza" da parte dei rappresentanti dei lavoratori e in presenza di un eccessivo squilibrio di poteri in favore della direzione aziendale, il sindacato non può più garantire l'esclusione dei salari e delle condizioni di lavoro dal libero gioco della concorrenza.

In Italia è il contratto nazionale a sventare il pericolo di una contrattazione al ribasso. Quantomeno in relazione alle condizioni di lavoro praticate all'interno dei confini nazionali. A Detroit è invece la strategia negoziale dello Uaw, sensibile tanto alle condizioni dei lavoratori quanto alla produttività delle imprese. Un atteggiamento quest'ultimo, che deve fungere da esempio per tutte le organizzazioni sindacali e per le amministrazioni locali, come spiega Alana Semuels sulle pagine di *The Atlantic*. Lo Uaw ha scelto Fca come primo terreno di gioco in questa nuova partita contrattuale. Forse per la presunta debolezza della casa automobilistica italo-statunitense. Forse perché alla rinata Chrysler il costo del lavoro è più basso che alla Ford e alla General Motors, ed è sembrato più facile ai sindacalisti americani strappare a Marchionne gli aumenti retributivi. O forse perché nonostante le recenti smentite, le mire espansionistiche del manager italiano e le voci di una possibile fusione tra Fca e GM sono giunte alle orecchie di Dennis Williams, leader degli operai statunitensi, che ha inteso sfruttare il ruolo di azionista di General Motors, e il relativo ascendente, per concludere con

Marchionne un'intesa favorevole.

Ma qualunque sia stata la motivazione del leader delle tute blu americane, l'esito delle negoziazioni pare avergli dato ragione. È di poche ore fa la notizia dell'accordo di massima sul contratto collettivo. L'intesa riguarda circa 40.000 lavoratori e avrà durata quadriennale.

Marchionne ha scritto ai suoi dipendenti e ha parlato di una nuova maturità nelle relazioni sindacali. Williams non ha nascosto la soddisfazione. Sul tema caldo delle paghe ai neo-assunti pare, infatti, essere stato pattuito il progressivo innalzamento delle loro retribuzioni.

Al termine della conferenza stampa, un abbraccio tra Dennis Williams e Sergio Marchionne suggella il trionfo del negoziato. Anche questo sono le relazioni sindacali nell'industria dell'auto americana, dove i lavoratori detengono quote azionarie di un'impresa e dove il manager più temuto dai metalmeccanici italiani è il principale alleato delle tute blu di Detroit. L'ultima parola spetta adesso ai lavoratori, chiamati a votare l'accordo raggiunto, in un passaggio che pare comunque una mera formalità.

Ilaria Armaroli

@ilaria_armaroli

Davide Mosca

@Dav_Mosca

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Scarica il pdf 

